

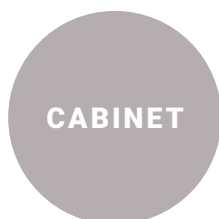


CHARTRE DE CONFIANCE

2017

Le conseil en recrutement engendre une relation tripartite entre l'employeur, le cabinet et le candidat.

Cette relation sensible au regard des enjeux humains propres à un recrutement, nécessite de préciser certaines règles de collaboration. En outre, le projet chrétien de nos institutions oblige chacun à une vigilance renforcée en matière de déontologie. Il en va de la qualité de nos relations et du témoignage de nos institutions. Aussi, la charte ci-dessous présente les engagements de chacune des parties.



LES ENGAGEMENTS DU CABINET

Vis-à-vis des employeurs :

- Apporter un conseil de qualité et engager les moyens prévus et adaptés à la réussite de la mission confiée.
- N'accepter la mission que si la demande paraît réaliste et à la mesure de ses capacités.
- Garder la confidentialité des informations transmises.
- Informer régulièrement sur l'avancement du processus de recrutement.
- Ne pas approcher les candidats recrutés et les inviter à durer dans leur mission si ceux-ci se présentaient à nouveau comme candidats dans un délai inférieur à 3 ans, (sauf situation imprévue compréhensible ou cas de force majeure).
- Améliorer continuellement son processus et ses méthodes de recrutement
- Considérer individuellement chacune des candidatures reçues.

Vis-à-vis du candidat :

- Ne publier que des offres d'emplois réelles et respectant l'éthique d'Ecclésia RH.
- Considérer chacune des candidatures et y répondre.
- Respecter le degré de confidentialité souhaité par les candidats.
- Communiquer des informations exactes sur le poste considéré.
- Donner des informations claires sur l'avancement du processus de recrutement.
- Informer le candidat des éventuels tests mis en place dans le cadre du processus de recrutement et lui en communiquer les résultats s'il le souhaite.
- Répondre à tous les candidats et apporter une réponse qualifiée à chaque candidat reçu en entretien.

LES ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR

- Faire preuve de sincérité et de transparence vis-à-vis du contexte du recrutement et de toutes les informations nécessaires au discernement du cabinet et des candidats, notamment la rémunération prévue.
- Lancer le recrutement dans des délais raisonnables une fois la proposition signée.
- Ne garder l'anonymat que pour un motif réel et sérieux.
- Rechercher la stabilité des critères de sélection demandés tout au long du processus. Un temps de définition de ces critères est prévu à cet effet en amont de la recherche des candidats.
- Collaborer exclusivement avec Ecclésia RH sur le processus de recrutement concerné.
- Avoir une communication loyale et responsable vis-à-vis des candidats internes.
- Recevoir les candidats présentés par le cabinet dans des délais raisonnables et leur offrir un accueil de qualité.
- Faire remonter au consultant toute candidature concernée par le processus.
- Prendre une décision dans des délais raisonnables.
- Respecter les engagements pris vis-à-vis du candidat au cours de la période d'intégration.
- Garder le contact avec le cabinet tout au long de la période d'essai afin de pouvoir confirmer ou non le choix du candidat en étroite collaboration avec le consultant.



LES ENGAGEMENTS DU CANDIDAT

- Être sincère sur ses motivations et son intérêt pour le poste.
- Faire preuve d'exactitude et de précision sur les informations le concernant.
- Être lucide et honnête sur le niveau de rémunération annoncé et la faisabilité d'une éventuelle mobilité géographique.
- Préciser les motifs du départ de son précédent emploi ou motif de son souhait de quitter son entreprise.
- Ne pas dissimuler volontairement une ou plusieurs informations qui pourraient modifier le choix de l'employeur potentiel.
- Garder la confidentialité des informations transmises sur le contexte du poste à pourvoir.
- Faire confiance dans le processus mis en place et dans le discernement final.
- Prévenir d'un éventuel désistement dans des délais raisonnables.

