

Charte éthique

Pourquoi une charte ?

- Pour préserver les droits des candidats
- Pour se conformer aux obligations légales en matière de recrutement
- Pour donner aux responsables opérationnels comme aux RH un cadre commun
- Pour donner une ligne de conduite collective

Article I : Respect du candidat.

Chaque candidat doit être considéré sans tenir compte de :

- son **état de santé** ou encore son **handicap**
- son **origine ethnique**, sa **nationalité** ou sa **couleur de peau**
- ses **croyances religieuses**
- son **sexe**, son **âge** et son **orientation sexuelle**
- sa **situation de famille**, son **logement** et la **profession des parents ou du conjoint**
- ses **opinions politiques**, ses **activités syndicales** ou **mutualistes**

Les informations demandées au candidat, sous quelque forme que ce soit, ne peuvent avoir comme **finalité** que d'apprécier sa **capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles**.

Aussi, elles doivent avoir un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé.

Article II : Objectivité et équité du processus de recrutement.

Pour enrichir son processus de recrutement, SMACL Assurances s'est dotée d'un questionnaire de **personnalité**, le PAPI (**P**erception **A**nd **P**reference **I**nventory). Celui-ci permet d'apprécier les préférences professionnelles des candidats au travers d'un ensemble de critères portant sur leur comportement au travail.

Cet outil reconnu et validé permet d'aborder les candidatures avec **équité** et **objectivité**.

Aucune décision ne sera prise sur la seule base des réponses des candidats mais bien au terme d'un échange approfondi lors de l'entretien.

Les résultats du candidat sont soumis à un principe de confidentialité au bénéfice de ce dernier ; ils seront conservés au sein du département RH, seule instance habilitée à pouvoir les interpréter.

Article III : Valeur sociale

Le directoire et le département RH ont pour principe de privilégier, dans la mesure du possible, les candidatures internes afin d'accroître la **mobilité** de son personnel.

A ce titre, l'ensemble des postes à pourvoir doit être porté à la connaissance du personnel, leur permettant ainsi de faire connaître leurs **souhaits d'évolution** au département RH.

De même, tout collaborateur postulant doit être reçu en entretien ; si sa candidature n'est pas retenue, il peut solliciter le département RH pour en demander les raisons au cours d'un entretien individuel.

Aussi, toute candidature externe fait l'objet d'une réponse écrite positive ou négative de la part du département RH. Au même titre que les salariés, ils peuvent solliciter les RH pour connaître les raisons d'un refus, afin de les aider dans leur recherche d'emploi.

L'ensemble de ces demandes sont systématiquement enregistrées dans une base de données et conservées pendant 3 mois ; dans ce délai, les candidats référencés ont ainsi une nouvelle opportunité d'être sélectionnés en cas d'ouvertures de postes.

Par ailleurs, le directoire et le département RH affichent aussi leur volonté de **soutenir** et **favoriser** l'accès à l'emploi des personnes **reconnues en situation de handicap**.

Article IV : Considération du rôle de chacun.

Les membres du département RH chargés du recrutement ont pour mission :

- d'instaurer un dialogue avec le candidat
- de mettre en avant la personnalité du candidat en explorant ses **savoir-être** et comportements professionnels
- d'identifier les points forts et les risques de chaque candidature
- d'interpréter les résultats du candidat relatifs au questionnaire de personnalité PAPI
- de définir le degré d'adéquation entre le profil recherché et celui du candidat.

Les responsables opérationnels sont l'interface de leur service et ont pour rôle :

- de présenter leur département et son fonctionnement
- d'explicitier la technicité du poste et ses différentes spécificités afin de mettre en exergue les **savoir-faire** requis
- de vérifier la concordance entre les compétences techniques attendues pour le poste et celles détenues par le candidat.

Ces règles ne sont pas exhaustives mais alliées au sens des responsabilités de chacun, elles constituent autant de repères utiles pour tous.