

## Code de Déontologie BILAN DE COMPETENCES COMPORTEMENTALES ET RELATIONNELLES



### 1. INTRODUCTION :

Cette déontologie a pour objectif de décrire les valeurs fondamentales, les principes ainsi que les normes de comportement éthique pour tous les professionnels de PROFILAXIONS.

Cette déontologie sert également à défendre l'intégrité de PROFILAXIONS et de la profession de Profileurs PROFILAXIONS dans le monde entier. Ce Code de déontologie s'applique lorsque les professionnels PROFILAXIONS font état de leur adhésion à PROFILAXIONS en tant que tels, dans tout type d'interaction liée au Profilage. Et cela, quelle que soit la façon dont la relation de bilan a été établie.

Ce Code énonce les obligations éthiques des professionnels PROFILAXIONS dans leurs différents rôles d'accompagnants dans des démarches de bilan de compétences ou qui exercent des fonctions de direction au sein de PROFILAXIONS.

Dans leurs activités les Profileurs PROFILAXIONS auront à faire face à des situations demandant de répondre à des questions imprévues, de résoudre un dilemme ou des problèmes. Ils trouveront, au travers de ce code de déontologie, des repères visant à les orienter et à les aider à identifier les différentes façons d'aborder le comportement éthique.

Les professionnels PROFILAXIONS qui s'engagent à respecter le Code de déontologie déploient tous leurs efforts pour être des individus éthiques, même si cela implique parfois de prendre des décisions difficiles ou d'agir avec courage.

### 2. DEFINITIONS :

- Client : la personne bénéficiaire du bilan de compétences comportementales et relationnelles
- Professionnel PROFILAXIONS : Professionnel(le) salarié(e)s de PROFILAXIONS ou de PROFILAXIONS France (BFC SAS), qui justifie d'un niveau de formation et habilité(e) à pratiquer l'accompagnement individuel sous la forme de Bilan de Compétences au nom, selon les méthodes et avec les outils mis en place par PROFILAXIONS.
- Le Bilan de Compétences Comportementales et Relationnelles : permet d'analyser ses compétences, ses aptitudes comportementales et relationnelles professionnelles et personnelles et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation. La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de 24 heures. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines. Le bilan comprend obligatoirement trois phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.
  - Une phase préliminaire a pour objet de :
    - d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire,
    - de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin,
    - de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.
  - Une phase d'investigation permet au bénéficiaire :
    - Soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
    - soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.
  - Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :
    - S'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,
    - recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,
    - prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. Le bilan de compétences doit être une prestation personnalisée dont l'approche se fait en fonction du besoin de la personne tant dans la durée que dans le choix des outils et méthodologies utilisés. Naît ainsi une relation établie par le professionnel PROFILAXIONS et le(s) client(s) /commanditaire (s) en vertu d'un accord ou d'un contrat définissant les responsabilités et les attentes de chaque partie.

- Code : Code de déontologie de PROFILAXIONS

- Confidentialité : protection de toute information obtenue lors de la mission de Bilan, à moins que le consentement à la divulgation ne soit expressément communiqué par les parties prenantes au contrat.
- Conflit d'intérêts : correspond à une situation dans laquelle un professionnel PROFILAXIONS est impliqué dans de multiples intérêts dans lesquels servir un intérêt pourrait aller à l'encontre ou être en conflit avec un autre. Cela peut être de nature financière, personnelle, sportive ou autre.
- Égalité : une situation dans laquelle toutes les personnes vivent l'expérience de l'inclusion, l'accès aux ressources et aux opportunités, sans distinction de race, origine ethnique, nationalité, couleur, sexe, orientation sexuelle, identité de genre, âge, religion, statut d'immigré, handicap mental ou physique et tout autre critère de différenciation. La notion d'Égalité est également étendue autres formes d'égalité institutionnalisées dans l'éthique, les valeurs fondamentales, les politiques, les structures et les cultures des communautés, des organisations, des nations et de la société.

### **3. VALEURS FONDAMENTALES ET PRINCIPES ÉTHIQUES PROFILAXIONS**

Ce code de déontologie se base sur les valeurs fondamentales de PROFILAXIONS <https://profilaxions.com/> et les actions qui en découlent. Toutes les valeurs ont le même degré d'importance et se renforcent mutuellement.

Tous les professionnels PROFILAXIONS se doivent d'incarner quotidiennement et promouvoir ces valeurs dans toutes leurs interactions.

### **4. DEMARCHE DE BILAN :**

La démarche du bilan de compétences réclame l'application des principes généraux de l'éthique professionnelle par le respect de la personne humaine, indépendance de jugement et d'action, honnêteté, neutralité, respect de la confidentialité professionnelle (articles 226-13 et 226-14 du code pénal).

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

#### **▪ Contractualisation**

Les professionnels PROFILAXIONS s'engagent à :

- ✓ Mettre tout en œuvre dans le traitement rapide des demandes de personnes désireuses de s'informer sur le bilan de compétences. Mettre le code à disposition de leurs clients et expliciter clairement leur engagement à le respecter.
- ✓ Présenter à leurs clients les procédures de recours de leurs organisations respectives.
- ✓ Expliquer précisément et vérifier la bonne compréhension par le client de la nature et des termes du bilan de Compétences comportementales et relationnelles, y compris des dispositions financières, logistiques et de confidentialité qu'il contient.
- ✓ Présenter une de 4 offres PROFILAXIONS de façon claire et compréhensibles pour le bénéficiaire. (Cf guide d'accès à nos offres (**METTRE LIEN SUR LE PDF**))
- ✓ Présenter ouvertement et en toute transparence les méthodes qu'ils emploient et fournir aux clients toutes les informations complémentaires utiles sur les processus et les standards. L'information doit conduire à l'absence de confusion ou de liaison entretenue entre les activités de bilan de compétences et les autres activités de PROFILAXIONS.
- ✓ Comprendre les attentes de leurs client, afin de définir avec eux un bilan permettant d'y répondre.
- ✓ Pour cela ils se fondent sur leurs connaissances et leur expérience professionnelle et ont Recours à des méthodes et techniques fiables ou reconnues par la communauté professionnelle, mises en œuvre par des professionnels qualifiés dont les compétences peuvent être justifiées.
- ✓ Faire en sorte que La nature et la teneur des investigations menées ait un lien direct avec l'objet du Bilan de compétences comportementales et relationnelles du bénéficiaire.
- ✓ Ne pas outrepasser leurs rôles et se garder de toute dérive à prétention thérapeutique, de prosélytisme, ou de manipulation psychologique.
- ✓ Respecter le consentement du bénéficiaire pour tout usage d'outils ou méthodes d'investigation de ses caractéristiques personnelles ou professionnelles
- ✓ S'assurer que la durée du contrat permet d'atteindre les objectifs du client et que la démarche du Bilan respecte bien les 3 phases prévues par les textes législatifs et réglementaires (art. R-6313-4 du décret 2018-1330 du 28 décembre 2018).

- ✓ Connaître et faire appliquer les lois et règlements et, en particulier, le partie VI du Code du Travail pour les actions de Formation Professionnelle Continue et se tenir informée de leurs évolutions.
- ✓ Proposer une rencontre à 6 mois afin de faire le point de la situation avec le bénéficiaire.
- ✓ S'assurer que les conditions matérielles, techniques, et Technologiques ( car 100% à distance) dans lesquelles se déroulent les activités de Bilan offrent des conditions optimales pour l'apprentissage et la réflexion, conditions qui favorisent l'atteinte des objectifs fixés par contrat.
- ✓ Veiller à préserver les intérêts de leurs clients, tout en les sensibilisant et en les responsabilisant de manière à ce que lesdits intérêts ne nuisent pas à ceux de la société au sens large ou de l'environnement.
- ✓ Permettre au bénéficiaire d'élaborer un ou des projets professionnels personnalisés définissant des stratégies d'action et les axes de progrès, que ces projets comportent ou non une dimension formation.
- ✓ Engager avec le bénéficiaire une relation qui responsabilise le bénéficiaire et le conduit à être acteur de son bilan.
- ✓ Accompagner le bénéficiaire dans l'identification de ses acquis en matières de compétences comportementales et relationnelles et de ses caractéristiques personnelles et professionnelles sous une forme compréhensible et exploitable par lui-même sur le marché du travail.
- ✓ Proposer une information sur les métiers et les secteurs grâce à des personnes et des lieux ressources.
- ✓ Soumettre au bénéficiaire un document de synthèse lui rappelant la confidentialité de ce support.
- ✓ Évaluer avec le bénéficiaire la qualité de la prestation.

#### ▪ **Intégrité :**

Tous les professionnels PROFILAXIONS :

- ✓ Possèdent les qualifications appropriées pour travailler avec leur clientèle. Ils communiquent à tout client, partie prenante et pair des informations véridiques sur leur expérience, leurs qualifications professionnelles, leurs affiliations, leurs certifications et accréditations.
- ✓ Doivent exposer précisément la valeur ajoutée de leur travail de Profileur, superviseur ou formateur en respectant le principe d'humilité.
- ✓ S'assurent que, lors d'échanges avec des tiers, aucun document, support promotionnel ou autre ne contient ou ne suggère des indications erronées ou trompeuses sur leurs compétences, qualifications ou accréditations professionnelles.
- ✓ Précisent qui sont les personnes à l'origine des activités, idées et outils qu'ils utilisent et n'en revendiquent en aucun cas la paternité et notamment pour l'outil de Profilage PROFILAXIONS®
- ✓ Déclarent tout possible conflit d'intérêts, à respecter les lois applicables et à ne jamais encourager, faciliter ou cautionner de quelconques activités malhonnêtes, illégales, non professionnelles, inéquitables ou discriminatoires.

#### ▪ **Confidentialité**

Au cours de la réalisation du Bilan, tous les professionnels PROFILAXIONS :

- ✓ Garantissent le plus strict degré de confidentialité avec tous les clients, sauf si la loi les oblige à divulguer certaines informations.
- ✓ Définissent clairement avec leurs clients les conditions dans lesquelles la confidentialité pourra être levée.
- ✓ Recherchent activement un accord sur ces limites de confidentialité mais ne peut se cacher derrière le secret professionnel s'il s'aperçoit que le bien être psychologique et/ou physique de la personne est en jeu. Dans ce cas, il devra informer, toute autorité ou personne compétente, de la situation que vit la personne qu'il accompagne.
- ✓ Sauvegardent, conservent et détruisent toutes les données et tous les dossiers relatifs à leurs clients, notamment les messages et fichiers numériques, de façon à garantir la confidentialité, la sûreté et le respect de la vie privée, conformément aux lois et autres dispositions applicables dans le pays de leurs clients en matière de protection des données et de confidentialité.
- ✓ Prennent les dispositions utiles avec le tuteur lorsque la personne accompagnée est mineure ou adulte vulnérable et ce, afin d'assurer un degré de confidentialité approprié et conforme à l'intérêt du client, tout en respectant les dispositions légales et les mesures de protection en vigueur.
- ✓ Définissent et maintiennent des limites claires, appropriées et culturellement admissibles en ce qui concerne toute forme d'interactions physiques ou virtuelles avec les clients. Ils s'interdisent strictement d'engager ou d'entretenir toute relation sentimentale ou sexuelle avec leurs clients ou commanditaires.

#### ▪ **Conflit d'intérêts**

Tous les professionnels PROFILAXIONS :

- ✓ S'interdisent d'exploiter leurs clients et de tirer de quelconques avantages financiers ou autres de leurs relations, ou d'utiliser les données personnelles, professionnelles ou autres concernant un client sans son autorisation.
- ✓ Etablissent une distinction claire entre leurs relations professionnelles et toute autre forme de relations dans le but d'éviter les conflits d'intérêts
- ✓ Sont conscients du risque de conflit d'intérêts de nature commerciale ou affective pouvant découler de la relation d'accompagnement et s'engagent à régler ces situations de façon rapide et efficace afin qu'elles ne portent aucun préjudice au client. Ils pourront ainsi rechercher l'assistance d'un professionnel, suspendre temporairement ou définitivement la relation professionnelle.

\* Pour les Profileurs internes,

- ✓ Ils gèrent les conflits d'intérêts, potentiels ou existants, avec leurs clients par des accords de bilan et d'un dialogue continu comprenant la définition des rôles organisationnels, des responsabilités, des relations, des dossiers, la confidentialité et les autres exigences en matière de rapports.

#### ▪ **Fin de Contrat**

Tous les professionnels PROFILAXIONS :

- ✓ Respectent le droit d'un client de mettre fin à un contrat à tout moment du processus, dans les conditions prévues au contrat de bilan de compétences comportementales et relationnelles.
- ✓ Doivent inciter le client à mettre fin au bilan s'ils estiment que le client tirerait un meilleur parti d'un autre type de suivi professionnel.
- ✓ Peuvent refuser une prise en charge ou interrompre le bilan d'une personne, s'ils estiment que leur indépendance professionnelle est remise en cause. C'est-à-dire, si le professionnel PROFILAXIONS
  - estime subir des pressions de la part du bénéficiaire, d'un proche de la personne accompagnée, etc.,
  - estime subir l'idéologie du milieu dans lequel il intervient et se sent « obligé » par le contrat qui le lie à la personne à cautionner, reproduire, amplifier, ..., dans son rôle les exigences démesurées d'un de toute autre personne influente, partie prenante directement ou indirectement au bilan.
  - s'il lui est demandé de se cantonner à un rôle autre que celui requis dans le cadre du bilan et qui n'est pas le sien,
  - s'il se sent otage ou caution d'une cause ou d'une institution,
- ✓ Veillent à anticiper la fin de la relation, notamment en établissant un plan de continuité dans le cas où eux-mêmes seraient dans l'incapacité de poursuivre le travail engagé.
- ✓ Sont conscients que leurs responsabilités perdurent au-delà de la fin de la relation contractuelle et se doivent :
  - d'assurer la confidentialité de toutes les informations relatives aux clients en veillant à gérer soigneusement et dans le respect de la déontologie leurs données personnelles, professionnelles et d'autre nature ;
  - de s'interdire toute exploitation d'anciennes relations, ce qui pourrait porter préjudice au professionnalisme ou à l'intégrité de PROFILAXIONS ou de la communauté professionnelle ;
  - de mener à bien toute évaluation ou action de suivi qui aurait été convenue.

### **5. CONDUITES PROFESSIONNELLES :**

#### ▪ **Préservation de la réputation de la profession**

Tous Les professionnels PROFILAXIONS :

- ✓ Adoptent un comportement reflétant positivement et renforçant la réputation d'une prestation de service professionnelle, en veillant au respect des standards de la profession relatifs à l'usage de la technologie.
- ✓ Font preuve de respect vis-à-vis des différents types de pratiques des professionnels et d'autres personnes en exercice.
- ✓ Doivent s'assurer que la réelle portée des résultats de l'intervention est comprise par les différents acteurs. Pour cela :
  - il doit souligner les limites du travail effectué et veiller à l'interprétation correcte des résultats obtenus ;
  - il ne doit pas suggérer ou laisser penser à des interprétations que ne permettent pas les tests et/ou les outils utilisés, et les résultats obtenus.

#### ▪ **Humilité :**

Aucun professionnels PROFILAXIONS :

- ✓ Ne valorisent pas à l'excès son apport, ne s'attribue pas la réussite ou bien encore n'endosse pas la responsabilité ni de la réussite, ni de l'échec du processus ou des recherches engagées par le bénéficiaire.

#### ▪ **Comportement responsable**

Tous les professionnels PROFILAXIONS :

- ✓ S'engagent à respecter les politiques et directives de PROFILAXIONS. en matière d'inclusion, de diversité, de responsabilité sociale et de lutte contre le changement climatique.
- ✓ S'interdisent toute forme de discrimination, pour quelque motif que ce soit, et s'attachent à renforcer leur propre sensibilité face à de potentiels motifs de discrimination et de partialité, notamment en ce qui concerne l'usage de la technologie ou l'exploitation de données inexacts ou mensongères.
- ✓ Doivent remettre en question, dans un esprit constructif et d'assistance, tout collègue, collaborateur, fournisseur de services et client dont les comportements sont perçus comme discriminatoires ou qui sont réticents à assumer la responsabilité de leur attitude et de leurs actions.
- ✓ Sont attentifs à toutes leurs communications (orale, écrite ou non verbale) afin d'éviter tout parti-pris ou discrimination involontaire.
- ✓ Prennent part à des activités de développement professionnel qui participent du renforcement de leur propre sensibilisation à l'inclusion, la diversité, l'usage de la technologie et aux plus récentes évolutions des attentes sociales et environnementales.

#### ▪ **Infractions au code de déontologie :**

Toute infraction au code donnant lieu à une procédure disciplinaire peut entraîner une sanction, voire la résiliation de leur accréditation et/ou la radiation de PROFILAXIONS.

Tous les professionnels PROFILAXIONS :

- ✓ Doivent s'opposer à un pair s'ils ont une bonne raison de penser que cette personne agit de façon contraire à la déontologie de la profession. Si la discussion ne permet pas d'aboutir à une solution, il doit en référer à la direction de PROFILAXIONS.

#### ▪ **Obligations légales et réglementaires**

Tous les Professionnels PROFILAXIONS

- ✓ Doivent se tenir à jour des évolutions et de se conformer :
  - à l'ensemble des obligations réglementaires en vigueur dans les pays où ils exercent
  - aux dispositions de protection applicables au travail avec des enfants ou des adultes vulnérables ;
  - aux politiques et procédures définies par les organisations et portant sur le contexte professionnel.

## **6. CAPACITES POFSSIONNELLES :**

#### ▪ **Développement professionnel continu**

Tous les professionnels PROFILAXIONS :

- ✓ Exercent leurs activités dans la limite de leurs compétences professionnelles. Le cas échéant, ils doivent orienter leur client vers un membre actif plus expérimenté ou aux qualifications mieux adaptées.
- ✓ Entretiennent et approfondissent leurs compétences en matière d'accompagnement dans le cadre des bilans de compétences, en suivant des formations et des actions de développement professionnel continu (DPC) adaptées et tournées vers l'avenir.
- ✓ Analysent et évaluent systématiquement la qualité et la pertinence de leur pratique et de leur attitude dans le but de s'améliorer, au travers du feedback des clients et parties prenantes.

Le présent code de déontologie global est un cadre général pour tous les Professionnels PROFILAXIONS, qualifiés et susceptibles d'intervenir sur des missions de Bilan de Compétences Comportementales et relationnelles. Il n'entend pas couvrir les procédures de traitement des litiges ni toutes les potentielles questions relevant de la déontologie.