

CODE DE DEONTOLOGIE DES MEMBRES DE FEDERAGON RECRUTEMENT, SEARCH ET SELECTION

Numéro d'agrégation

Ø VG. 571/B

INTRODUCTION ET OBJECTIFS

FEDERAGON RECRUITMENT, SEARCH & SELECTION (ci-après dénommée FEDERAGON RSS) a, en ce qui concerne les activités de placement de ses membres, rédigé le présent "Code de déontologie".

Soucieux d'assurer un service de qualité et convaincus de l'efficacité de l'autorégulation, tous les membres de FEDERAGON RSS s'engagent à souscrire à ce code détaillé et complet. Celui-ci fait partie intégrale des réglementations régionales concernant le placement qui s'appliquent à tous les bureaux (Décret du 13 avril 1999 sur le placement privé et son arrêté d'exécution du 8 juin 2000).

Federagon RSS estime que les clients ainsi que les candidats ont intérêt à ce que ses membres exécutent les missions qui leur sont confiées en se conformant aux dispositions légales et au "Code de déontologie" de Federagon RSS.

Les plaintes relatives au non-respect d'un des articles du présent Code détaillé et au non-respect des dispositions légales peuvent être traitées selon une procédure formellement établie. Les plaintes se répartissent en plusieurs catégories:

- Ø Plainte d'un membre contre un autre membre - traitée par le Règlement d'ordre intérieur de Federagon RSS
- Ø Plainte d'une entreprise contre un membre - traitée par le Règlement d'ordre intérieur de Federagon RSS
- Ø Plainte d'un candidat contre un membre (uniquement dans le cas du placement) – traitée par le "Service de médiation" de Federagon RSS.

I. DESCRIPTION DU SECTEUR D'ACTIVITE

Le présent "Code de déontologie" s'applique à tous les membres de FEDERAGON RSS.

Chaque membre est tenu d'accomplir ses activités de recrutement et sélection avec le plus grand soin et de s'abstenir de tout comportement susceptible de porter atteinte à la réputation du secteur.

Le terme 'recrutement' couvre toutes les formes de recrutement de candidats externes ou internes qui ont pour but de trouver le candidat idéal pour une offre d'emploi ou une mission, par le biais d'annonces, de banques de données, de candidatures spontanées, d'une approche directe, ...

La 'sélection' couvre l'ensemble des activités effectuées dans le but d'émettre un avis sur l'aptitude des solliciteurs et des candidats à une fonction vacante.

Grâce à leur connaissance des méthodes de diagnostic et/ou à leur expérience du fonctionnement des êtres humains dans les organisations, les conseillers peuvent aussi rendre des avis sur différentes matières : les compétences des collaborateurs et leurs possibilités d'évolution au sein de l'entreprise, la composition et le fonctionnement des équipes, les structures organisationnelles, les besoins en matière de formation, les processus d'apprentissage et les conditions de travail.

Ces services impliquent une obligation de moyens et sont fournis dans un contexte de totale indépendance, tant par rapport aux organisations qui font appel à des services de conseil objectifs que par rapport aux personnes qui sont présentées et analysées.

II. ENGAGEMENTS VIS-A-VIS DU CLIENT

1. Un traitement professionnel de l'offre d'emploi

- Ø Le membre de Federgon RSS établit une relation professionnelle avec le client et examine en concertation avec celui-ci quels sont ses besoins en matière de recrutement et sélection. Ensuite, les parties se mettent d'accord sur la méthode la plus efficace pour que le membre de Federgon RSS se familiarise au mieux avec l'organisation afin de remplir sa mission.
- Ø Le membre de Federgon RSS porte à la connaissance du client les principes du Code de déontologie de FEDERGON RSS. Plus largement, le membre de Federgon RSS présente également de manière claire le contenu des services qu'il propose, les méthodes qu'il utilise ainsi que le cadre légal dans lequel il opère.
- Ø Le membre de Federgon RSS n'accepte que les missions qui sont autorisées en vertu des réglementations en vigueur et pour lesquelles il dispose de l'expertise nécessaire. Le membre de Federgon RSS analyse avec le client le degré de difficulté de la mission. Le membre de Federgon RSS informe également le client de l'existence d'un éventuel conflit d'intérêts et n'accepte une mission que si toutes les parties concernées sont expressément d'accord pour faire abstraction de ce conflit d'intérêts.
- Ø Le membre de Federgon RSS n'accepte une mission que pour un poste qui est réellement vacant ou qui sera vacant dans un délai prévisible.
- Ø Le membre de Federgon RSS effectue une analyse approfondie de la fonction reprenant une description de la fonction, le profil du candidat et la rémunération (en ce compris la rémunération minimum). La méthode de travail à suivre fait aussi l'objet d'un accord avec le client.
- Ø Le membre de Federgon RSS représente son client auprès des candidats avec professionnalisme. Il donne des informations en tous points conformes à la vérité sur l'entreprise et sur la fonction à pourvoir et informe les candidats de la suite réservée à leur candidature. Le membre de Federgon RSS rend compte régulièrement au client de l'évolution de la mission par le biais d'un rapport mensuel (au moins).
- Ø Le membre de Federgon RSS transmet au client un rapport au sujet de chaque candidat qui figure sur la shortlist.
- Ø Le membre de Federgon RSS garantit un service professionnel et conforme à la loi et adopte une attitude respectueuse, impartiale et non discriminatoire. Ceci vaut également pour l'évaluation des candidats repérés et présentés par le client lui-même.
- Ø Bien que le membre de Federgon RSS garantisse un service de conseil professionnel lorsqu'il propose des candidats, le client est responsable du choix final du candidat; pour autant que la procédure de sélection se soit déroulée correctement (obligation de moyens), les membres de Federgon RSS ne peuvent en aucun cas être tenus responsables des conséquences des actes ou négligences - en ce compris les dommages éventuels - de candidats qui sont entrés au service du client dans le cadre de la mission.
- Ø Le client et le membre de Federgon RSS peuvent convenir que celui-ci assurera un suivi du candidat finalement choisi après son engagement.
- Ø Le membre de Federgon RSS stipule dans une clause les modalités de la garantie qu'il offre.

*2. Protection des
collaborateurs du
client*

- Ø Le membre de Federgon RSS s'engage à ne jamais approcher pour le compte d'autres clients les candidats engagés par son intermédiaire.
- Ø Le membre de Federgon RSS se gardera d'approcher un collaborateur d'un client pour une fonction dans une autre entreprise, à moins que ledit collaborateur n'ait lui-même exprimé le souhait de changer d'emploi. Cette règle sera d'application pour une période et un domaine à convenir avec le client; à défaut de convention à ce sujet, la période sera fixée à un an.

*3. Secret
professionnel et
discretion*

- Ø Tous les collaborateurs des membres de Federgon RSS se garderont de divulguer tout élément confidentiel qui est porté à leur connaissance dans l'exercice de leur fonction.
- Ø Le membre de Federgon RSS veillera à ce que la plus grande discrétion soit assurée par toutes les parties concernées vis-à-vis des personnes intéressées et des candidats. Toute divulgation de données personnelles dans un cadre autre que celui d'une mission est interdite. Les membres de Federgon RSS sont tenus au respect de la législation sur la protection de la vie privée.
- Ø Le membre de Federgon RSS fera particulièrement preuve de discrétion et de précaution lorsqu'il approchera des candidats dans l'exercice de leur activité professionnelle.

4. Timing

- Ø La convention de collaboration passée entre le client et le membre de Federgon RSS comporte des accords concrets sur le timing de chaque phase du processus de recrutement ou de sélection.

5. Honoraires

- Ø Les honoraires font l'objet d'une convention claire entre les parties et sont consignés par écrit.
- Ø Un membre de Federgon RSS ne peut accepter ou exiger aucune rétribution, sous quelque forme que ce soit, d'une personne autre que le client. Un membre de Federgon RSS n'acceptera sous aucun prétexte un paiement d'une personne qui souhaite qu'on lui trouve un emploi. Ce principe vaut exclusivement pour les activités de placement du membre de Federgon RSS.

6. Convention

- Ø Les accords passés entre le client et le membre de Federgon RSS sont consignés dans une convention écrite.
- Ø La convention doit comporter entre autres: des éléments qui garantissent le traitement professionnel de l'offre d'emploi (une description de la nature de la mission, une description de la fonction, la méthode de travail à suivre, le nom du conseiller qui dirige le projet, ...), la durée de la protection des collaborateurs du client, un engagement de respecter le secret professionnel et la discrétion, un engagement sur le timing, des accords clairs sur les honoraires, les frais et le mode de paiement.

III. ENGAGEMENTS VIS-A-VIS DU CANDIDAT

- Ø Les candidats potentiels reçoivent l'information la plus complète et la plus objective possible sur la fonction vacante et le profil recherché de manière à ce qu'ils puissent décider s'ils participent à la procédure de sélection.
- Ø Lorsqu'un candidat transmet son CV, il lui est systématiquement envoyé un accusé de réception.
- Ø Le membre de Federgon RSS fait particulièrement preuve de discrétion et de précaution lorsqu'il approche des candidats dans l'exercice de leur activité professionnelle.
- Ø En cours de procédure, le candidat a droit à toutes les informations utiles sur l'organisation et l'entreprise, le contenu de la fonction, les conditions de travail et les étapes ultérieures de la procédure.
- Ø Le candidat est informé de l'état d'avancement de la procédure et de la décision prise à son égard. Il/elle reçoit le nom et les coordonnées du consultant qui traite sa candidature.
- Ø Tout au long de la procédure, le candidat doit être traité avec respect. Conformément à ce principe, un candidat n'est présenté au client que lorsqu'il a donné son accord pour ce faire; lorsqu'il a reçu un briefing du membre de Federgon RSS.
- Ø Le candidat a, sur demande, un droit de regard sur les données personnelles enregistrées à son sujet. En liaison avec ce droit de regard, le candidat peut également demander une copie de son dossier.
- Ø Aucune référence ne peut être demandée sans l'autorisation écrite du candidat. La mention explicite sur le CV de personnes pouvant donner des références aura valeur d'autorisation implicite.
- Ø Le membre de Federgon RSS respecte la vie privée des candidats ainsi que les données y afférentes. Il s'engage à ne demander de telles données et à ne les utiliser que dans le cadre d'une mission et avec l'autorisation du candidat. Il respecte à cet égard les dispositions des lois du 8 décembre 1992 et du 11 décembre 1998 sur la protection de la vie privée et de l'A.R. du 13 février 2002 sur le même sujet (dispositions relatives à l'obligation de déclaration, au droit de regard, de correction et de retrait), dans l'intérêt du candidat et des données qui relèvent de sa vie privée.
- Ø Les questions posées et les tests proposés seront choisis en fonction de leur pertinence, tant sur le plan de la durée que sur le plan du contenu, par rapport à la mission concernée.
- Ø Les collaborateurs du membre de Federgon RSS doivent se comporter de manière respectueuse, impartiale et non discriminatoire (par rapport à des caractéristiques tels que le sexe, le handicap, la race, l'âge,...) et ne doivent se laisser guider que par leur professionnalisme et leur souci de satisfaire le client et le candidat. Une distinction peut toutefois être faite si cela est pertinent pour le poste à pourvoir ou si cela est légalement requis ou autorisé.
- Ø Les collaborateurs du membre de Federgon RSS conservent, dans le cadre de la préservation des intérêts du candidat, une certaine 'distance professionnelle', c'est-à-dire qu'ils ne mélangent pas rôle professionnel et non-professionnel. Si une telle confusion des rôles existe, elle sera communiquée.
- Ø Dans le cadre des activités de placement, on ne peut sous aucun prétexte réclamer des frais au candidat.
- Ø Tous les frais liés à la mission sont entièrement à la charge du client, sauf convention contraire avec ce dernier.

IV. METHODOLOGIE

- Ø Le membre de Federgon RSS n'accepte que des missions qui relèvent de son domaine d'expertise. Pour mener à bien ces missions, il s'appuie sur le savoir-faire de ses collaborateurs. Ce savoir-faire repose sur la compréhension de la structure et du fonctionnement de l'entreprise, la connaissance de la gestion du personnel dans les organisations, la connaissance de la structure et du fonctionnement du marché de l'emploi, la compétence dans l'application des méthodes de recrutement et sélection, une attitude qui fait preuve d'objectivité, d'impartialité et de respect pour le client et pour le candidat.
- Ø Un dossier de recrutement est géré par un chef de projet. Celui-ci/celle-ci a de préférence une formation universitaire et/ou une expérience pratique pertinente dans le domaine du recrutement et de la sélection. Il/elle assume la responsabilité de ce dossier et est assisté(e) ou non par des personnes qui effectuent des activités de sélection.
- Ø En fonction de l'analyse du profil recherché, le membre de Federgon RSS définit la procédure de recrutement la plus efficace. Le cas échéant, le membre de Federgon RSS peut vérifier l'exactitude des CV (expérience professionnelle et diplômes) qui lui sont communiqués. En ce qui concerne les études de personnalité, on communique de manière transparente avec toutes les parties concernées.
- Ø En cas de recours à des instruments psycho-diagnostiques, ceux-ci sont utilisés par ou sous la responsabilité d'un psychologue.
- Ø Les contacts éventuels avec les références ne seront pris qu'après une analyse approfondie de la candidature, ce qui permettra de cibler les questions. Cette procédure ne sera utilisée que si elle est approuvée par le candidat concerné et jamais chez l'employeur actuel, sauf autorisation expresse du candidat.
- Ø Les conseillers ne s'expriment que sur les domaines qui sont de leur compétence. Pour l'évaluation d'aptitudes spécifiques, il peut être fait appel à des experts, moyennant accord avec le client.

V. ATTENTES DU MEMBRE DE FEDERAGON RSS VIS- A-VIS DU CLIENT

- Ø Le client fournit au membre de Federgon RSS toutes les informations de manière à ce que celui-ci puisse travailler de manière professionnelle. Le client donne au membre de Federgon RSS la possibilité de se familiariser avec la problématique ainsi qu'avec la stratégie, l'organisation et la culture de l'entreprise cliente.
- Ø Le client accepte le principe selon lequel un recrutement est un processus de choix mutuel, et est prêt à donner au membre de Federgon RSS et au candidat toutes les informations nécessaires pour que ce dernier puisse aussi faire son choix en toute connaissance de cause.
- Ø Les candidats, tant internes qu'externes, découverts – de manière active ou passive – par le client lui-même, via ses propres canaux, sont intégrés au maximum dans le dossier de recrutement.
- Ø Le client communique immédiatement au membre de Federgon RSS toute modification survenant au cours de l'exécution de la mission et susceptible d'influencer celle-ci. Les modifications qui ont des répercussions importantes sur l'exécution de la mission peuvent faire l'objet d'une révision du contrat.
- Ø Le client garantit la confidentialité des données qui lui sont transmises par le membre de Federgon RSS.

VI. ATTENTES DU
MEMBRE DE
FEDERGON RSS
VIS-A-VIS DES
CANDIDATS

Le membre de Federgon RSS attend des candidats:

- Ø que les informations que ceux-ci lui fournissent correspondent à la réalité
- Ø qu'ils tiennent le membre de Federgon RSS au courant de l'intérêt qu'ils continuent à porter à la fonction vacante
- Ø qu'ils traitent les informations confidentielles concernant le client avec discrétion
- Ø que leur candidature ait pour seul but de trouver un nouvel emploi
- Ø qu'ils respectent leurs obligations contractuelles envers le client
- Ø qu'ils traitent le membre de Federgon RSS avec respect.