

Charte éthique de la fonction RH

Nous avons la conviction que la cohésion et le développement des entreprises et des organisations sont étroitement dépendants de la mobilisation des professionnels RH. Cette mobilisation constitue un puissant moteur qui suppose la mise en œuvre de principes éthiques forts. Ceux-ci se déclinent dans tous les actes du professionnel RH, fondent son professionnalisme et garantissent la mise en œuvre des valeurs de l'entreprise ou de l'organisation. L'engagement des DRH et de leurs équipes, principaux acteurs du management humain des entreprises et de la motivation des différents acteurs, s'appuie sur une éthique, une cohérence des modes de fonctionnement et un professionnalisme qui caractérise la fonction. Cette charte a pour objet de rappeler les règles professionnelles qui garantissent leur comportement et leur professionnalisme. Elle a vocation à servir de guide à ceux qui abordent cette fonction et à contribuer à la confiance que doivent avoir les collaborateurs envers leur entreprise et leur encadrement.

Donner du sens à la responsabilité professionnelle

Professionnels des Ressources Humaines, les Directions des Ressources Humaines participent à la création de valeur au sein des entreprises dans lesquelles ils travaillent pour en assurer le développement économique et en garantir la pérennité. Pour atteindre ces objectifs :

- Ils valorisent, développent et dynamisent le capital humain de l'entreprise.
- Ils sont les garants du fonctionnement harmonieux et efficace des organisations.
- Ils acceptent les responsabilités qu'impliquent leurs actions et décisions, et diffusent cet esprit de responsabilité auprès des managers et collaborateurs de l'entreprise.

Anticiper les implications humaines et sociales des évolutions des organisations

Impliqués dans la gestion du changement et la transformation de leurs organisations, les professionnels RH accompagnent, mesurent et anticipent les conséquences humaines et sociales de ces mutations. Ces actions s'effectuent au travers de la mise en œuvre de solutions pratiques et pragmatiques.

Anticiper et tenir compte des enjeux futurs de nos organisations conduit les professionnels RH à s'intéresser au fonctionnement des autres composantes de leurs organisations, à se comporter comme force de proposition et à s'ouvrir aux autres

disciplines et aux travaux de recherche. Ils proposent de nouvelles perspectives et enrichissent leur réflexion tout en valorisant un esprit de collaboration et de respect avec les autres composantes de l'entreprise.

Communiquer pour garantir la cohésion

Le dialogue dans l'entreprise, qu'il s'agisse des rapports individuels ou des relations collectives ne peut reposer que sur la confiance et sur la loyauté.

La prise en compte des opinions individuelles et collectives dans l'entreprise doit être considérée comme facteur d'adhésion et de cohésion.

Tout collaborateur a droit une information personnelle et sincère sur sa situation, son emploi, son devenir dans l'entreprise.

Toute négociation collective ne peut s'engager que sur la base d'informations honnêtes, permettant des échanges éclairés avec des interlocuteurs respectés.

Les professionnels RH doivent veiller à la cohérence de la communication externe et interne basée sur les valeurs de l'entreprise.

Aider au Développement Professionnel de tous

Le développement professionnel et le renforcement de l'employabilité de tous est l'une des principales responsabilités des professionnels RH.

En tant que professionnels, les DRH s'efforcent d'atteindre les plus hauts niveaux d'excellence et s'engagent à renforcer continuellement leurs compétences, celles des équipes et des salariés des organisations.

Considérer le respect de la personne comme non négociable

Tous les actes impliquant les collaborateurs, les équipes ou les parties prenantes doivent être respectueux des personnes, de leur vécu et de l'impact que les décisions managériales peuvent causer sur eux-mêmes, leur famille, leur cadre de vie et de travail.

En ce sens, informer les collaborateurs, recueillir leur avis, de manière individuelle ou à travers leur représentants constitue un préalable aux décisions.

Les hommes et les femmes conservent dans l'entreprise les garanties propres à leur citoyenneté, source de droits et de devoirs. Ils sont soumis aux mêmes règles en ce qui concerne le respect de l'autre et la laïcité.

Les DRH sont garants de ces règles de base.

Promouvoir l'équité et la diversité

Plus l'entreprise est mondiale, plus ses structures sont évolutives ; plus l'enjeu des DRH est stratégique.

Au-delà des obligations réglementaires, ils sont le garant du respect de l'égalité des chances, des droits et de la lutte contre les discriminations.

Ils s'assurent que l'entreprise, aujourd'hui structure sociétale essentielle, accueille, forme, valorise les collaborateurs de tous sexes, de tous âges, de toutes cultures. Ils leur assurent les mêmes droits, et veillent au respect des mêmes devoirs, en fonction de leur rôle au sein de la collectivité.

Prévenir les conflits d'intérêt et garantir l'intégrité

Dans toutes les situations, les professionnels RH doivent maintenir un haut niveau de confiance avec leurs partenaires internes et externes.

Ils doivent protéger leurs intérêts aussi bien que leur intégrité professionnelle. Ils s'engagent à écarter les activités susceptibles de créer des conflits d'intérêts réels, apparents ou potentiels.

De ce fait les professionnels RH ont un devoir d'alerte devant toute situation non conforme aux exigences d'intégrité de l'entreprise.

Garantir la confidentialité

De par la nature même de leurs fonctions, les professionnels RH sont amenés à recueillir ou détenir des informations confidentielles et sensibles. Qu'elles concernent l'entreprise ou la vie privée des individus, ils sont soumis à la plus stricte confidentialité, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise. Ils ne doivent divulguer que les informations fiables, utiles et communicables, dans le respect des personnes et des intérêts de l'entreprise et ne peuvent être délivrés de cette obligation que sur réquisition d'une autorité légale. Ils doivent faire respecter cette obligation, corollaire de la confiance qui est placée en eux et mettre en place les procédures et outils nécessaires à la garantir.

Bienveillance et Bien être

Pour développer la performance de l'entreprise, les services en charge des RH doivent maintenir un niveau de sécurité et de santé qui permette de travailler dans de bonnes conditions. Ils doivent mettre en place des plans de prévention pour anticiper les risques, qu'ils soient physiques ou psychosociaux.

La bienveillance et la convivialité, permettent de faciliter la prise de recul et la compréhension du sens de l'entreprise.

En ce sens, les professionnels RH sont acteurs de la responsabilité sociale dans l'entreprise.