



Fédération des Intervenants en Risques Psychosociaux

CODE DE DÉONTOLOGIE

APPROUVÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 13 AVRIL 2011

Le présent document constitue le Code de déontologie
de la Fédération des Intervenants en Risques PsychoSociaux.

Seul le Conseil d'Administration de la FIRPS a le pouvoir de modifier
son Code de déontologie selon les règles régissant son fonctionnement.

À cet effet, un point sur son application sera effectué dans le cadre
du Conseil d'Administration au moins une fois par an.

1

PRÉAMBULE

Ce Code de déontologie régit un mode d'exercice des adhérents et des membres de la FIRPS en vue du respect d'une éthique commune. Il cherche à répondre à un ensemble de droits et devoirs qui régissent les actes des Intervenants en prévention des risques psychosociaux, la conduite de ceux qui l'exercent, les rapports entre ceux-ci et leurs clients ou le public.

Le respect de la personne humaine dans sa dimension psychique est un droit inaliénable.

Le présent Code de déontologie est destiné à servir de règles professionnelles aux hommes et aux femmes intervenant en prévention des risques psychosociaux, quels que soient leur mode d'exercice et leur cadre professionnel, y compris leurs activités d'enseignement et de recherche.

Les signataires du présent Code s'emploient à le faire connaître et respecter et implique leur engagement à respecter les dispositions de celui-ci. Ils s'engagent à faire adhérer leurs salariés et sous-traitants avec qui ils mèneront des missions afférentes aux RPS.

2

CADRE JURIDIQUE

Le Code de déontologie est subordonné à d'autres textes plus importants, la Constitution et les lois. En particulier pour la France, le Code de la santé publique, le Code du travail, les accords nationaux interprofessionnels, les directives européennes et plus généralement le strict respect des législations en vigueur dans les pays concernés.

L'intervenant ne peut se prévaloir de sa fonction pour cautionner un acte illégal. Dans le cas particulier où ce sont des informations à caractère confidentiel qui lui indiquent des situations susceptibles de porter atteinte à l'intégrité psychique ou physique de quiconque, l'intervenant évalue en conscience la conduite à tenir, en tenant compte des prescriptions légales en matière de secret professionnel et d'assistance à personne en danger. L'intervenant peut éclairer sa décision en prenant conseil auprès de collègues expérimentés.

3

PRINCIPES GÉNÉRAUX

La complexité des situations et des types d'intervention s'oppose à la simple application systématique de règles pratiques.

Le respect des règles du présent Code de déontologie repose sur une réflexion éthique et une capacité de discernement, dans l'observance des grands principes suivants :

ARTICLE 1 : RESPECT DES DROITS À LA PERSONNE

Tout membre adhérent de la FIRPS réfère son exercice aux principes édictés par les législations nationale, européenne et internationale sur le respect des droits fondamentaux des personnes, et spécialement de leur dignité, de leur liberté et de leur protection.

ARTICLE 2 : COMPÉTENCE

L'intervenant ou le cabinet les employant tient ses compétences de connaissances théoriques régulièrement mises à jour, d'une formation continue, de la recherche et des publications scientifiques. Chaque intervenant 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.

ARTICLE 3 : RESPONSABILITÉ

Outre les responsabilités définies par la loi commune, chaque intervenant a une responsabilité professionnelle. Il s'attache à ce que ses interventions se conforment aux règles du présent Code. Dans le cadre de ses compétences professionnelles, l'intervenant décide du choix et de l'application des méthodes et techniques qu'il conçoit et met en oeuvre. Il répond donc personnellement de ses choix et des conséquences directes de ses actions et avis professionnels.

ARTICLE 4 : PROBITÉ

Chaque intervenant a un devoir de probité dans toutes ses relations professionnelles. Ce devoir fonde l'observance des règles déontologiques et son effort continu pour affiner ses interventions, préciser ses méthodes et définir ses buts.

ARTICLE 5 : RIGUEUR MÉTHODOLOGIQUE

Les modes d'intervention choisis par les intervenants doivent pouvoir faire l'objet d'une explicitation raisonnée de leurs fondements théoriques et de leur construction. Toute évaluation ou tout résultat doit pouvoir faire l'objet d'un débat contradictoire des professionnels entre eux.

ARTICLE 6 : RESPECT DU BUT ASSIGNÉ

Les dispositifs méthodologiques mis en place par les intervenants répondent aux motifs de ses interventions, et à eux seulement.

ARTICLE 7 : CLAUSE DE CONSCIENCE

Dans toutes les circonstances où l'intervenant estime ne pas pouvoir respecter ces principes, il est en droit de faire jouer la clause de conscience.

4

MODALITE D'EXERCICE DE LA PROFESSION AVEC SES CLIENTS OU MANDANTS

ARTICLE 8 : LES INTERVENANTS FONT LEURS PROPRES RÈGLES DÉONTOLOGIQUES DU CONSULTANT PROPOSÉ PAR L'INRS

Le travail du consultant ne peut se réaliser que dans le respect de valeurs éthiques fortes.

Anonymat : ses analyses portent sur les fonctionnements observés au sein de l'entreprise, leurs liens avec le travail et leurs répercussions générales, notamment sur la santé physique et mentale des salariés. La restitution est anonyme et exclut toute recherche de responsabilité individuelle.

Confidentialité : tout ce qui aura pu être dit ou compris de la sphère privée ou subjective des personnes est couvert par le secret professionnel du consultant. Ces informations ne pourront faire l'objet de divulgation ou de restitution sous quelque forme que ce soit. La confidentialité s'applique également aux informations fournies au consultant par l'entreprise dans le cadre de sa mission ainsi qu'au contenu de son intervention.

Intégrité : le consultant doit agir indépendamment de tout intérêt particulier ou commercial de nature à influencer sur son intervention. Dans le cas contraire, il doit s'en ouvrir à son client.

Professionalisme : le consultant ne doit accepter que les missions relevant de son champ de compétences.

ARTICLE 9 : DISCRÉTION

L'intervenant doit faire preuve de la plus grande discrétion dans l'exercice de ses missions et s'attacher, dans sa vie privée et professionnelle, à éviter tout agissement susceptible d'altérer la dignité et l'honneur de la profession. Il doit, notamment, accomplir sa mission avec rigueur et sérénité.

ARTICLE 10 : INDÉPENDANCE

Les rapports des intervenants avec leurs clients ou leurs mandants sont basés sur la loyauté, l'indépendance et l'obligation d'accomplir leurs missions avec impartialité, sincérité, éthique et objectivité. Nous entendons ici par éthique le respect de la vie privée mais aussi la clarification dans le cadre de la mission, de la manière dont l'entreprise cliente, dans toutes ses composantes sera tenu informée et l'utilisation qui pourra être faite des informations recueillies. Sauf acceptation explicite des intéressés, la confidentialité concernant les cas particuliers reste la règle. Les intervenants doivent conserver à tout moment leur position d'indépendance vis-à-vis des différents acteurs de l'entreprise.

ARTICLE 11 : ABUS DE POUVOIR

L'intervenant n'utilise pas de sa position à des fins personnelles, de prosélytisme ou d'aliénation d'autrui.

ARTICLE 12 : TRANSPARENCE

Les intervenants explicitent les objectifs poursuivis, les méthodes utilisés, les résultats attendus et les compétences mobilisées.

Les intervenants sont très attentifs à la communication de ces éléments à toutes les parties concernées.

L'intervenant doit faire connaître à son client ou mandant les liens qu'il entretient avec des partenaires, fournisseurs et autres clients qui seraient susceptibles de générer des conflits d'intérêts dans le cadre de l'exécution de ses missions.

ARTICLE 13 : OBSERVATION DU SECRET PROFESSIONNEL ET/OU DEVOIR DE DISCRÉTION

Les intervenants sont tenus d'observer le secret professionnel et/ou tenus au devoir de discrétion dans l'exercice de leur profession. Ils veilleront également à faire observer par leur personnel et leurs stagiaires l'obligation du secret professionnel et/ou le devoir de discrétion le respect des engagements de confidentialité.

ARTICLE 14 : CONTRACTUALISATION DE LA MISSION

La convention ou lettre de mission doit préciser notamment :

- le contexte de l'intervention,
- les méthodes d'intervention,
- les modalités de suivi de mission,
- le montant des honoraires.

ARTICLE 15 : DEVOIR DE CONSEIL

L'intervenant s'inscrit de manière systématique dans le cadre d'un devoir de conseil auprès du client, en particulier dans un but de prévention des atteintes à la santé.

ARTICLE 16 : INTERRUPTION DE LA MISSION

Dans le cas où l'intervenant constaterait que les conditions de réussite de sa mission ne sont plus réunies, celui-ci s'autorise, en concertation avec l'entreprise, à interrompre la mission.

ARTICLE 17 : RÉMUNÉRATION DES PRESTATIONS, HONORAIRES

Les cabinets ou intervenants perçoivent des honoraires à l'occasion de l'exécution de leurs missions.

Ces honoraires ne peuvent être réglés sous forme d'avantages en nature, ristournes, commissions ou participations, ni directement ni indirectement.

L'insuffisance des honoraires par rapport à la mission acceptée ne peut justifier, en aucune manière, le non respect des diligences professionnelles.

ARTICLE 18 : SOUS-TRAITANCE

Les intervenants assurent pleinement la responsabilité de la prestation de leurs sous-traitants et en informent explicitement leur client s'il le demande.

ARTICLE 19 : PRATIQUE PROFESSIONNELLE

La pratique de l'intervenant ne se réduit pas aux méthodes et aux techniques qu'il met en œuvre. Elle est indissociable d'une appréciation critique et d'une mise en perspective théorique de ces techniques.

ARTICLE 20 : CADRE SCIENTIFIQUE

Tout intervenant qui fait référence au cadre scientifique doit pouvoir justifier, en référence à la bibliographie, en quoi les méthodes utilisées répondent aux normes internationales scientifiques reconnues. La plus grande rigueur sera la règle dans l'usage du traitement des données et des conclusions que l'on peut en tirer.

ARTICLE 21 : DEVOIR D'INFORMATION DES CLIENTS

L'intervenant doit être transparent sur les outils utilisés, leurs intérêts et leurs limites. Il a un devoir de pédagogie et d'information auprès du client.

ARTICLE 22 : INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS DANS LE CADRE D'UN AUDIT

L'intervenant ne tire pas de conclusions réductrices ou définitives compte tenu de la complexité des situations et des types d'intervention.

Les modes d'intervention choisis doivent pouvoir faire l'objet d'une explication raisonnée de leurs fondements théoriques et de leur construction.

Et plus particulièrement, lors d'audit quantitatif, les méthodes de psychométrie seront appliquées avec la rigueur requise par les règles qui la régissent et à aucun moment confondues avec celles des sondages.

5

RELATIONS ENTRE LES MEMBRES

ARTICLE 23 : CONFRATERNITÉ

Le comportement des intervenants entre eux doit traduire un esprit de confraternité.

Les membres de la Fédération se doivent respect et courtoisie réciproques. Ils doivent s'abstenir de tous propos malveillants et, d'une manière générale, de toute action susceptible de dénigrer un confrère ou de nuire à la profession.

ARTICLE 24 : PRATIQUE ET CRITIQUE

L'existence et l'utilisation de la pluralité des cadres théoriques, des méthodes et des pratiques, est indispensable dans un souci de mise en perspective et de confrontation critique à l'opposé de l'endoctrinement et du sectarisme.

L'intervenant respecte les conceptions et les pratiques de ses pairs pour autant qu'elles ne contreviennent pas aux principes généraux du présent Code ; ceci n'exclut pas la critique méthodologique fondée et la controverse constructive.

Toute évaluation ou tout résultat doit pouvoir faire l'objet d'un débat contradictoire des professionnels entre eux.

ARTICLE 25 : DÉSACCORD

Lorsqu'un désaccord, d'ordre professionnel, surgit entre eux, les membres de la Fédération doivent :

- 1/ tenter de le résoudre entre eux à l'amiable,
- 2/ le soumettre au Conseil d'administration si la voie amiable n'a pas abouti.