

CHARTRE DU RECRUTEMENT RESPONSABLE

PREAMBULE

Le recrutement responsable instaure un partenariat confiant et durable, et une relation équilibrée entre les parties prenantes, candidats, entreprises et cabinets. Il s'inscrit dans un contexte d'ouverture, de transparence et de traçabilité, dans le respect des droits et obligations de chacune des parties. Son but avéré est de garantir aux candidats des pratiques responsables, respectueuses et inscrites dans la tolérance en parfaite cohérence avec les règles définies par le Défenseur des Droits.

La Charte du Recrutement Responsable est un engagement fort de notre syndicat professionnel, en termes de valeurs et de pratiques véhiculées dans l'exercice de notre métier.

Ce qu'apporte la charte :

- La Charte du Recrutement Responsable énonce des bonnes pratiques, que les adhérents du Syndicat considèrent comme devant régir l'exercice de leur profession. Elle a donc avant tout une visée éducative.
- Elle s'inscrit dans la démarche volontariste de Syntec Conseil Recrutement de favoriser des pratiques qui garantissent aux candidats la préservation de leurs droits fondamentaux, gage de confiance entre les différents acteurs intervenant dans un processus collaboratif de recrutement.
- Syntec Conseil Recrutement s'engage à faire la promotion de la Charte auprès de ses publics, notamment via le recours à des questionnaires de satisfaction, la formation continue des consultants et la promotion de la diversité.

Dans une démarche d'exemplarité, Syntec Conseil Recrutement s'engage à encourager sa mise en œuvre effective et rapide au sein de l'ensemble de ses cabinets de recrutement membres. Chaque membre s'engagera à l'appliquer ?

1. ENGAGEMENTS DES CONSEILS EN RECRUTEMENT

Le conseil en recrutement a deux interlocuteurs, l'entreprise en tant que donneur d'ordre et le candidat. Sa mission consiste à rechercher et évaluer des candidats à une fonction préalablement définie, conjointement avec l'entreprise. Il recherche l'adéquation des personnes à leurs futures responsabilités et s'applique à concilier ainsi leur épanouissement et l'efficacité des entreprises.

Recrutement sans discrimination

1. Le conseil en recrutement 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, sur la base de la liste établie par le législateur*. Le conseil en recrutement assure la formation continue de l'ensemble des personnes impliquées dans le processus de recrutement dans l'objectif de respecter la diversité dans l'accès à l'emploi.

Relations avec les parties prenantes

2. Les adhérents sont soumis à un engagement de confidentialité et s'interdisent d'utiliser les informations qu'ils reçoivent de l'entreprise ou du candidat à d'autres fins que la réussite de la mission de recrutement pour laquelle ils sont expressément mandatés.

3. Les cabinets adhérents s'engagent à mettre en place des moyens d'amélioration continue (formation permanente, fiches méthodologiques, questionnaires de satisfaction, conférences thématiques,...) et à promouvoir l'adoption d'outils de contrôle et/ou de labellisation.

4. Vis-à-vis du candidat, le conseil en recrutement a la volonté de créer les conditions lui permettant de s'exprimer en toute transparence et apporte volontiers son conseil aux personnes qu'il rencontre, dans la limite de ses compétences et de ses expériences...

Processus qualité

5. Il n'accepte que des missions qu'il estime, en conscience, correspondre à ses compétences et à ses capacités.

6. Le conseil en recrutement intervient nécessairement sur la base d'un contrat de prestation qui reformule le besoin de l'entreprise, définit le contenu et les modalités de la mission, précise la méthodologie utilisée, ainsi que les conditions financières.

7. Le conseil en recrutement s'engage à accuser réception de l'ensemble des candidatures. À l'issue de la mission, il s'engage également à fournir une réponse circonstanciée aux candidats reçus.

8. Il informe le candidat sur la nature de la mission ainsi que son historique (exclusivité, reprise de mission...).

9. Le conseil en recrutement s'interdit d'exploiter des informations d'ordre privé concernant les candidats, recueillies sur les réseaux sociaux ou sur le Web.

10. Etant amené à approcher en direct des candidats potentiels, le conseil en recrutement s'engage à procéder avec tact, mesure et en parfaite confidentialité.

11. Le conseil en recrutement s'interdit de transmettre à un tiers le CV d'une personne sans son accord formel préalable.

12. Le conseil en recrutement s'engage à n'apprécier les candidats qu'au regard des compétences (savoirs, savoir-faire et savoir être et engagements citoyens), en relation directe avec le poste à pourvoir. Sur la base de ce principe, il s'interdit tout questionnement sur des informations d'ordre privé.

13. Il informe les candidats de la nature et de la finalité des techniques d'évaluation utilisées, toute collecte d'information par ce biais devant se faire en l'ayant préalablement informé. Il n'emploie que des outils pertinents au regard de la finalité poursuivie, qu'il maîtrise et qui présentent les garanties indispensables de validité, d'objectivité et d'efficacité.

14. Aux candidats qui le demandent, il apporte une restitution de l'appréciation de sa candidature, non divergente de celle produite pour l'entreprise.

15. Le conseil en recrutement tient informés ses interlocuteurs, entreprises et candidats de l'évolution de la mission.

16. Sauf exception, le conseil en recrutement pilote la prise de références. Il la réalise auprès des contacts communiqués par le candidat et non à son insu.

17. Le conseil en recrutement aide le candidat et l'entreprise à une compréhension mutuelle des éléments constitutifs de leurs décisions.

18. Le conseil en recrutement accompagne l'intégration du candidat, facteur clé de la réussite d'un recrutement, dans son nouveau milieu de travail.

19. Les cabinets adhérents mettent en œuvre toutes les procédures internes s'inscrivant dans le respect des lois nationales et européennes relatives au traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

20. Les cabinets adhérents s'engagent à mettre en place des moyens d'amélioration continue (formation continue, fiches méthodologiques, conférences thématiques,...) et à promouvoir l'adoption d'outils de contrôle et/ou de labellisation.

*<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discrimination>