

Pierre B.  
Conseil

## Charte de déontologie

Cette charte de déontologie étend le cahier des charges relatif au métier de conseiller en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail.

### Rôle de Pierre B. Conseil

Créé en 2022, **Pierre B. Conseil** est une entreprise axée sur le conseil professionnel, la formation, et l'accompagnement au digital.

L'exercice de l'entreprise est dominé par la recherche du « better living » au sens large, réussir à faire en sorte que le travail trouvé, ou modifié, s'adapte et complète une vie équilibrée.

Mélange de sérieux, d'humour et de détente, les accompagnements se veulent bienveillant et constructif.

Le tutoiement est préféré au vouvoiement qui peut créer une distance, et donc une retenue peu souhaitable.

## Les 5 valeurs directrices de l'entreprise

### Le non-jugement

Ne pas porter ; à une personne, un emploi, une situation familiale ou financière ; Le moindre jugement d'aucune sorte.

Je garde en permanence une neutralité sur les accompagnés, car chaque parcours de vie est différent et qu'il n'existe aucune vérité sur l'avenir. Dans un monde en perpétuelle mutation, porter un jugement reviendrait à ne pas se remettre en question, ce qui, dans notre pratique est impensable.

### L'empathie

L'empathie et la bienveillance sont – avec le respect -, dans les rapports humains, les plus beaux guides, et c'est pour cela que je les applique au quotidien.

Il est incontournable de comprendre au mieux le ressenti de mes accompagnés ainsi que leurs situations pour être le plus pertinent dans mon soutien.

L'empathie est une des clefs de la compréhension et de la confiance.

### L'écoute active

Entre écouter et entendre, il y a une galaxie...

L'écoute active que je pratique me permet, via les reformulations, la reconnaissance des filtres perceptifs, où le questionnement ciblé, à comprendre au mieux la situation, les attentes ou espoirs de mes accompagnés.

## Le respect

Au quotidien, il constitue un véritable guide dans les relations avec mes accompagnés et mes confrères.

La reconnaissance de chacun dans sa différence doit être pris en compte, bien au-delà des règlements et des lois.

Cette valeur de respect s'applique également dans le respect de l'environnement et des principes de développement durable.

Il est du devoir de chacun de lutter contre toute forme de discriminations pour des raisons d'origine, de race, de genre, d'âge, de culture, ou de religion. Il en va de même pour tous les types de harcèlements, moral ou sexuels.

Si ces comportements inadaptés sont identifiés, ils seront automatiquement dénoncés.

## L'attitude non-directive

Il est primordial pour moi, dans un accompagnement, de suggérer, d'offrir des chemins différents, de renseigner, ... La décision finale, c'est l'accompagné qui la prendra.

Il doit pouvoir prendre en main son évolution, en se sentant suivi et sécurisé.

Simplement permettre à mes accompagnés de redevenir acteur de leur vie, et qu'ils en tirent toutes satisfactions d'y être arrivés par eux-mêmes.

Une démarche d'aide et de soutien est apportée sans pour autant infantiliser.

Le but de cette position permet de responsabiliser les accompagnés, leur donner confiance en leurs capacités, leur donner les clefs si toutefois ils venaient à se retrouver dans la même position au cours de leurs carrières, mais aussi à ne pas créer de dépendances, ou de lien transférentiel entre le CEP et l'accompagné.

## Les 5 principes d'action de l'entreprise

### Engagement

Mon engagement envers les accompagnés s'articule toujours autour des 5 valeurs citées précédemment, mais aussi en étant toujours très attentif à leurs besoins et attentes.

La qualité de relation, articulée autour de ses valeurs, gagne en efficacité en garantissant à mes accompagnés une disponibilité rapide via divers moyens de communication : mail, rencontre, téléphone...

Je mets également un point d'honneur à apporter une attention particulière et à prendre en compte les situations de détresse ou d'urgence (personnel, financière, de santé...) tout en gardant une stricte confidentialité.

### La Planète

Conscient de ma responsabilité et de l'impact, que peut avoir ma profession sur l'environnement, j'optimise au maximum mes consommations en énergie et ressources lors de mes activités.

Cela passe par différentes actions : recyclage des consommables, favoriser la communication par mail quand cela est possible, etc.

### Positionnement intègre

En tant que conseiller en évolution Professionnelle, ma position de facilitateur pourrait tendre à des manœuvres de corruptions. Je veille ainsi au respect des principes d'intégrité, de qualité et d'impartialité dans mes relations avec mes accompagnés et confrères.

Je m'interdis d'accepter des présents, cadeaux, ou avantages de quelque nature qu'ils soient. Je m'abstiens de participer à toute action irrégulière ou pouvant s'apparenter à de la corruption.

Au même titre, j'évite de me retrouver dans une situation de conflit d'intérêt et redirige les personnes vers d'autres confrères si mon intégrité ou impartialité est en jeu.

Dans cette démarche d'intégrité, je me fais un devoir d'alerter tout organe de gouvernance si je prends connaissance d'agissements pouvant nuire à mon intégrité, mon image, ou celle de l'entreprise.

## Confidentialité

Compte tenu de l'implication personnelle que peut nécessiter un accompagnement, la confidentialité est reine dans mes engagements.

Je prends toutes les précautions pour maintenir l'anonymat des personnes accompagnées et ne communique aucune information sans leurs consentements exprès. Toute information sur un accompagné est traitée de façon strictement confidentielle sous réserve du respect des lois en vigueur.

Ce respect est pour moi fondamental pour instaurer un climat de confiance entre l'accompagnant et l'accompagné.

Toutes les données (adresse électronique, postale, identités...) des accompagnés sont conservés uniquement à des fins de contacts professionnelles.

A l'instar du secret médical, je m'autorise cependant, à franchir cette barrière de confidentialité, dans le seul et unique cas où l'accompagné serait dans une situation de danger imminent pour lui-même ou pour les autres, et uniquement dans le but de le diriger/confier à des autorités compétentes.

## Obligations de moyens

Ma position de CEP, implique des responsabilités et des obligations et notamment celle de moyens.

À partir du moment où j'entreprends un accompagnement, je garantis à la personne bénéficiaire de mettre en œuvre tout ce qui est de l'ordre des possibles pour qu'elle arrive à mener sa mission à bien, et lui faciliter ce qui peut l'être.

Je m'engage également à lui transmettre toutes mes connaissances et savoirs pouvant lui être utile au cours de ses recherches.

## Rôle et positionnement de la charte de déontologie

Cette charte a été créée dans le but de servir de guide professionnel.

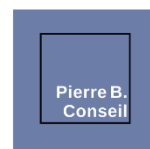
Elle permet de poser un cadre rassurant, structurant et, donne des règles de vie durant l'accompagnement.

Bien qu'elle soit essentielle dans notre pratique, elle ne se substitue nullement aux lois, mais aux contraires les complètes.

Elle pourra, au besoin, être complétée, mes valeurs et principes resteront, malgré tout pour leurs parts, chevillés au corps.



**Pierre Bourgoïn**  
CEO Pierre B. Conseil



Pierre bourgoïn  
5 Rue de maison rouge  
45140 Saint Jean de la Ruelle

