

# La charte éthique et déontologique du Centre de l'épanouissement professionnel

La charte éthique et déontologique du Centre de l'Epanouissement Professionnel concerne l'ensemble des démarches d'accompagnement de la société. Elle explicite les règles, les postures adoptées par le personnel avec les bénéficiaires des prestations, ainsi que les tiers. Elle fait écho aux principes déontologiques de la profession et à l'application des principes généraux de l'éthique professionnelle par le respect de la personne humaine, l'indépendance de jugement et d'action, l'honnêteté, la neutralité, le respect de la confidentialité professionnelle (articles 226-13 et 226-14 du code pénal).

Son gérant, ainsi que toute l'équipe et les prestataires de la société s'engagent à respecter les principes de la charte suivante :

## 1 – Ethique

- Le respect de la personne humaine et la non-discrimination, dans toutes ses dimensions (opinions, croyances, ...)
- L'engagement à ne pas outrepasser leurs rôles et se garder de toute dérive à prétention thérapeutique, de prosélytisme, ou de manipulation psychologique
- Une obligation de refuser les missions pour lesquelles les compétences requises ne sont pas détenues

## 2 – Neutralité

- L'honnêteté, la transparence, l'indépendance de jugement et la neutralité vis-à-vis des personnes accompagnées, et également vis-à-vis des tiers (employeurs, organismes de formation etc.)

## 3 – Confidentialité et intégrité

- La confidentialité des informations confiées lors des séances, réunions, formations. Cela peut s'entendre par le terme « secret professionnel »
- Le respecter à ne divulguer aucune information, sauf accord écrit avec le bénéficiaire.

## 4 - Déontologie et professionnalisme

- Le respect prescriptions et dispositifs prévus par la loi, concernant à la fois les domaines liés au coaching, au bilan de compétences et à la formation professionnelle.
- La séparation des différentes activités (formation, coaching, bilan de compétences) les unes par rapport aux autres
- Plus spécifiquement, lors d'un bilan de compétences au respect des phases tel que le prévoit la loi

- Un engagement à répondre aux besoins du bénéficiaire en se conformant au programme prévu dans le cadre des prestations proposées

## **5 – Responsabilité**

- L'établissement d'une relation qui responsabilise le bénéficiaire des diverses prestations et qui l'encourage à être acteur. Le coach-consultant n'a aucune vocation à contrôler, manipuler ou communiquer des idées qui pourraient limiter le client dans sa prise de décision. Le client bénéficiaire se doit de porter l'entière responsabilité de ces décisions.

## **6 – Consentement**

- L'assurance d'un consentement libre et explicite pour réaliser les prestations. A ce titre, un entretien préalable (échange téléphonique) pour présenter les différentes prestations est systématiquement effectué. Suite à cet échange, le respect d'un délai de réflexion dont la durée est à la seule appréciation du bénéficiaire, est appliqué afin que la personne puisse évaluer les modalités proposées en toute liberté et sans pression.

- Aucun prestation ne pourra être réalisée sans le consentement libre de la personne.

## **7 – Compétences**

- Un engagement à répondre aux besoins du bénéficiaire par un niveau d'expertise et de connaissance en lien avec la prestation demandée ;

- Un engagement à faire évoluer les pratiques grâce à des actions d'analyse de la pratique professionnelle, la supervision et la formation ;

- Un engagement à se tenir informé de l'évolution réglementaire sur les champs d'activité de l'entreprise, ainsi que de l'évolution des métiers et des pratiques ;

- Un engagement à se former et d'accroître ses compétences, à acquérir les certifications, licences ou autorisations nécessaires.

Fait à Nanterre,

Mis à jour le 15/03/2023

Signature :

Benjamin Friant

