

CHARTRE OUTPLACEMENT INDIVIDUEL SYNTEC CONSEIL

La charte des engagements des sociétés adhérentes en matière d'outplacement individuel a pour objet de formaliser les droits et devoirs réciproques entre les (employeurs et les salariés), les Clients, les Bénéficiaires les Cabinets de Syntec Conseil et leurs Consultants, dans le cadre de missions individuelles d'accompagnement à la mobilité externe.

Outplacement Individuel : démarche consistant à accompagner une personne, durant une période de transition professionnelle, à retrouver une activité, quelle qu'en soit la nature : activité salariée ou indépendante, création ou reprise d'entreprise.

Bénéficiaire : personne bénéficiant de la démarche d'outplacement individuel.

Client : toute entreprise ou organisation qui contractualise avec un Cabinet pour l'accompagnement en outplacement individuel de l'un de ses collaborateurs.

Cabinet : entreprise, membre de Syntec Conseil et prestataire de missions d'outplacement individuel.

Consultant : professionnel de l'outplacement individuel responsable de la conduite de la démarche.

Référent-Client : personne travaillant chez le Client, habilitée à recevoir des informations de la part du Consultant sur l'état d'avancement de la mission.

1. Exercice du métier

Le consultant exerce sa fonction à partir de sa formation et de son expérience, que le Cabinet et lui-même jugent nécessaires pour exercer son métier.

Le Cabinet s'assure du niveau d'expérience du consultant dans le conseil ou le management, de sa formation, de sa maîtrise de la relation interpersonnelle en présentiel ou à distance et de sa connaissance du marché du travail. Le Cabinet maintient et développe le niveau de compétences du consultant.

2. Contrat

Le contrat commercial est conclu entre le client et le Cabinet. Il organise la relation quadripartite entre le client, le Cabinet, le consultant et le bénéficiaire. Il précise les objectifs de la mission d'outplacement individuel, les moyens mis en œuvre, la durée, le tarif, le périmètre de confidentialité et les obligations de chaque partie.

Le contrat peut être décliné dans une charte d'engagements réciproques entre le Cabinet et le bénéficiaire.

3. Confidentialité et protection des données personnelles

Le consultant est tenu au secret professionnel. Les informations échangées avec et sur le bénéficiaire sont recueillies, stockées et partagées dans le respect du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Le consultant s'engage toutefois à informer le référent-client, à la demande de ce dernier, de l'état d'avancement de la mission jusqu'à l'issue contractuelle de celle-ci.

4. Refus d'une mission

Le consultant peut être amené à refuser une mission avec l'accord de la direction du Cabinet.

5. Singularité

Le consultant adapte son accompagnement en fonction de la personnalité, de l'expérience professionnelle, de la situation individuelle et des attentes de chaque bénéficiaire.

6. Mise en œuvre

Le consultant définit et met en œuvre les moyens favorisant le retour du bénéficiaire à une activité professionnelle. Le consultant intervient selon une méthodologie s'appuyant sur des outils éprouvés et reconnus de développement professionnel et personnel. Cette méthodologie est destinée à apporter les éléments nécessaires au renforcement de l'autonomie du bénéficiaire dans la conduite de sa démarche et la réalisation de son projet.

7. Moyens logistiques

Le Cabinet dédie au bénéficiaire des moyens spécifiques à la bonne conduite de son outplacement individuel : locaux, plateformes digitales et ressources documentaires.

8. Interruption de la mission

Dans le cas où les conditions de bonne exécution de la mission telles que définies dans le contrat ne sont plus réunies, le consultant peut interrompre la mission en concertation avec le client et le Cabinet. Le bénéficiaire peut à tout moment mettre fin à son accompagnement en informant par écrit son consultant ou le Cabinet.

.../...

9. Déontologie & Éthique

Dans le cas où un Cabinet opère à la fois une activité d'outplacement et une activité de recrutement, il s'engage à séparer ces deux activités et les marques afférentes : il garde distincts et visibles les marques, les consultants et leurs process d'activités. Il s'interdit par ailleurs de facturer à deux clients différents pour un même candidat un outplacement et un recrutement.

Le Cabinet et le consultant s'engagent à exercer leur activité dans le respect de la diversité et luttent activement contre la discrimination sous toutes ses formes.

Le Cabinet et le consultant utilisent les moyens à leur disposition pour renforcer leur prise de conscience face à des motifs potentiels de discrimination en particulier et tout autre sujet de déontologie en général.

10. Recours

En cas de différend entre le bénéficiaire et le consultant ou le Cabinet, la direction du Cabinet s'engage à recevoir le bénéficiaire en présence du consultant pour tenter d'y remédier. Syntec Conseil peut être choisi comme arbitre, d'un commun accord, entre les parties. Il rendra alors son arbitrage après avoir entendu les parties et sur la base du code de déontologie de Syntec Conseil.