



SYNTEC Conseil en Recrutement

CHARTRE DE DEONTOLOGIE DE SYNTEC CONSEIL EN RECRUTEMENT

Le conseil en recrutement recherche l'adéquation des hommes à leurs futures responsabilités et s'applique à concilier ainsi l'épanouissement des personnes et l'efficacité des entreprises.

1 - Sa démarche est soumise à obligation de moyens ; il incombe au conseil en recrutement de mettre en oeuvre l'ensemble des moyens convenus contractuellement pour optimiser la réussite de la mission. Le succès final repose sur une relation de confiance, et de transparence réciproques entre l'entreprise et le conseil.

2 - Il intervient sur la base d'une proposition écrite qui reformule le besoin de l'entreprise, définit le contenu et les modalités de la mission, nécessairement confiée de façon exclusive, et précise la méthodologie utilisée et les conditions contractuelles.

3 - Il n'accepte que des missions qu'il estime, en conscience, correspondre à sa formation et à ses capacités.

4 - Il se soumet à un engagement de confidentialité, de vérité et de transparence et s'interdit d'utiliser les informations qu'il reçoit à d'autres fins que la réussite de la mission.

5 - Le conseil en recrutement s'engage à établir des relations d'un même niveau de qualité, en termes de confiance, de transparence, de confidentialité, avec les candidats potentiels ou déclarés, qu'avec l'entreprise.

6 - Chaque annonce publiée ou chaque approche de candidats correspond à une mission réelle. Il s'interdit de transmettre à un tiers, le CV d'une personne, si celle-ci n'est pas spécifiquement candidate.

7 - Il tient informé ses interlocuteurs, entreprise et candidats, de l'évolution de la mission.

8 - Il met en oeuvre des méthodes validées qu'il maîtrise et qui présentent des garanties de sérieux, d'efficacité et d'objectivité. Il privilégie les techniques d'entretien, outil indissociable de l'évaluation. S'il utilise des sous-traitants, il s'assure que ceux-ci se conforment aux règles de la présente charte.

9 - Il s'oblige à n'évaluer les candidats qu'au regard de compétences et comportements en relation avec un poste à pourvoir. Il informe les candidats de la nature des techniques qu'il emploie. Ses appréciations sont faites en référence à un besoin donné ; elles se limitent à la pertinence des candidatures.

10 - Il exerce sa profession dans le respect des droits fondamentaux de la personne humaine. Il est, en particulier, respectueux de la vie privée et ne pratique aucun principe de discrimination ethnique, sociale, syndicale, sexuelle, politique, religieuse, d'âge, portant sur le handicap.

11 - Il communique à l'entreprise, une restitution orale ou écrite de l'évaluation des candidats retenus. Il donne au candidat qui le demande une restitution globale, orale ou écrite, non divergente de cette évaluation.

12 - Il ne reçoit aucune rémunération de la part de candidats, déclarés ou potentiels.

13 - Il aide le candidat et l'entreprise à parvenir à une compréhension mutuelle des éléments constitutifs de leur décision.

14 - Il apporte à l'entreprise et au candidat recruté, au minimum pendant la période d'essai, le suivi nécessaire pour assurer l'intégration.

15 - Il observe les règles d'une concurrence loyale à l'égard de ses confrères.

16 - Il a le souci de l'amélioration constante de la qualité de ses techniques ainsi que de la compétence professionnelle de ses consultants et de l'ensemble de ses collaborateurs.