

Code de Déontologie

Spécialiste en Bilan de Compétences et Gestion du Burn-out

(Aligné sur les exigences Qualiopi)

1. Principes fondamentaux

a. Respect et dignité

Accueillir chaque personne dans un cadre professionnel, sans jugement, en reconnaissant son parcours, ses valeurs et ses choix.
Adapter langage et outils afin de garantir un accompagnement inclusif, clair et accessible.

b. Confidentialité et protection des données

Préserver l'intégrité des échanges, des documents et des données personnelles, conformément au RGPD.
Informar le bénéficiaire des limites légales de la confidentialité, notamment en cas de danger avéré pour soi ou pour autrui.
Garantir un traitement sécurisé de toute information transmise ou conservée.

c. Indépendance et neutralité

Écarter tout conflit d'intérêts.
Maintenir une position neutre dans l'évaluation des situations professionnelles et des compétences.
Refuser toute forme d'avantage ou de faveur susceptible de compromettre l'objectivité.

2. Compétence et professionnalisme

a. Formation et actualisation des connaissances

Entretenir une expertise actualisée en participant régulièrement à des formations certifiantes (outils d'accompagnement, neurosciences, prévention du burn-out).
S'appuyer sur des références validées et reconnues.
Recourir à la supervision pour analyser sa pratique et prévenir son propre épuisement professionnel.

b. Transparence et information

Présenter sans ambiguïté les méthodes utilisées, leurs limites et les conditions financières de l'accompagnement.
Formaliser ces éléments dans un contrat ou une convention signée.

c. Orientation et collaboration

Orienter vers d'autres professionnels qualifiés lorsque la situation dépasse le champ d'expertise.

Développer un travail en réseau avec les acteurs compétents (médecine du travail, services RH, associations, institutions) afin de garantir une prise en charge globale.

3.. Accompagnement en bilan de compétences

a. Objectifs et méthodes

Définir les objectifs du bilan en concertation avec le bénéficiaire, en garantissant leur réalisme et leur pertinence.

Utiliser uniquement des outils validés, dont l'intérêt est expliqué au bénéficiaire. Valider les conclusions du bilan avec le bénéficiaire avant toute restitution.

b. Autonomie et responsabilisation

Encourager le bénéficiaire à décider par lui-même, sans influence ni pression. Favoriser la prise de conscience de ses ressources, de ses contraintes et de ses marges de manœuvre.

4. Spécificités liées à la gestion du burn-out

a. Prévention et détection

Sensibiliser aux signes avant-coureurs du burn-out. L'évaluation repose sur la méthode **RPBO®**, fondée sur une **matrice graduée de 9 jalons et 12 positions**. Cet outil permet de situer précisément la personne dans son parcours, d'identifier les étapes franchies, celles qui restent à consolider, et de définir un accompagnement adapté à sa progression.

b. Accompagnement adapté

Ajuster l'intervention selon la phase : prévention, crise ou reconstruction post burn-out.

Proposer des stratégies concrètes : équilibre vie professionnelle/vie personnelle, gestion du stress, clarification du sens donné au travail. Toute approche générique est exclue.

c. Urgence et sécurité

Identifier les situations critiques et orienter immédiatement vers un professionnel de santé compétent. Informer sur les ressources disponibles (lignes d'écoute, associations, dispositifs légaux).

d. Après le burn-out

Accompagner la réinsertion professionnelle avec un suivi structuré, en lien avec les acteurs concernés. Travailler sur la résilience et la prévention des rechutes.

5. Engagement éthique et responsabilité sociale

a. Prévention et sensibilisation

Contribuer à la prévention des risques psychosociaux par des actions adaptées (ateliers, conférences, publications).

b. Déontologie et responsabilité

Refuser toute mission contraire à l'intérêt du bénéficiaire ou à l'éthique professionnelle.

Signaler tout manquement grave aux instances compétentes.

c. Responsabilité environnementale

Intégrer une pratique éco-responsable : recours à la visioconférence, supports dématérialisés, limitation de l'impact environnemental.

6. Engagement envers soi-même

Préserver son propre équilibre : limiter le nombre de dossiers, maintenir une supervision régulière, veiller à sa santé physique et psychologique.

7. Sanctions et recours

En cas de manquement à ce code, reconnaître l'erreur, proposer une réparation, et accepter une évaluation déontologique si nécessaire.