

**Conditions d'exercices des psychologues du travail permettant de garantir le respect de la qualité exigée dans le champ de l'orientation au sein des A2S / EOS - *Prise en compte des textes de référence.***

◆ **INSTRUCTION RELATIVE A L'OFFRE DE SERVICE « ORIENTATION PROFESSIONNELLE » DE POLE EMPLOI** (24 février 2010) - Référence : PE\_CSP\_2010\_39

(...)

« Pôle emploi, acteur de référence sur le champ de l'orientation professionnelle ».

◆ **ACCORD DU 18 JUIN 2010 RELATIF A L'INTEGRATION DANS LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE POLE EMPLOI DES AGENTS TRANSFERES DE L'AFPA ET AU RECRUTEMENT DES PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL**

(...)

« **Article 3 : Conditions d'exercice de la fonction de psychologue du travail**

§1 Les agents positionnés sur l'emploi de psychologue du travail sont régis, dans l'exercice de leur fonction, par le code de déontologie des psychologues en vigueur en France, datant du 22 mars 1996 lequel s'appuie sur la charte européenne des psychologues du 1<sup>er</sup> juillet 1995.

§2 Pôle emploi s'engage par ailleurs, dans les locaux où les agents positionnés sur l'emploi de psychologue du travail exercent leur fonction, à mettre à leur disposition des espaces aménagés permettant d'assurer la confidentialité des entretiens d'orientation professionnelle des demandeurs d'emploi vers la formation dans le respect du code et de la charte cités au §1 ci-dessus.

Pôle emploi s'engage à faire respecter, au sein des sites d'exercice de l'emploi de psychologue du travail, les dispositions du code de déontologie des psychologues lequel s'appuie sur la charte européenne du 1<sup>er</sup> juillet 1995. Dans ce cadre, il veille aux conditions matérielles et d'organisations du travail adaptées. ».

◆ **CODE DE DEONTOLOGIE DES PSYCHOLOGUES. AEPU - ANOP - SFP 22 MARS 1996 RATIFIE EN ASSEMBLEE PLENIERE A PARIS LE 22 JUIN 1996**

(...)

« **Titre I : Principes Généraux** »

(...)

« **2 – Compétence**

Le psychologue tient ses compétences de connaissances théoriques régulièrement mises à jour, d'une formation continue et d'une formation à discerner son implication personnelle dans la compréhension d'autrui. Chaque psychologue est garant des ses qualifications particulières et définit ses limites propres, compte tenu de sa formation et de son expérience. Il refuse toute intervention lorsqu'il sait ne pas avoir les compétences requises. »

(...)

« **7 - Indépendance professionnelle**

Le psychologue ne peut aliéner l'indépendance nécessaire à l'exercice de sa profession sous quelque forme que ce soit. »

◆ **INSTRUCTION RELATIVE A L'OFFRE DE SERVICE « ORIENTATION PROFESSIONNELLE » DE POLE EMPLOI** (24 février 2010) - Référence : PE\_CSP\_2010\_39

(...)

« **4.3 : Le fonctionnement et la délivrance des services**

Quelque soit la configuration de l'équipe d'orientation spécialisée, cette dernière et les salariés qui la composent :

(...)

- sont en mesure de respecter la déontologie liée à l'exercice de la psychologie du travail »

◆ **INSTRUCTION RELATIVE A L'OFFRE DE SERVICE « ORIENTATION PROFESSIONNELLE » DE POLE EMPLOI** (20 octobre 2010) - Référence : PE\_CSP\_2010\_180

(...)

« **1.3- Le contexte de réalisation de la POPS**

Le personnel en charge de l'orientation spécialisée est aujourd'hui regroupé sur différentes typologies de sites : sites dédiés à l'activité orientation spécialisée, plateformes multiservices, agences Pole emploi... mais il doit rejoindre les agences spécialisées en charge de l'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi (orientation, accompagnement des licenciés économiques, méthode des habilités....), conformément aux orientations nationales »

◆ **INSTRUCTION RELATIVE A LA MISE EN ŒUVRE DE LA PRESTATION D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE SPECIALISEE** (20 octobre 2010) - Référence : PE\_CSP\_2010\_180

(...)

« **2.1. Les acteurs de l'équipe d'orientation spécialisée**

L'équipe d'orientation spécialisée est placée sous l'autorité hiérarchique et administrative du directeur d'agence spécialisée. Si l'équipe d'orientation spécialisée est positionnée en dehors de l'agence spécialisée, un management de proximité doit être prévu sur place, en lien avec le directeur de l'agence spécialisée.

Le directeur de l'Agence spécialisée :

- organise et suit la production ainsi que la qualité des prestations,
- assure les processus de gestion de ressources humaines,
- est responsable de la bonne gestion du site et/ou de l'équipe spécialisée.

De manière exceptionnelle, cette autorité peut relever du DT ou d'une DAPE dans le cas où les EOS sont sur différents sites dédiés à l'orientation et sans existence d'agences spécialisées. »

« **Annexe 2 : Fiche « Animation Fonctionnelle** »

Animation Régionale Fonctionnelle des Equipes Orientation  
Spécialisée

(...)

Veille à la qualité de service... »

◆ **LE CODE DE DEONTOLOGIE DES PSYCHOLOGUES DANS SA REFERENCE JURIDIQUE ACTUELLE, EST-ELLE UNE SOURCE DE DROIT ?** Référence : La réglementation du Code de déontologie, Virginie HURSON, Avocat en Droit Social, 2002

« Le code de déontologie des psychologues n'est pas référencé dans les sources de droit étatique (décret pris en Conseil d'Etat). Toutefois, on pourrait considérer le code de déontologie des psychologues sous sa forme actuelle, comme une source professionnelle de référence, dans la mesure où il est intégré dans l'une des sources professionnelles citées.

Ainsi, s'il est appliqué ou référencé dans des éléments de sources professionnelles, comme par exemple, une note de service, un règlement intérieur, un accord d'entreprise ou d'établissement, un contrat de travail, il acquiert le statut juridique d'un engagement réciproque de respect de son contenu. Il prend effet en termes de règle de droit, créant ainsi une référence pour l'exercice de la profession, opposable aux parties signataires en présence. »

◆ **Référentiel d'aménagement des agences et plateformes pôle emploi** (V2, septembre 2011)

Ce référentiel immobilier (V2) prévoit que les bureaux dits "polyvalents" soient dotés d'une coursive arrière, et ne comportent généralement pas de portes. Seuls 10 à 12 % des bureaux seront fermés. Il n'y a pas de prise en compte d'une part de l'activité des conseillers et des psychologues qui nécessite que les bureaux soient configurés pour permettre la confidentialité des échanges.

◆ **NOTE D'INFORMATION INTERNE SUR LA MISE EN ŒUVRE DU TEMPS DE VEILLE PROFESSIONNELLE DES PSYCHOLOGUES AU SEIN DE POLE EMPLOI (17 octobre 2011) - Direction de l'Orientation et de la Formation – B Lucas.**

« (...) Rappel du Cadre

- ✓ Accord du 18 juin 2010 relatif à l'intégration dans la convention collective nationale de pole emploi des agents transférés de l'AFPA et au recrutement des psychologues du travail.

➤ Article 3 : Conditions d'exercice de la fonction de psychologue du travail

« *Le temps de travail des psychologues du travail comporte deux heures hebdomadaires consacrées à la veille professionnelle, qui constitue une condition nécessaire à l'exercice de leur activité et au maintien de leurs connaissances professionnelles.*

*Elles sont décomptées comme du temps effectif de travail. »*

- ✓ Code de Déontologie des psychologues (mars 1996)
- ✓ Les accords régionaux en vigueur au sein de Pôle emploi en matière d'OARTT » (...)

◆ **COMPTE RENDU DU SEMINAIRE CRO DU 20/10/2011 (09 Novembre 2011) - Direction de l'Orientation et de la Formation – M Piquette**

« (...) Les EOS sont très courtisés et les A2S sont perçues comme une pépite. L'offre d'accompagnement de demain est en train de s'y construire. Il est important que les psychologues restent sur leur cœur de métier. (...) »

**Point spécifique du développement des compétences / textes de référence :**

---

◆ **ACCORD DU 18 JUIN 2010 RELATIF A L'INTEGRATION DANS LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE POLE EMPLOI DES AGENTS TRANSFERES DE L'AFPA ET AU RECRUTEMENT DES PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL**

(...)

« **Article 3 : Conditions d'exercice de la fonction de psychologue du travail**

(...)

§3 Le temps de travail des psychologues du travail comporte deux heures hebdomadaires consacrées à la veille professionnelle, qui constitue une condition nécessaire à l'exercice de leur activité et au maintien de leurs connaissances professionnelles. Elles sont décomptées comme du temps effectif de travail. »

◆ **CODE DE DEONTOLOGIE DES PSYCHOLOGUES. AEPU - ANOP - SFP 22 MARS 1996 RATIFIE EN ASSEMBLEE PLENIERE A PARIS LE 22 JUIN 1996**

(...)

« **Titre I : Principes Généraux** »

(...)

« **2 – Compétence**

Le psychologue tient ses compétences de connaissances théoriques régulièrement mises à jour, d'une formation continue et d'une formation à discerner son implication personnelle dans la compréhension d'autrui<sup>1</sup>. »

◆ **INSTRUCTION RELATIVE A L'OFFRE DE SERVICE « ORIENTATION PROFESSIONNELLE » DE POLE EMPLOI (20 octobre 2010) - Référence : PE\_CSP\_2010\_180**

---

<sup>1</sup> « (...) formation à discerner son implication personnelle dans la compréhension d'autrui » = "analyse" (et non "échange") de pratiques.

(...)

## « 2.1. Les acteurs de l'équipe d'orientation spécialisée

(...)

### Rôle et missions du psychologue du travail

(...)

Dans le cadre de la veille professionnelle inhérente à son activité, les psychologues du travail développent et maintiennent leurs connaissances sur les dispositifs de formation, s'informent des évolutions théoriques, technologiques utiles à leur champ d'activité. »

## ◆ CONSEIL D'ADMINISTRATION DE POLE EMPLOI DU 05 NOVEMBRE 2010, POINT N° 2 : LA STRATEGIE DE POLE EMPLOI EN MATIERE D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET D'ACCES A LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI. POINT DE SITUATION AU 30 OCTOBRE 2010

(...)

« Le déploiement de l'offre de service de Pôle emploi sur le champ de l'orientation et de la formation nécessite que soit construits tous les outils et modes d'organisation qui viennent d'être décrits. Il ne saurait cependant être complet sans un effort conséquent en termes de développement des compétences des conseillers de Pôle emploi. C'est pourquoi un plan d'action est partagé avec la DGA RH dont les objectifs principaux sont la mise en œuvre :

Sur le champ de l'orientation

- de la formation continue des **psychologues du travail** sur l'orientation,
- le développement des compétences « orientation » des conseillers dans leur formation initiale et continue, notamment sur le champ du diagnostic, avec un axe spécifique pour les DOM.

le développement des compétences des conseillers « experts » en charge des accompagnements spécifiques de type CTP/CRP, RSA, justice, TH etc. »

## ◆ NOTE D'INFORMATION INTERNE SUR LA MISE EN ŒUVRE DU TEMPS DE VEILLE PROFESSIONNELLE DES PSYCHOLOGUES AU SEIN DE POLE EMPLOI (17 octobre 2011) - Direction de l'Orientation et de la Formation – B Lucas.

« (...) Leur temps de travail comporte deux heures hebdomadaires consacrées à la veille professionnelle. Il est important que ce temps de travail soit mobilisé, d'une part, de façon uniforme sur le territoire et que, d'autre part, il contribue à élargir et améliorer la culture professionnelle des équipes en charge de l'orientation professionnelle spécialisée. Cette note d'information précise le cadre et les conditions de mobilisation du temps de veille professionnelle.(...) »

### Champ de l'orientation

Maintenir et développer les connaissances professionnelles en facilitant l'accès à l'information sur les démarches, méthodes, techniques et outils d'aide à l'orientation. Contribuer ainsi à développer les compétences collectives des équipes.

### Champ de la psychologie

Maintenir et développer les connaissances professionnelles, la connaissance du milieu professionnel, l'actualisation des connaissances en psychologie sur lesquelles reposent les pratiques du métier.

### Champ de l'environnement emploi-formation

Situer l'activité du psychologue dans le contexte sociopolitique, économique et juridique de l'orientation, de la formation professionnelle et de l'emploi ; favoriser l'adaptation des pratiques aux besoins de l'environnement, contribuer ainsi à une réflexion collective dans ce domaine.

### Activités

Plusieurs activités peuvent être réalisées lors des temps consacrés à la Veille professionnelle, selon celles mises en œuvre les modalités seront adaptées :

- Echanges de pratiques sur des thèmes identifiés
- Participation à des colloques, des séminaires, des conférences...
- Participation à des réunions de réseau interne, externe et partenariale
- Utilisation de ressources documentaires et/ou recherches documentaires (lecture d'articles, de références...)

- Participation à des réunions sur des thématiques, des méthodologies et des techniques portant sur la psychologie, l'orientation professionnelle et l'environnement socio-économique...
- Rencontres avec des prestataires et partenaires (dont organismes de formation)
- Visites découvertes (entreprises, cabinets de recrutement, entreprises d'insertion par l'activité économique, ateliers protégés, organismes de formation, etc ...)

La Veille professionnelle ne relève pas du champ de la formation professionnelle, et ne peut se substituer aux dispositifs de développement de compétences existants (plan de formation régionaux, CIF, DIF).

L'analyse de pratique professionnelle peut être intégrée dans un plan de formation régional.