



Charte du recrutement responsable

Préambule

LA CHARTE DU RECRUTEMENT RESPONSABLE EST UN ENGAGEMENT DE NOTRE SECTEUR POUR UNE POLITIQUE RH FAVORISANT UNE RELATION EQUILBRÉE ENTRE TOUS LES INTERLOCUTEURS DU RECRUTEMENT.

Dans un secteur caractérisé par la multiplicité des contrats de travail, avec dans nos entreprises des salariés permanents et d'autres recrutés pour des missions courtes liées à l'activité par nature fluctuante du spectacle et de l'évènement, le recrutement n'en est que plus complexe.

Le Synpase s'est déjà engagé depuis de nombreuses années en matière d'éthique d'entreprise et de respect des normes notamment sociales, via la création de deux labels, l'un obligatoire et l'autre volontaire : le Label « Prestataire de Service du Spectacle Vivant » d'une part, dont la détention est obligatoire pour avoir recours au CDD d'usage, et le label « Prestadd » d'autre part, label RSE sectoriel volontaire attribué aux entreprises répondant à certaines garanties de déontologie et de transparence en matière environnementale, sociale et économique.

La question du recrutement est centrale parmi les sujets abordés par ces labels. La mission de recrutement consiste à rechercher des candidat(e)s et évaluer leur aptitude à occuper un poste préalablement défini ou à redéfinir avec eux en fonction de leur profil. En recherchant l'adéquation des personnes à leurs futures missions, l'entreprise s'applique à concilier son efficacité et l'épanouissement du/de la candidat(e). Cette mission de recrutement a deux interlocuteurs : l'entreprise et le/la candidat(e). Elle peut éventuellement en connaître un troisième lorsqu'intervient dans le processus un cabinet de recrutement ou une agence d'intérim.

C'est pourquoi le Synpase, en collaboration avec la CFDT et la plateforme www.emploi-audiovisuel.fr, a décidé d'édicter, dans le cadre d'une démarche volontaire, une charte reprenant les principaux engagements pour un recrutement respectant des principes d'éthique et de transparence.

Cette charte engage les entreprises à respecter des valeurs communes, à favoriser des pratiques qui garantissent un recrutement responsable pour tous les interlocuteurs du recrutement, et une bonne intégration des nouveaux/nouvelles salarié(e)s dans nos entreprises.

Charte

LES ENGAGEMENTS DES ENTREPRISES EN 10 POINTS

Principes

- 1) L'entreprise s'engage à bannir toute discrimination fondée sur l'un critères retenus par la loi et tout questionnement sur des informations d'ordre privé. Elle s'engage notamment à ne pas exploiter des informations d'ordre privé recueillies sur les réseaux sociaux.
- 2) L'entreprise s'engage à mettre en place une politique de recrutement favorisant la diversité et la parité, et veillant à l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes.

Confidentialité

- 3) L'entreprise s'engage à garantir la confidentialité des données personnelles traitées lors du processus de recrutement, en application du Règlement européen sur la protection des données (dit RGPD).
- 4) L'entreprise s'engage à n'utiliser ces données qu'aux seules fins de la mission de recrutement
- 5) L'entreprise s'engage à respecter la confidentialité des informations détenues par le candidat sur son entreprise actuelle ou passée.

Processus de sélection

- 6) L'entreprise s'engage à jouer la transparence sur le contexte du recrutement, le type de contrat, les missions du poste, les conditions de travail et la rémunération.
- 7) L'entreprise s'engage a minima à accuser réception de toutes les candidatures et à fournir une réponse motivée aux candidat(e)s reçu(e)s.

Intégration

- 8) L'entreprise s'engage à accompagner et favoriser l'intégration du/de la salarié(e) dans son nouveau milieu de travail. Pour cela, elle lui donne toutes les informations nécessaires à la compréhension de son environnement de travail (numéros utiles, modalités d'accès au DUER, accords d'entreprise et de branche, etc.).
- 9) L'entreprise s'engage à réaliser un livret d'accueil reprenant la totalité des informations et documents à porter à la connaissance des salarié(e)s, et à le distribuer à chaque nouvel arrivant.

Formation professionnelle continue

- 10) L'entreprise s'engage à mettre en place une politique permettant d'anticiper et d'accompagner le changement, et de former ses salarié(e)s en ce sens (dans l'esprit d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dite GPEC, selon la taille de l'entreprise).