



CHARTRE DE CONFIANCE

2018

L'activité de 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, notamment dans le cadre du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), entré en vigueur en 2018.

LES ENGAGEMENTS DU CABINET p.2

LES ENGAGEMENTS DU RECRUTEUR p.3

LES ENGAGEMENTS DU CANDIDAT p.4

DISPOSITIONS RGPD p.5

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 DU RECRUTEUR

- 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/son employeur.
- 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.



DISPOSITIONS PROPRES AU RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES (RGPD)

Vis-à-vis de l'ensemble de ses candidats, dans le cadre de la mise en place d'une politique transparente de traitement de leurs données personnelles, le cabinet Ecclésia RH confirme les pratiques et engagements suivants :

- Les données personnelles des candidats recueillies par Ecclésia RH dans le cadre de la création d'un compte ou d'une candidature à une offre d'emploi sont conservées informatiquement dans l'objectif de servir leur carrière sur la durée, et afin de leur permettre de postuler à plusieurs offres du cabinet de façon espacée. Ecclésia RH utilise ces données dans le but :
 - d'informer ses candidats sur des postes à pourvoir (alertes emploi uniquement sur abonnement volontaire),
 - de diffuser ses newsletters (uniquement sur abonnement volontaire),
 - de promouvoir éventuellement auprès d'eux ses offres d'accompagnement personnel (coaching, ateliers, rendez-vous de carrière et bilan de compétences),
 - de solliciter le cas échéant leur avis sur des questions relatives à son activité (enquêtes sur les thématiques du travail et des institutions chrétiennes),
 - de susciter, animer et servir si possible des communautés professionnelles d'inspiration chrétienne.
- Les données personnelles des candidats recueillies par Ecclésia RH dans le cadre de la création de compte ou de candidature à une offre d'emploi ne sont ni vendues, ni louées, ni prêtées à un quelconque acteur externe, client ou partenaire. Elles ne sont communiquées qu'à l'employeur, et cela uniquement dans le cadre de la mission de recrutement confiée au cabinet. Le fichier des candidats d'Ecclésia RH est géré en Europe, et ne quitte pas l'Union Européenne.
- En tant que cabinet intervenant au service d'entreprises de tendance, c'est-à-dire d'institutions et de personnes morales fonctionnant sur la base d'une orientation religieuse explicite, Ecclésia RH est juridiquement autorisé à demander à ses candidats quels sont leurs engagements de nature confessionnelle, sans que cela constitue une atteinte discriminatoire à leur vie privée.

DISPOSITIONS PROPRES AU RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES (RGPD)

- Par l'intermédiaire de son compte personnel, tout candidat a accès en permanence et de façon gratuite à l'intégralité de son dossier, comprenant ses informations saisies et ses pièces jointes. Il a la possibilité de modifier, supprimer ou remplacer toute information le concernant. Il peut télécharger toutes les pièces jointes stockées sur son compte. Il peut demander à tout moment à Ecclésia RH la suppression de son compte.
- Ecclésia RH ne dévoile jamais le nom ou le visage de ses clients ou de ses candidats, ni aucune information personnelle qui permettrait de les identifier, sauf en cas d'accord explicite et dûment formalisé, à des fins publicitaires. Aucun lien ou aucune indexation numérique ne permet d'identifier les candidats d'Ecclésia RH par le biais des moteurs de recherche.
- Toutes les candidatures reçues chez Ecclésia RH sont traitées par des personnes. Aucune n'est traitée uniquement par algorithme.
- Les employeurs (institutions chrétiennes ou entreprises à activité confessionnelle) utilisateurs du jobboard d'Ecclésia RH s'engagent aux mêmes pratiques que le cabinet vis-à-vis de tous les candidats qu'ils traitent en direct.
- Les fournisseurs informatiques d'Ecclésia RH s'engagent à la plus stricte confidentialité quant aux données personnelles auxquelles ils ont accès dans le cadre de leurs prestations (maintenance et évolutions des serveurs et des applications métiers).