

Engagement déontologique & Respect des règles du bilan de compétences

Nouvelle Ambition s'engage à respecter les critères Déontologiques et Respect des règles, applicables aux bilans de compétences :

à réaliser des Bilans de Compétences dans le respect du code de Déontologie qui les régit, par l'application de la loi Articles R. 6322-32 à 60 du Code du Travail.

à appliquer et faire appliquer sa Charte éthique interne sur la pratique des bilans de compétences :

Nouvelle Ambition s'engage à tout mettre en œuvre pour accompagner les bénéficiaires dans leur repositionnement professionnel, en respectant les 3 phases du bilan de compétences, sur une durée de 24 heures.

Nouvelle Ambition s'engage à réaliser toutes les phases du bilan de compétences de façon professionnelle, en respectant les Articles R.6322-32 à 60.

Nouvelle Ambition s'engage à travailler avec une méthode, des outils, une formation, une connaissance du marché de l'emploi et des acteurs du marché économique, un réseau professionnel pour les investigations métiers.

Tous les outils utilisés sont en lien avec un accompagnement à visée professionnelle, de qualité et de bienveillance.

Nouvelle Ambition s'engage à apporter soutien et supervision aux consultants qui sont engagés à collaborer avec Nouvelle Ambition et qui, pour leur part, acceptent une supervision de leur pratique professionnelle, un contrôle de suivi de leurs prestations et de qualité de leurs interventions.

Démarche

Les consultants proposent uniquement des rendez-vous en face à face, soit en présentiel, soit à distance, et pratiquent l'accompagnement professionnel, avec une Conscience Humaniste de l'Accompagnement.

Consentement

Tout bilan effectué à la demande de l'employeur requiert le consentement du salarié.

Confidentialité

Les consultants sont astreints au secret professionnel pour tout le contenu des entretiens réalisés avec le bénéficiaire. Le document de synthèse est remis exclusivement au bénéficiaire du bilan de compétences.

Neutralité

Les consultants en bilan de compétences s'appuient sur des éléments mesurables. Sa posture de neutralité permet d'éviter les biais d'évaluation subjective, souvent à l'origine auto-satisfaction ou d'auto-dépréciation.

Ethique et posture du praticien en bilans de compétences

1 – l'accompagnement se pratique en démarche « miroir » - travail de « guidance » :

L'accompagnant ne propose pas et n'induit pas les solutions, il propose une démarche en vue d'aller vers l'objectif du bénéficiaire.

L'objectif du bénéficiaire appartient au bénéficiaire. Chaque bénéficiaire, se fixera, en fonction de sa propre identité, de ses propres valeurs, de ses propres critères de valeur, de ses propres capacités, un objectif et des sous-objectifs qu'il pourra réaliser en adaptant ses comportements.

Il appartient au consultant d'aider le bénéficiaire à définir ses propres objectifs. En cela, ce sont les ressources du bénéficiaire et l'écologie de son objectif qui lui permettront de l'atteindre. L'accompagnant fixe des objectifs réalisables par le bénéficiaire et n'induit pas ses propres souhaits. Le travail de guidance permet au bénéficiaire de réaliser ses objectifs en prenant conscience de ses ressources et de ses propres freins.

Les limites du travail de guidance sont définies par la non-disponibilité, la non-adhérence au travail, l'émergence de conflits internes ou de résistance chez le bénéficiaire, pour qui ce travail nécessite un autre type d'accompagnement, ou pour qui ce travail n'est pas réalisable dans le contexte présent.

2 – les objectifs de l'accompagnant sont limités au domaine professionnel :

L'accompagnant identifie les ressources et potentiels du bénéficiaire à développer en vue de réaliser son projet professionnel, mais ne prend pas en charge le traitement ou le soin psychologique des bénéficiaires.

L'accompagnant peut préconiser un accompagnement mieux adapté avec un intervenant extérieur à Nouvelle Ambition durant le bilan de compétences.

Fait à Paris, le 24/10/2022
Nora ABDEMEZIEM – NOUVELLE AMBITION