ACC

Charte de déontologie du formateur et du consultant en bilan de compétences

Préambule

Cette charte de déontologie engage tous nos formateurs et consultants en bilan de compétences. Son but est d'établir un cadre protégeant les stagiaires, les formateurs, les prescripteurs ou tiers ayant partie prenante dans la relation Formateur / Stagiaire. Elle vise à formuler des points de repère déontologiques, compte tenu des spécificités de la formation en tant que processus de transmission des domaines de compétence à acquérir d'une personne dans le cadre de sa formation. Ce code de déontologie est donc l'expression d'une réflexion éthique ; il s'agit de principes généraux. Ces règles de déontologie sont applicables à nos formateurs intervenant sur toutes les formations.

Titre I : Déontologie et éthique professionnelle

- **Article 1 :** Exercer son activité en appliquant les principes généraux de la déontologie et de l'éthique professionnelle : respect de la personne humaine, indépendance de jugement et d'action, honnêteté, neutralité, respect de la confidentialité professionnelle.
- **Article 2 :** Respecter le code de déontologie de l'International Coaching Federation (ICF), auquel le consultant est engagé en tant que coach certifié PCC.

Titre II : Relation avec les clients

- **Article 1 :** Etablir un contrat ou une convention préalablement à toute action, précisant clairement l'objectif à atteindre, les prestations et les rémunérations prévues, ainsi que les conditions d'intervention en cas de sous-traitance ou co-traitance.
- **Article 2 :** Tenir compte du travail préparatoire dans la facturation, s'engager dans les limites de ses compétences et de sa disponibilité et respecter les engagements pris dans leur intégralité.
- **Article 3 :** Donner des renseignements exacts sur la formation, les compétences professionnelles et les spécialisations de chacun des formateurs de son équipe missionnés.
- **Article 4 :** Mettre en œuvre toutes ses compétences quels que soient l'action, le client, les bénéficiaires et le prix. Exercer son action dans l'intérêt commun du client et des bénéficiaires des actions de formation, en mettant en œuvre les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs contractualisés.
- **Article 5 :** Informer rapidement son client ou son commanditaire de tout élément risquant d'entraver l'atteinte des objectifs pédagogiques ou au bon déroulement des actions de formation.
- **Article 6 :** Être neutre par rapport aux jeux d'influence chez le client et n'exprimer aucun jugement ou critique sur le client auprès des participants aux sessions de formation. Respecter la confidentialité des informations concernant le client et respecter la culture de l'organisation cliente.

Titre lll : Relation avec les participants des actions de formation

- **Article 7 :** Inscrire ses actions dans une démarche de développement de la personne et respecter la personnalité de chacun et s'interdire toute forme de discrimination. Garantir les bénéficiaires des actions de sa confidentialité absolue à propos de leurs paroles ou comportements, sauf s'ils présentent des risques pour l'action.
- **Article 8 :** Prévenir toute forme de violence, de harcèlement et de discrimination ; informer les participants des modalités de signalement et traiter tout signalement selon la « ACC-Procédure de prévention et de traitement des violences-harcèlement-discriminations ».

Titre IV : Bilan de compétences

- **Article 1 :** Ne réaliser un bilan de compétences qu'avec le consentement du bénéficiaire ; le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement (article L.6313-4 du Code du travail).
- **Article 2 :** Remettre les résultats détaillés et le document de synthèse au seul bénéficiaire ; ne les communiquer à un tiers qu'avec son accord ; respecter le secret professionnel auquel sont soumises les personnes chargées du bilan (article L.6313-4 du Code du travail).
- **Article 3 :** Conserver les documents de travail du bilan uniquement avec l'accord écrit du bénéficiaire et, à défaut, les détruire au terme de l'action (article R.6313-7 du Code du travail).
- **Article 4 :** Utiliser les outils d'évaluation de la personnalité et des motivations dans le respect de leurs conditions d'habilitation, avec l'accord du bénéficiaire, et en restituer les résultats de manière nuancée.
- **Article 5 :** En sous-traitance, respecter également les engagements de confidentialité et les attendus du donneur d'ordre.