

ENGAGEMENT DÉONTOLOGIQUE – BILAN DE COMPÉTENCES

LEGAL FORMALITE s'engage à respecter les critères Déontologiques et Respect des règles, applicables aux 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.

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

Il 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.

Nos Valeurs

- Le respect de la personne accompagnée dans sa dignité et son authenticité
- Une démarche éthique, respectueuse des lois, des droits et des devoirs
- La recherche du potentiel de fonctionnement optimal pour chaque individu
- L'engagement concernant le respect de consentement, de confidentialité et de neutralité
- La garantie qualité et le respect de nos engagements

Confidentialité

LEGAL FORMALITE est astreint au secret professionnel pour tout le contenu des entretiens réalisés avec un bénéficiaire. Le document de synthèse est remis exclusivement au bénéficiaire du bilan de compétences.

Neutralité

LEGAL FORMALITE s'appuie sur des éléments mesurables lui permettant de rester neutre dans l'évaluation et la rédaction d'une synthèse.

Ethique et posture de LEGAL FORMALITE

L'accompagnement rend le bénéficiaire acteur de son bilan :

- **LEGAL FORMALITE** ne propose pas et n'induit pas les solutions, il propose une démarche en vue d'aller vers l'objectif du bénéficiaire. Chaque bénéficiaire, se fixera, en fonction de sa propre identité, de ses propres valeurs, de ses propres capacités, un objectif et des sous-objectifs.
- Le travail d'accompagnement permet au bénéficiaire de réaliser ses objectifs en prenant conscience de ses ressources et de ses propres freins.
- Les limites du travail d'accompagnement 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.

LEGAL FORMALITE

M. Kelmane NIZARI

Responsable de l'Organisme