

Code de déontologie

Le présent code a pour objet de fixer les règles d'éthique et de comportements en vue du développement harmonieux de la profession.

Le respect de ce code conditionne l'appartenance à FRANCE TRANSITION.

Article I - Exercice de la profession

L'entreprise de management de transition (EMT) dispose des compétences managériales lui permettant d'apprécier le contexte des missions, leur nature et les besoins précis des clients. Elle dispose également d'une structure organisée, d'une logistique administrative et d'un réseau lui permettant de faire face aux besoins de ses clients de façon professionnelle.

Article II – Ethique

Les associés, dirigeants et collaborateurs des entreprises de management de transition font preuve d'honnêteté et de droiture dans la conduite de leurs activités. Ils s'abstiennent, même en dehors de l'exercice de leur profession, de tout agissement contraire à la probité et à l'honneur.

Ils s'engagent à avoir une attitude non discriminatoire dans l'exercice des missions qui leur sont confiées, en respectant la diversité des personnes et des cultures notamment dans les sélections des managers intervenants mais également en s'assurant que ces derniers aient eux-mêmes à leur niveau cette attitude non discriminatoire dans le cadre de leur activité au sein des entreprises clientes.

Ils sont indépendants, impartiaux, objectifs, et ne portent jamais atteinte à la réputation ni au travail d'autrui.

L'EMT s'engage à respecter les lois et règlements en vigueur dans les pays dans lesquels elle intervient, notamment ceux concernant le droit du travail.

L'EMT s'engage à travailler dans le respect des contrats négociés et à agir en toutes circonstances dans l'intérêt légitime de ses clients.

Article III – Confidentialité

Les associés, dirigeants et collaborateurs des entreprises de management de transition s'engagent, tant avant qu'après le déroulement d'une mission, à tenir secret vis à vis des tiers toutes informations relatives au client et à toute société qui lui sont liées, notamment les informations d'ordre commercial, technique, opérationnel ou financier, apprises ou communiquées à l'EMT pendant le déroulement de cette mission, et à ne pas en faire usage à son profit ni à celui de toute personne ou entité autre que le client et les entreprises qui lui sont liées.

L'EMT s'engage à prévoir dans le contrat de service ou de travail du manager de transition relatif à la mission une obligation de confidentialité équivalente à celle ci-dessus.

Article IV – Compétences

L'EMT s'assure par tous moyens de la compétence des managers de transition qui réalisent des missions pour son compte, notamment par la vérification des diplômes et la validation des expériences professionnelles par des prises de référence appropriées.

Cette exigence de compétence doit être appréciée mission par mission, tant au niveau des connaissances théoriques et pratiques que dans leur mise en œuvre.

L'EMT doit s'assurer que toute mission proposée à un manager de transition a fait l'objet de sa part d'une appréciation sur sa capacité à l'assumer avant acceptation. Le manager de transition ne peut accepter que les missions relevant de son domaine de compétence et doit refuser toute mission qui le placerait dans une situation de dépendance matérielle ou intellectuelle.

Article V – Assurance de la qualité

L'EMT doit avoir mis en place des procédures permettant de s'assurer de la qualité des prestations fournies. Ces procédures doivent couvrir :

- La phase commerciale
- La négociation des missions
- La sélection du manager
- La réalisation de la mission
- Le transfert des compétences en fin de mission
- Les aspects contractuels (légalité et clarté des contrats avec le client et avec le manager) et administratif de la mission (facturation, délai de recouvrement, etc.)

Article VI – Obligation de moyens

L'EMT s'engage à mettre en œuvre tous les moyens à sa disposition pour parvenir aux objectifs fixés au début de la mission. Il ne s'agit pas d'une obligation de résultat. Cette obligation de moyens est mentionnée sur les contrats qui le lient au client et au manager de transition.

Article VII – Communication en cas de dysfonctionnement

Dès qu'elle en a connaissance, L'EMT doit informer les différentes parties prenantes à la mission de tout dysfonctionnement, conflit d'intérêts ou événement pouvant mettre la mission en difficulté et/ou susceptibles d'impliquer une modification au contrat initial. Elle apporte les solutions correctives en vue de la bonne fin de la mission.

Article VIII – Assurance responsabilité civile professionnelle

L'EMT s'engage à souscrire une assurance responsabilité civile professionnelle couvrant les éventuels dommages corporels, matériels et immatériels qui pourraient être causés à ses clients par les managers qui réalisent les missions et par ses propres collaborateurs.

Article IX – Exclusivité – Non concurrence

L'EMT s'engage à prévoir dans le contrat de service ou de travail qui le lie au manager de transition l'obligation pour le manager, durant la mission ainsi que pendant les 12 mois (au moins) qui la suivent, de ne pas exercer d'activité en concurrence directe avec celles exercées dans le cadre de la mission.

Fait en double exemplaire à :

Le :

Pour FRANCE TRANSITION :

Pour l'entreprise de management de Transition :