

DEONTOLOGIE DES PRATICIENS EXECUTIVE PROFILER

I – Préambule

Le collectif de praticiens Executive Profiler est composé d'Experts et de Conseillers en développement des Talents, professionnels du management des Hommes et des organisations et formateurs.

Les Experts exploitent la licence de marque, concédée par Executive Profiler, uniquement dans le cadre de la réalisation de prestations de formation et de conseil. Ils participent activement aux recherches menées par Executive Profiler sur l'Intelligence Prismatique et ses applications dans les domaines du management, du développement personnel et professionnel, et du développement des organisations. Ils s'engagent pour ce faire à payer une licence annuelle leur donnant accès en illimité à l'ensemble des questionnaires psychométriques, diagnostics, outils et méthodologies distribués par la société Executive Profiler

Les Conseillers en développement des Talents sont habilités à utiliser les outils et méthodologies distribués par la société Executive Profiler. Ils ont accès aux diagnostics par l'intermédiaire d'Executive Profiler.

Devenir praticien Executive Profiler implique de respecter et de faire respecter la déontologie portée par le collectif de praticiens. Le praticien s'engage à appliquer cette déontologie quel que soit le statut avec lequel il exerce.

La déontologie résume les règles d'application du métier de praticien Executive Profiler et l'éthique régissant les comportements attendus tant au niveau de l'exercice du métier auprès des bénéficiaires et des commanditaires (entreprises pour les salariés, parents pour les mineurs) qu'auprès du collectif de praticiens Executive Profiler et de ses partenaires.

Tout manquement à notre démarche d'assurance qualité et aux règles déontologiques mentionnées ci-après entraînerait un retrait de la certification Executive Profiler sur l'ensemble des questionnaires psychométriques, diagnostics, outils et méthodologies distribués par la société Executive Profiler et l'exclusion du collectif de praticiens Executive Profiler.

II - Notre déontologie est strictement appliquée et repose sur une démarche d'assurance qualité se déclinant à travers :

1. Pour les praticiens Experts sous licence de marque :
 - Une formation certifiante et continue des praticiens
 - La participation à des échanges de pratiques sous la supervision d'un expert
 - Un contrôle de la qualité des entretiens menés par les praticiens par l'envoi systématique d'un questionnaire de satisfaction au bénéficiaire et apprenant
 - La participation active aux recherches et développement menés par Executive Profiler
2. Pour les praticiens Conseillers en développement des Talents :
 - Une formation certifiante et continue
 - L'utilisation des diagnostics de personnalité sous la supervision d'un Expert en charge des analyses et des entretiens

III – Formation des Praticiens

Un processus de formation certifiante est mis en place par Executive Profiler pour l'ensemble Praticiens sur les questionnaires psychométriques, diagnostics, outils et méthodologies distribués par la société.

La certification des praticiens est remise en cause annuellement à travers une enquête de satisfaction réalisée auprès de leurs bénéficiaires reprenant les points de déontologie sur leurs pratiques par l'intermédiaire d'un questionnaire de satisfaction à chaud et d'un questionnaire de satisfaction à froid (3 mois après la fin de formation, 6 mois pour les bilans de compétences).

Le suivi de la formation continue représente

Pour les Experts :

- Un staff mensuel d'une heure
- Un séminaire d'été de trois jours
- Des supervisions en illimité

Pour les Conseillers en développement des Talents :

- D'un séminaire d'été d'une journée

L'objectif de la formation continue est de permettre aux Praticiens d'être impliqués dans la démarche d'amélioration continue d'Executive Profiler et d'être formés sur les dernières innovations pédagogiques issues du centre de recherche

IV - Respect de la confidentialité des données psychométriques

Tout praticien Executive Profiler respecte la confidentialité des données psychométriques issues des questionnaires passés par le bénéficiaire ou apprenant qu'il soit adulte ou mineur. Les résultats chiffrés ne sont remis qu'au bénéficiaire ou apprenant et ne seront en aucun cas remis au commanditaire (entreprise pour les salariés ou parents pour les adolescents mineurs), sauf accord du bénéficiaire ou apprenant.

Un rapport synthétique sur le profil typologique du bénéficiaire ou apprenant lui est remis personnellement. Un rapport individualisé peut être également remis au bénéficiaire ou apprenant selon le type d'intervention convenue. Pour les mineurs un entretien de médiation est systématiquement prévu entre le jeune bénéficiaire et la famille.

Les résultats psychométriques sont gardés confidentiellement pendant cinq ans. La société Executive Profiler garde anonymement les résultats des bénéficiaires ou apprenants à des fins uniques de recherches. Une déclaration à la CNIL a été faite par la société Executive Profiler sous le n° 1539389V0.

Tout bénéficiaire ou apprenant a les droits suivants : information, opposition, accès et rectification, portabilité de ses données personnelles, limitation du traitement de ses données personnelles (loi « Informatique et Libertés » du 06 janvier 1978, règlement général sur la protection des données dit « RGPD » du 27 avril 2016).

V - Utilisation des données psychométriques

Les données psychométriques issues des questionnaires ne sont utilisées que dans le cadre de l'intervention à laquelle le bénéficiaire ou apprenant a accepté de participer. Tout rapport, écrit ou oral, porte exclusivement sur l'objet de l'intervention. Les données psychométriques ne peuvent être réutilisées pour toute autre intervention sans accord du bénéficiaire ou apprenant.

VI - Confidentialité des échanges

La même exigence de confidentialité porte sur les échanges verbaux entre le praticien et son bénéficiaire ou apprenant. Toute synthèse ou rapport sur l'intervention ne pourra être remis à un tiers sans l'acceptation du bénéficiaire ou apprenant.

VII - Neutralité bienveillante du praticien

Le praticien doit faire preuve d'une neutralité bienveillante dans l'exercice de son activité tant au niveau d'un entretien individuel qu'au niveau d'une formation en collectif. Il doit favoriser la mise en œuvre d'une relation constructive avec le ou les bénéficiaires ou apprenants et ne jamais tenter d'influencer le bénéficiaire ou apprenant dans la validation des résultats apportés par les questionnaires psychométriques.

Le praticien est garant de la bonne application de la méthode de diagnostic. Il est force des propositions sur les axes d'amélioration à apporter pour répondre à la demande du bénéficiaire ou apprenant. En aucun cas il n'est responsable du choix des objectifs d'amélioration ni de leur atteinte qui restent du domaine de responsabilité du bénéficiaire ou apprenant.

VIII - Démarche scientifique de diagnostic de la personnalité

Le praticien s'engage à respecter la méthodologie d'analyse scientifique enseignée par la société Executive Profiler. Il s'appuie sur les résultats du bénéficiaire ou apprenant aux questionnaires psychométriques pour dégager des hypothèses de travail qu'il doit valider systématiquement lors d'un entretien de découverte ou de restitution.

Seuls les Experts sont habilités à réaliser les diagnostics de personnalités. Les Conseillers en développement des Talents s'appuient sur ces diagnostics pour réaliser leur prestation de conseil ou de formation. Pour sécuriser la démarche qualité, Executive Profiler contrôle la bonne exécution de la prestation réalisée entre l'Expert et le Conseiller en développement des Talents.

L'Expert bénéficie d'une supervision individuelle pour sécuriser ses diagnostics et ses pratiques. Il s'implique volontairement dans le processus d'échange de pratiques mis en place par la société Executive Profiler à travers la formation continue et le forum en ligne réservé aux praticiens.

IX – Participation active aux recherches et développement

L'Expert s'engage à avoir une démarche active dans le processus de recherche et développement mis en place par Executive Profiler à travers la remontée de statistiques sur les types validés des questionnaires et sur les pratiques en lien avec les concepts et applications développés par le centre de recherche.

X – Déontologie spécifique au bilan de compétences

Executive Profiler est impliqué dans la Transition Professionnelle. La société s'est engagée dans un partenariat avec Afnor Compétences afin de proposer des packs de bilans de compétences qui seront présents dans leur catalogue.

Le bilan de compétences est un dispositif de formation défini par le Code du Travail et s'inscrit dans un corpus légal et réglementaire :

- loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- décret n° 2018-1330 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux bilans de compétences.

Une déontologie spécifique au bilan de compétences est appliquée par les praticiens :

- démarche volontaire du bénéficiaire
- respect du secret professionnel et de la vie privée
- absence de jugement de valeur
- principe de transparence de l'accompagnement - destruction des documents à l'issue du bilan.

XI – Promotion des questionnaires psychométriques et de leurs applications

Les Experts et les Conseillers en développement des Talents veillent à la cohérence des informations liées aux questionnaires psychométriques, diagnostics, outils et méthodologies et à leurs applications en utilisant uniquement les formats et supports de communication qui auront été développés ou validés par la société Executive Profiler.

Ils témoignent de leurs pratiques à travers la rédaction d'articles ou d'ouvrages qui pourront être publiés sur :

- le site internet www.executiveprofiler.net
- le blog www.intelligenceprismatique.net
- les différents réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, Twitter, etc.)

Ils remontent tout témoignage de ses bénéficiaires ou apprenants en vue de poursuivre l'amélioration continue des pratiques et de grossir les témoignages en ligne.



XII– Aide au développement du collectif de praticiens

Les Experts et les Conseillers en développement des Talents aident au développement du collectif de praticiens en participant à la sélection de nouveaux praticiens et à leur intégration au sein du collectif. Ils s’engagent à faire preuve d’entraide et d’esprit collaboratif pour soutenir les praticiens du collectif.

XIII – Développement des affaires

La société Executive Profiler a mis en place des contrats d’apport d’affaires et de sous-traitance que le praticien s’engage à respecter et à faire respecter au sein du collectif. Ces contrats ont pour but de favoriser le développement des affaires dans le respect mutuel de l’ensemble des intervenants.

XIV – Responsabilité Sociale

Soucieux de son rôle au sein de la société et de sa responsabilité, la société Executive Profiler et le collectif de praticiens s’engagent à ne pas utiliser les adresses email communiquées pour la passation des questionnaires à des buts commerciaux.

Afin de permettre au plus grand nombre de bénéficier des apports des recherches d’Executive Profiler sur la personnalité et ses applications tant au niveau des adultes que des enfants et adolescents, la société Executive Profiler et le collectif de praticiens s’engagent à développer une politique de partenariat avec des acteurs de la Transition Professionnelle et de l’insertion des personnes en situation de handicap en lien avec l’apprentissage (DYS).