CHARTE ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIQUE DU BILAN DE COMPÉTENCES

Centre de Gestion des Vosges
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

La charte éthique et déontologique est la base indispensable à tout travail collaboratif entre l'Organisme de Formation du Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Vosges (CDGFPT88) et la personne accompagnée dans le cadre d'un bilan de compétences.

Elle fixe les normes minimales de déontologie, de pratiques et de performances professionnelles et établit les valeurs et obligations que les accompagnants du CDGFPT88 s'engagent à respecter.

NOUS AVONS ADOPTE LES PRINCIPES SUIVANTS

LA DÉMARCHE DU BILAN DE COMPÉTENCES :

La démarche du bilan de compétences réclame l'application des principes généraux de l'éthique professionnelle par le respect de la personne humaine, l'indépendance de jugement et d'action, l'honnêteté, la neutralité et le respect de la confidentialité professionnelle (articles 226-113 et 226-114 du code pénal).

Nous nous engageons à mettre tout en œuvre dans le traitement rapide des demandes des personnes désireuses de s'informer sur le bilan de compétences.

Nous nous engageons à ne pas outrepasser nos rôles et à nous garder de toute dérive à prétention thérapeutique, de prosélytisme ou de manipulation psychologique.

Nous nous engageons à connaître et faire appliquer la réglementation et, en particulier, le Titre II du Livre IV du Code Général de la Fonction Publique relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et à nous tenir informer de ses évolutions.

Nous proposons une offre claire et compréhensible pour le bénéficiaire. La méthodologie, le coût, les objectifs et les modalités sont explicitement stipulés.

Nous proposons une information qui doit conduire à l'absence de confusion ou de liaison entretenue avec les activités de bilan de compétences et les autres activités réalisées au sein du CDGFPT88.

La démarche du bilan de compétences comprend les trois phases prévues par les textes législatifs et réglementaires (art. R-6313-4 du décret 2018-1330 du 28 décembre 2018).

Le bilan de compétences est une prestation personnalisée dont l'approche se fait en fonction du besoin de la personne accompagnée tant dans la durée que dans le choix des outils et méthodologies utilisés.

Nous nous engageons à recourir à des méthodes et techniques fiables ou reconnues par la communauté professionnelle, mises en œuvre par des professionnels qualifiés et dont les compétences peuvent être justifiées. Nous respectons le consentement du bénéficiaire pour tout usage d'outils ou de méthodes d'investigation de ses caractéristiques personnelles ou professionnelles.

La nature et la teneur des investigations menées ont un lien direct avec l'objet du bilan de compétences du bénéficiaire.

Nous organisons un rendez-vous avec le bénéficiaire six mois après la fin du bilan de compétences pour faire un point sur sa situation.

EN OUTRE, LE BILAN DE COMPÉTENCES PROPOSÉ DOIT PERMETTRE :

- D'élaborer avec le bénéficiaire un ou des projet(s) professionnel(s) personnalisé(s) définissant des stratégies d'action et des axes de progrès (que ces projets comportent ou non une dimension « formation »).
- De responsabiliser et de conduire le bénéficiaire à être acteur de son bilan.
- D'accompagner le bénéficiaire dans l'identification de ses acquis et de ses caractéristiques personnelles et professionnelles sous une forme compréhensible et exploitable par lui-même sur le marché du travail.
- D'apporter au bénéficiaire une information claire sur les métiers et les secteurs en mettant à sa disposition des personnes, des documents, des outils et des lieux ressources.
- De remettre au bénéficiaire un document de synthèse au caractère confidentiel.
- D'évaluer avec le bénéficiaire (à chaud et à froid) la qualité de la prestation.

NOS ENGAGEMENTS :

Les compétences professionnelles des accompagnants :

- Répondre aux besoins du bénéficiaire par un niveau d'expertise et de connaissance en lien avec la prestation demandée.
- Faire évoluer nos pratiques professionnelles grâce à des actions de veille réglementaire, d'analyse des pratiques, de supervision et de formation de nos accompagnants.

Le contexte et les limites de l'accompagnement :

- Créer un environnement favorable pour répondre au besoin du bénéficiaire dans la prise en compte de sa demande.
- Favoriser le lien avec d'autres professionnels dans l'hypothèse où les compétences professionnelles de l'accompagnant ne seraient plus en adéquation avec la demande du bénéficiaire.

L'intégrité :

- Respecter la confidentialité et ne divulguer aucune information sans l'accord écrit du bénéficiaire.
- Agir dans le cadre strictement légal et ne pas encourager une conduite ou une habitude malhonnête, déloyale, non professionnelle ou discriminatoire.

Le professionnalisme :

- Répondre aux besoins du bénéficiaire, du commanditaire et/ou du financeur en se conformant au programme prévu dans le cadre des prestations proposées par le CDGFPT88.
- Ne pas utiliser les travaux de tiers et en faire nôtre.
- Veiller à expliciter clairement les compétences, les qualifications ou les accréditations professionnelles des accompagnants.

Un.e psychologue du travail pourra être mobilisé.e si des outils et méthodes relevant de ce champ disciplinaire sont utilisés en cours de bilan.

L'Organisme de formation du Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Vosges est enregistré auprès de la DREETS sous le numéro d'activité n° 44880159088 depuis le 31 janvier 2023.

En signant cette charte, nous nous engageons à la respecter.

Michel BALLAND



Mis à jour à Uxegney, le 01/11/2026