

Charte de déontologie associée au projet : "Compétences pour demain"

Préambule

La charte de déontologie de l'accompagnement de démarche compétences est appliquée par les porteurs du projet et les consultants qui la réalisent, et ce après avoir été formés à la méthodologie et à la mise en œuvre.

Principes généraux

1. Les personnes en charge de l'accompagnement s'engagent à contribuer, par leurs actions, à l'amélioration du fonctionnement humain des entreprises dans le respect des conditions de travail des salariés et le souci de participer à l'amélioration de ces dernières.
2. Elles mettent leurs compétences au service de l'évolution des organisations et du développement professionnel des salariés.
3. Elles s'efforcent à ce que l'ensemble des acteurs de l'entreprise bénéficie de l'expertise qu'elles mettent en œuvre de manière neutre et impartiale dans les actions qu'elles conduisent.
4. Elles s'engagent à proposer des actions qui présentent un caractère d'utilité directe pour le bénéficiaire et indirecte pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Intervention

5. Elles n'interviennent dans des entreprises qu'à la suite d'une demande circonstanciée des directions de celles-ci, en s'assurant que les représentants du personnel en sont informés et seront associés à l'action.
6. Elles conduisent leurs actions sous des modalités appropriées à la demande qui leur est faite.
7. Elles s'emploient à ce que la démarche retenue pour l'intervention s'effectue dans le respect de l'autonomie des acteurs du dialogue social.
8. Elles s'engagent à recueillir l'expression de divers points de vue afin que les acteurs de l'entreprise parviennent à élaborer des solutions satisfaisantes tenant compte de la diversité des intérêts en présence.
9. Elles s'engagent à ce que préalablement à l'intervention, les conditions de l'information relative à la réalisation de l'accompagnement de démarche compétences, au suivi et au bilan des actions soient préalablement définies avec le chef d'entreprise.
10. Elles s'engagent à utiliser un droit de retrait lorsqu'elles jugent la mise en place de l'accompagnement comme ni pertinente ni faisable, dans le contexte actuel de l'entreprise.

Communication

11. Elles s'engagent à ce que les actions qu'elles conduisent ne nuisent pas aux intérêts des personnes ou des entreprises et ne divulguent les informations recueillies au cours de ces actions qu'avec leur accord express.
12. À l'issue de chaque action, un bilan à destination de la DRTEFP devra être produit.

Relation avec les consultants

13. Les porteurs du projet s'engagent à ne pas faire concurrence déloyale aux cabinets de conseil et font en sorte qu'il y ait égalité de traitement entre ces cabinets.
14. Les porteurs du projet font respecter les principes de cette charte par les cabinets de conseil lorsque ces derniers agissent en leur nom. Les modalités de recours à des consultants qui travailleraient pour le compte du porteur de projet pourront être examinées par la DRTEFP.