

La charte des engagements des sociétés adhérentes en matière d'accompagnement social a pour objet de formaliser les droits et devoirs réciproques entre les employeurs, les salariés et les membres de Syntec Conseil en Evolution Professionnelle dans le cadre de missions d'accompagnement social.

1. Éthique et professionnalisme

Les cabinets s'engagent à s'assurer que les consultants positionnés sur ces missions ont reçu les formations en lien avec ces activités et qu'en cas de besoin, ceux-ci pourront s'appuyer sur le chef de projet de la mission qui, de par son expertise, saura leur apporter conseil. Les compétences des chefs de projet et des consultants exerçant des missions collectives d'accompagnement de la mobilité interne et externe sont validées par les dirigeants de leur Cabinet pour les spécificités de leurs interventions. Cette validation porte sur leurs niveaux d'expérience dans le conseil ou le management, leurs formations et leur maîtrise de la relation en face à face.

2. Contrat

Le contrat commercial est conclu entre l'employeur et le Cabinet. Il précise les objectifs de la mission d'accompagnement des salariés, les moyens mis en œuvre, la durée, le tarif et le périmètre de confidentialité. Il s'établit, en parallèle dudit contrat, un contrat moral entre le consultant et les salariés bénéficiaires, précisant les objectifs à atteindre ensemble.

3. Confidentialité / Reporting

Le consultant s'astreint au secret professionnel pour tout le contenu des entretiens réalisés avec le bénéficiaire. Il s'engage toutefois à informer le signataire du contrat et ses représentants de manière régulière de l'état d'avancement de la mission jusqu'à l'issue contractuelle de celle-ci.

4. Mise en œuvre

Le cabinet, par l'intermédiaire du chef de projet positionné sur ces missions, définit et prend tous les moyens propres à permettre, dans le cadre de la demande du client, le repositionnement professionnel des salariés. L'expertise du chef de projet lui permet d'intervenir selon une méthodologie s'appuyant sur des outils éprouvés et reconnus, qui vise à apporter la vision la plus complète possible sur les plans personnel et professionnel.

5. Moyens logistiques

Le Cabinet veille à la mise à disposition des salariés bénéficiaires d'une infrastructure spécifique, accueillante, fonctionnelle et dédiée aux prestations d'accompagnement leur permettant de mener leurs démarches de recherche efficacement.

6. Responsabilité sociétale

Les cabinets respectent les lois et réglementations sur la sécurité au travail et garantissent un environnement de travail ne présentant aucun risque pour la santé et la sécurité afin d'éviter tout accident ou blessure.

7. Engagement des cabinets

Les cabinets s'engagent à se fixer préalablement des objectifs concertés avec la Direction et les partenaires sociaux en fonction des moyens mis à disposition et de l'environnement du bassin d'emploi concerné. Ces objectifs visent à atteindre des solutions identifiées et présentées en Commission paritaire de suivi telles que reclassement interne, reclassement salarié externe, création ou reprise d'entreprises, projet de reconversion et projets personnels, etc.

8. Engagement du bénéficiaire

Le bénéficiaire s'engage tout au long de la démarche à mettre en œuvre toutes les actions nécessaires pour le rendre acteur de son repositionnement. Il devra ainsi respecter le rythme des entretiens fixés en accord avec son consultant et suivre les recommandations de ce dernier pour atteindre son objectif.

9. Suivi et traçabilité des dispositifs d'accompagnement

Les cabinets s'engagent à participer et à communiquer sur leurs actions lors de commissions paritaires de suivi sur l'avancement, les difficultés rencontrées au cours de la mission et pourront mettre en place des enquêtes de satisfaction en cours et en fin de dispositif d'accompagnement.