

La présente charte de déontologie définit le cadre moral d'exercice de l'intervention auquel OrganiZen s'engage.

● **TRANSPARENCE**

Le consultant informe le client de ses tarifs.

Il est en mesure de présenter les diplômes et les références attestant de ses compétences et de son expérience.

● **VALIDATION**

Le consultant et le client s'engagent à définir les objectifs à atteindre lors du premier entretien.

● **CONFIDENTIALITE**

Le consultant préserve la confidentialité de ses relations avec le client et garantit le respect du secret professionnel, y compris entre collègues. Le consultant est vigilant au cadre de son intervention, afin de garantir à son client l'exercice de cette confidentialité.

● **RESPECT DE LA PERSONNE**

Le consultant s'interdit tout abus d'influence et tout jugement de valeur sur le client. Il accompagne le client vers la réalisation de ses objectifs, privés ou professionnels, dans le respect de sa culture, de son physique, de son âge, de ses valeurs, de son environnement et de son budget.

● **COMPETENCES**

Le consultant informe le client lorsque les problèmes soulevés sortent du champ de ses compétences et s'engage à le référer aux spécialistes concernés. Il refuse toute intervention lorsqu'il sait ne pas avoir les compétences requises.

● **CONNAISSANCES**

Le consultant assure sa formation continue, il s'informe et se forme aux recherches et avancées dans les domaines professionnels de sa compétence.

● **INTERVENTIONS EN ENTREPRISE**

Le fait pour un consultant d'être lié dans son exercice professionnel par un contrat ou un statut à une entreprise privée ou publique ne modifie pas ses devoirs professionnels et en particulier ses obligations concernant le secret professionnel et l'indépendance du choix de ses méthodes et de ses décisions. Il fait état de la charte déontologique dans l'établissement de ses contrats et s'y réfère dans ses liens professionnels.

Le consultant demande des informations pour comprendre le secteur et le métier du client afin de saisir les aspects opérationnels des problèmes qu'il soulève.

Le consultant établit un accord avec l'interlocuteur responsable chez le client. Cet accord précise les objectifs et le cadre d'intervention du consultant. Il précise les règles de confidentialité. Il peut être nécessaire d'ajuster si nécessaire cet accord au fur et à mesure de l'avancée de l'intervention.

Le consultant considère la personne (ou le groupe de personnes) auprès desquelles il intervient comme faisant partie d'un système global (entreprise ou institution) et effectue l'accompagnement des personnes ou des groupes dans l'intérêt de l'ensemble du système.

Le consultant laisse au client la responsabilité de ses décisions opérationnelles.

Le consultant n'utilise pas sa position à des fins personnelles, de prosélytisme ou d'aliénation d'autrui. Il ne répond pas à la demande d'un tiers qui recherche un avantage illicite ou immoral, ou qui fait acte d'autorité abusive dans le recours à ses services.

Le consultant ose confronter l'organisation lorsqu'elle met des obstacles manifestes à la progression de son intervention.

Les dispositifs méthodologiques mis en place par le consultant répondent aux motifs de son intervention. Tout en construisant son intervention dans le respect du but assigné, le consultant doit prendre en considération les utilisations possibles pouvant éventuellement en être faites par des tiers.