



CHARTRE D'ENGAGEMENT DÉONTOLOGIQUE

BILAN DE COMPÉTENCES

Le BOURGEON s'engage à respecter les critères déontologiques et le 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.

Préambule

Les consultants en évolution professionnelle en bilan de compétences de **Le BOURGEON** s'engagent 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 fixée contractuellement avec le client.

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.

Le BOURGEON s'engage à apporter soutien et supervision aux conseillers et psychologues qui sont engagés à collaborer avec **Le BOURGEON** et acceptent une supervision de leur pratique professionnelle, un contrôle de suivi de leurs prestations et de qualité de leurs interventions.

Démarche

Les praticiens en bilan de compétences de **Le BOURGEON** proposent des rendez-vous en face à face physique ou à distance et pratiquent l'accompagnement professionnel, avec bienveillance, empathie, humanisme de l'accompagnement et dans le respect du code de déontologie des psychologues qu'ils soient psychologues ou non.



Consentement

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

Confidentialité

Les consultants en bilan de compétences de **Le BOURGEON** 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.

Dans le cadre d'un bilan en présentiel, les locaux mis à disposition garantissent la discrétion et la confidentialité des échanges.

Neutralité

Les consultants en bilan de compétences de **Le BOURGEON** s'appuient sur des éléments mesurables et des outils validés par la communauté scientifique et adopte une posture de neutralité dans le respect du code de déontologie des psychologues qu'ils soient psychologues ou non.



Règles déontologiques des conseillers en évolution professionnelle Le BOURGEON

La démarche d'accompagnement individuel s'effectue dans le cadre d'une relation duelle entre la personne accompagnée et le psychologue ou le conseiller en évolution professionnelle. Cette démarche respecte la clause de confidentialité absolue du travail effectué entre le conseiller en évolution professionnelle, le psychologue et le bénéficiaire du bilan de compétences.

Ainsi, le code de déontologie applicable chez **Le BOURGEON** et ce pour tous les collaborateurs de **Le BOURGEON** est le code de déontologie des psychologues qu'il soit psychologue ou non. Ce code est consultable en ligne sur : www.codededeontologiedespsychologues.fr.

Les conseillers en évolution professionnelle et les psychologues **Le BOURGEON** respectent les principes ci-après :

✓ **Devoirs premiers du conseiller en évolution professionnelle ou du psychologue**

- Utiliser dans son intervention l'ensemble de son expérience et de ses compétences professionnelles en fonction des problématiques exposées.
- Disposer d'un lieu de supervision et y avoir recours régulièrement et/ou occasionnellement chaque fois qu'une situation rencontrée l'exige.
- S'interdire d'exercer tout abus d'influence.
- Vérifier sa propre compétence à intervenir sur les problèmes soulevés lors d'une démarche d'accompagnement, et en cas de manque dans ce domaine proposer au bénéficiaire des orientations plus pertinentes.
- Refuser d'aider le bénéficiaire à agir en dehors du cadre de la loi ou si l'intervention demandée contrevient au principe de respect des personnes.
- S'astreindre au secret professionnel
- Être en mesure d'explicitier les bases théoriques du processus d'accompagnement utilisé pour l'accompagnement en cours.
- Consacrer régulièrement une partie de son temps à l'actualisation et au perfectionnement continu de ses connaissances.

1. Engagement du conseiller en évolution professionnelle ou psychologue envers le bénéficiaire

- Laisser au bénéficiaire l'entière responsabilité de ses décisions opérationnelles
- Adapter son intervention dans le respect des étapes de développement du bénéficiaire et



de ses besoins réels du moment.

- Être attentif à la signification et aux effets du lieu des séances d'accompagnement.
- Valider la demande formulée par le bénéficiaire.

2. Engagement du conseiller en évolution professionnelle ou du psychologue

- Considérer la personne auprès de laquelle elle intervient comme faisant partie d'un système global, et sauvegarder lors de l'accompagnement l'intérêt de l'ensemble de ce système.
- Être suffisamment attentif au métier, aux usages, à la culture, au contexte et aux contraintes du bénéficiaire pour comprendre les aspects opérationnels des problèmes soulevés.
- Etablir avec le bénéficiaire un accord contractuel clair précisant les attentes ou objectifs de l'accompagnement, le cadre, les obligations et les règles liées à l'intervention (bilan de compétences, action de formation, médiation, audit, consultation privée santé au travail...)