

CHARTRE DE DEONTOLOGIE

I – Engagement contractuel

1. Le consultant établit une proposition écrite préalable à toute mission. Celle-ci formalise clairement : le contexte et l'objet de l'intervention, les livrables attendus et leur formalisation, la démarche proposée, les méthodes et outils utilisés, le planning, les points de contrôle d'avancement des travaux.
2. Le nom et la qualité des intervenants figurent dans la proposition faite au client. Il obtient l'accord de son client avant l'introduction de nouvelles compétences.
3. Dans le cas où le consultant est empêché de poursuivre sa mission, il prend des mesures appropriées pour que la continuité de son action professionnelle soit assurée par un confrère. Dans ce cas il obtient l'accord de son client avant l'intervention de celui-ci.

II – Positionnement du consultant

1. Le consultant accompagne et conseille les différents acteurs de l'entreprise, dans le respect de l'autonomie des acteurs du dialogue social. Il ne se substitue pas au rôle des acteurs internes de l'entreprise. Il promeut le dialogue social et la concertation entre partenaires sociaux.
2. Il veille à conduire des actions qui présentent un caractère d'utilité pour l'ensemble des acteurs sans nuire à leurs intérêts.
3. Il favorise le dialogue et la compréhension mutuelle autour des difficultés rencontrées par les salariés dans le travail et des contraintes auxquelles doit faire face l'entreprise.
4. Il veille à construire la confiance autour de la démarche : éviter les jugements de valeurs, promouvoir une logique de bienveillance, proscrire à priori la mise en cause des personnes (notamment la recherche de fautifs).
5. Il permet à chacun d'être acteur dans la démarche (vecteur de construction de sa santé) : d'être en mesure de soutenir son point de vue et de trouver de nouvelles voies pour agir.

III. Responsabilité

1. Le consultant propose une démarche d'intervention, des outils et méthodes adaptées à la demande, aux contraintes et aux besoins de son client.
2. Le consultant est responsable de ses conclusions. Il fait état des méthodes et outils sur lesquelles il les fonde. Il les présente de façon adaptée à ses différents interlocuteurs tout en respectant la confidentialité des propos recueillis.
3. Conformément aux dispositions de la loi pénale en matière de non-assistance à personne en danger, il est fait obligation au consultant de signaler selon le cas, à l'employeur, au médecin du travail ou aux représentants du personnel, toute situation qui mettrait en danger l'intégrité des personnes. Dans le cas particulier où ce sont des informations à caractère confidentiel qui lui indiquent des situations susceptibles de porter atteinte à l'intégrité physique ou psychique de la personne qui le consulte ou à celle d'un tiers, le consultant évalue en conscience la conduite à adopter. Le consultant peut éclairer sa décision en prenant conseil auprès de confrères expérimentés.

IV – Respect des droits de la personne

1. Le consultant intervient avec le consentement libre et éclairé des personnes concernées. Il s'assure qu'elles sont au courant de la finalité de l'intervention et qu'elles sont d'accord pour participer à celle-ci.
2. Il veille à ce que préalablement à l'intervention, une information relative à la réalisation du diagnostic, à sa restitution et au suivi des actions soient définies avec l'employeur et les représentants du personnel.
3. Avant toute diffusion des résultats dans l'entreprise, le consultant restitue auprès des personnels interviewés les analyses qui les concernent, de manière :
 - à valider le recueil des données initial sur lequel s'appuient ces analyses,
 - à initier le processus de partage du diagnostic dans l'entreprise,
 - et à s'assurer de la capacité des intéressés à assumer leur communication dans l'entreprise.
4. Le consultant veille à ce que l'avancée de l'intervention ainsi que les résultats soient connus de tous.

V – Confidentialité et secret professionnel

1. Le consultant garantit la confidentialité des informations recueillies dans son intervention qu'il s'agisse des documents transmis par la direction, des propos recueillis lors des entretiens, ou des éléments observés des situations de travail.
2. Il s'assure qu'un local adapté permette la confidentialité des échanges.
3. Le consultant est tenu au secret professionnel. Il s'engage donc à ne pas diffuser d'information de quelque nature que ce soit relative à l'entreprise. Il ne mentionne les références nominales de l'entreprise qu'après accord préalable explicite du client.

VI – Compétences

1. Le consultant tient ses compétences de connaissances et de savoir-faire régulièrement mis à jour en s'appuyant notamment sur les dernières avancées des travaux des préventeurs institutionnels et des chercheurs en la matière.
2. Il est garant de 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.

VII – Indépendance et impartialité

1. Le consultant est particulièrement vigilant par rapport au risque d'instrumentalisation par l'un ou l'autre des acteurs de l'entreprise que revêt toute intervention en entreprise. Il n'oriente pas le résultat de son diagnostic en fonction des pressions dont il pourrait faire l'objet en interne. Il choisit d'arrêter toute intervention en cas d'obstacle à son impartialité.
2. Il s'interdit tout jugement de valeur et veille à ce que ses prises de position soient impartiales. Il s'exprime toujours en son nom propre et conserve une posture de tiers entre l'employeur et les représentants du personnel ou les salariés.
3. Le consultant s'interdit toute intervention dans une structure dans laquelle un membre de son entourage serait employé. Il garantira ainsi la neutralité et l'objectivité nécessaires à son intervention.

VIII – Transfert

1. Le consultant s'engage à développer la capacité des acteurs de l'entreprise à traiter en interne les sujets sur lesquels il est sollicité, en leur transférant des connaissances, des outils et des méthodes adaptés à leurs besoins et à leurs possibilités.

IX – Respect des confrères

1. Le consultant ne concurrence pas abusivement ses confrères et fait appel à eux s'il estime qu'ils sont plus à même que lui de répondre à une demande.

2. Le consultant garantit la propriété intellectuelle de ses confrères dans le cas où il dispose d'informations et/ou de documents leur appartenant. Il n'en tire pas d'avantage concurrentiel, s'interdit tout plagiat et veillera à citer ses sources.

Document réalisé à partir :

- > Des repères déontologiques du cabinet Caroline David Consultants
- > Du code de déontologie de l'Association pour la Qualité du Conseil en Entreprise et Administration (AQCERA)
- > Du code de déontologie des psychologues du 22 mars 1996
- > De la charte de déontologie du réseau ANACT
- > Du document DGT : « *Risques psychosociaux : comment choisir un consultant* » - 2012