



CHARTE D'ENGAGEMENT DÉONTOLOGIQUE

BILAN DE COMPÉTENCES

HLPHC Consulting

HLPHC Consulting 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 Conseillers en évolution professionnelle (CEP) /en bilan de compétences du cabinet HLPHC Consulting 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 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.

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

Dans le cadre de son activité Bilan de compétences, **HLPHC Consulting** s'engage sur les principes fondamentaux suivants :

- Le Bilan de compétences repose sur la demande et l'adhésion volontaire du Bénéficiaire.
- Sa réalisation est soumise à la signature d'une convention.

Consentement du bénéficiaire

Un bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du bénéficiaire, volontairement exprimé.

article L.900-4-1 du Code du Travail

Convention bilan

La réalisation d'un Bilan de Compétences est subordonnée à la conclusion d'une convention entre le bénéficiaire, l'organisme prestataire et le financeur. Ce dernier peut être l'employeur lorsque le Bilan est effectué au titre du plan de formation de l'entreprise, ou l'organisme paritaire financeur du Bilan.

Art R.900-3 Code du Travail

Démarche

Les CEP en bilan de compétences de HLPHC Consulting proposent des rendez-vous en face à face physique ou en distanciel 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.

La démarche du prestataire est soumise à l'obligation de moyen. Il lui incombe de mettre en œuvre l'ensemble des moyens convenus contractuellement pour optimiser la réussite de la mission confiée correspondant aux attentes du bénéficiaire du Bilan définies en début de processus.

Il met en œuvre des méthodes validées qu'il maîtrise et qui présentent des garanties de sérieux, d'efficacité et d'objectivité.

Le Centre de Bilan s'engage à ne pas sortir de l'objectif du bilan dans son recueil d'informations.

Le bilan comportera nécessairement une phase d'investigation et de recueil d'informations, une phase d'intégration et une phase de synthèse. S'y ajoute une phase de suivi.

*L'article R900-4 du Code du Travail rappelle l'importance de la fiabilité des méthodes et techniques utilisées ayant dû faire la preuve de leur pertinence (élaborées à partir de théories validées par des pratiques professionnelles, ou 334 048 euros par l'intermédiaire de méthodes scientifiques d'étalonnage). (cf. circulaire du 20/03/93 du Ministère du Travail aux Préfets de Régions).
Le Bilan de Compétences doit se dérouler en 3 phases Art R 900-1 du Code du Travail*

*Nature et teneur des investigations menées par le prestataire
Les informations demandées au bénéficiaire doivent présenter un lien direct avec l'objectif du Bilan tel qu'il est défini dans l'article L.900-2 du Code du Travail et le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi.*

Confidentialité

Les consultants en bilan de compétences de HLPHC Consulting 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.

Ils se soumettent à une obligation de réserve et à un engagement de confidentialité et s'interdisent de divulguer les informations qu'ils reçoivent.

*Secret professionnel - Violation (article du Code Pénal 226-13)
Les manquements constatés exposent le prestataire à des sanctions civiles ou/et pénales, suivant la nature du délit considéré.
Le document de synthèse peut être transmis à un tiers uniquement avec le consentement du bénéficiaire (point stipulé dans la convention établie par le prestataire) Art R900-4-1 du Code du Travail*

Il communique au bénéficiaire du Bilan une restitution écrite ou synthèse qui devient la seule propriété du bénéficiaire et ne peut être communiquée à un tiers sans l'accord de celui-ci.

*Restitution des résultats au bénéficiaire
L'intégralité des résultats doit être restituée au bénéficiaire. Art R.900-1 du Code du Travail*

Document de synthèse

Le document de synthèse est établi par le prestataire sous sa seule responsabilité et est soumis au bénéficiaire pour d'éventuelles observations, avant sa rédaction finale. Art R.900- 2 du Code du Travail

Propriété des résultats du Bilan

Le bénéficiaire est le seul propriétaire des résultats et de la synthèse du Bilan.

Le document de synthèse peut être transmis à un tiers uniquement avec le consentement du bénéficiaire.

Cette disposition doit faire l'objet d'un point dans la convention établie par le prestataire. L'arrêté du 27 octobre 1992 propose les conventions types propres à cette décision. Art L.900-4-1 du Code du Travail

HLPHC Consulting(et ses chargés de bilan) s'engage à respecter ces dispositions législatives et réglementaires fixant le cadre général des conditions de réalisation des prestations de Bilans de Compétences sur le plan déontologique et à faire signer ce document à tout bénéficiaire de Bilan réalisé par ses soins.

Neutralité

Les consultants en bilan de compétences de HLPHC Consulting 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 de HLPHC Consulting

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

Ainsi, le code de déontologie applicable chez HLPHC Consulting pour les bilans de compétences et ce pour tous les collaborateurs de HLPHC Consulting 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 de HLPHC Consulting 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 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 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...)