

Charte de Qualité et de Déontologie

Dans le cadre de mon activité de réalisation de bilans de compétences, le bien-être de mes clients est au cœur de mes priorités. J'ai la conviction que chaque personne mérite un accompagnement personnalisé, respectueux et bienveillant, favorisant la confiance et l'épanouissement tout au long de son parcours.

Cette charte de qualité et de déontologie formalise mes engagements pour garantir un accompagnement de haute qualité, respectueux de l'intégrité, de la confidentialité et des besoins spécifiques de chacun (que vous ayez une reconnaissance RQTH ou d'autres besoins).

Elle témoigne de ma volonté d'offrir un environnement sécurisant, propice à l'expression, à la réflexion et à la construction de projets professionnels en toute sérénité.

Les conditions pratiques de la démarche : locaux, calendrier, étalement dans le temps doivent être adaptés aux contraintes particulières du bénéficiaire.

Aux diverses phases de la démarche, la transparence sur son déroulement doit être totale. Le contenu des entretiens reste confidentiel.

Dans le cadre d'un bilan professionnel en lien avec l'entreprise, un entretien tripartite peut être organisé. Le but est de pouvoir mieux se comprendre et travailler ensemble.

Les méthodes utilisées doivent impliquer une explication de la part du conseiller.

L'autodiagnostic par le bénéficiaire peut constituer une contribution utile à la démarche mais il ne peut remplacer l'apport du consultant.

De même, le recours à ses outils ne peut être qu'un élément accessoire à la démarche principale qui reste l'échange entre le consultant et le bénéficiaire et les actions à mener par le bénéficiaire.

L'ensemble des outils proposés au cours du bilan doivent être expliqués : leurs objectifs et leurs significations sont expliquées au bénéficiaire.

Les recommandations émises au stade final du bilan doivent être claires, assorties d'indication précise sur les démarches à suivre et ne pas se limiter à des considérations d'ordre général relativement vague.

La démarche du bilan conduit à la remise d'une synthèse à l'issue du bilan corédigé par le consultant, et commenté et analysé avec le bénéficiaire.

L'ensemble des documents relatifs au déroulement du bilan sont détruits à l'issue du bilan de compétences.

Une évaluation du bilan est réalisée par le bénéficiaire à l'issue du bilan de compétences.

Un rendez-vous est fixé dès la fin du bilan : 6 mois après la fin du bilan de compétences. Une évaluation est alors effectuée.

1. Respect de la personne

Confidentialité : Toutes les informations partagées lors du bilan de compétences sont strictement confidentielles et ne seront communiquées à aucun tiers sans l'accord explicite du bénéficiaire. Le consultant (également coach professionnel) est soumis au secret professionnel et adhère et respect au code de déontologie de ICF.

Respect de l'intégrité : Chaque personne est accueillie sans discrimination, dans le respect de son identité, de ses valeurs et de son parcours.

Absence de jugement : Aucun jugement ou prise à partie ne sera présent pendant le travail réalisé. L'objectif est de faire avancer le bénéficiaire tel qu'il est.

2. Engagement professionnel

Compétence : Le consultant s'engage à actualiser régulièrement ses connaissances et à utiliser des méthodes reconnues, conformes aux référentiels en vigueur.

Impartialité : Les conseils et analyses sont délivrés de manière objective, sans conflit d'intérêt, dans le seul intérêt du bénéficiaire.

Ecoute : L'accompagnement nécessite une écoute active du bénéficiaire qui doit être entendu et compris.

3. Qualité de l'accompagnement

Personnalisation : Le bilan de compétences est adapté aux besoins, attentes et spécificités de chaque bénéficiaire.

Transparence : Les modalités, étapes, outils et finalités du bilan sont clairement expliqués dès le début de l'accompagnement.

Bienveillance : L'accompagnement se fait dans un climat de confiance, d'écoute active et de respect mutuel.

Engagement réciproque : L'accompagnement est un travail d'équipe. Le travail est réalisé ensemble pour aider le bénéficiaire à s'épanouir dans son quotidien professionnel. Pour cela, la demande est validée ensemble et la réponse est coconstruite. Le consultant et le bénéficiaire s'engagent à tout mettre en œuvre pour y arriver. Le bénéficiaire reste expert de sa vie. Le consultant est expert du cadre. Le consultant et le bénéficiaire s'engagent mutuellement à être présent et ponctuel au rendez-vous et à préparer les supports pédagogiques.

4. Respect du cadre légal et réglementaire

Conformité : Le bilan de compétences est réalisé conformément à la législation en vigueur (Code du travail, RGPD, etc.) et aux exigences du référentiel Qualiopi.

Droit à l'information : Le bénéficiaire est informé de ses droits, notamment concernant l'accès, la rectification ou la suppression de ses données personnelles.

5. Amélioration continue

Évaluation : À l'issue du bilan, une évaluation de la satisfaction est systématiquement proposée afin d'améliorer en permanence la qualité des prestations.

Réactivité : Toute réclamation ou demande d'information est traitée avec diligence et sérieux.

6. Les valeurs

Ecoute, Authenticité, Engagement, Respect, Confiance, Sécurité.

Fait à Valenciennes, le 31/05/2025

Nadège Lebigre

Nom et Prénom du bénéficiaire

Consultante en bilan de compétences

Signature



NL RH Conseil
5 Avenue du sénateur Girard
59300 VALENCIENNES
Tél : 06 88 55 10 10
siret : 978 048 924 00010
TVA : FR 89 978 048 924

FORMATION