

Charte de recrutement éthique et responsable

Pourquoi une charte ?

- Pour préserver les droits des candidats ;
- Pour rappeler nos obligations légales en matière de recrutement ;
- Pour donner aux responsables opérationnels comme aux ressources humaines (RH) un cadre commun ;
- Pour donner une ligne de conduite collective, respectueuse des valeurs du Groupe VSF.

Cette charte s'inscrit dans la démarche globale volontariste du Groupe VSF en matière de RSE :

Entreprise familiale et résolument tournée vers l'avenir, le groupe VSF poursuit son développement depuis 30 ans. Conscient de sa responsabilité vis-à-vis de la société et de l'environnement, l'entreprise a la volonté de faire preuve d'agilité pour allier la poursuite de son développement économique et la prise en compte des attentes sociétales et environnementales.

Equité

Chaque candidat doit être considéré sans tenir compte de ses religion, âge, sexe, opinions politiques, origine ethnique, handicap, état de santé, appartenance sociale, orientation sexuelle, etc.

Genre

Les conditions d'emploi doivent être similaires pour les hommes et les femmes. La réglementation favorisant la diversité, l'égalité des chances doit être scrupuleusement appliquée.

Objectivité

L'entretien de sélection requiert écoute, empathie et disponibilité. Il repose essentiellement sur des critères objectifs. Il permet d'apprécier les compétences nécessaires à l'exercice de la fonction, définies préalablement par une fiche de poste formalisée.

Mobilité Interne

Favoriser la mobilité et promotion interne est le meilleur moyen de fidéliser et de motiver les collaborateurs. Dans la mesure du possible, la priorité doit leur être donnée à compétences égales avec une candidature externe. A cet effet il est rappelé que les postes ouverts sont visibles sur le site du Groupe : [Découvrez les offres d'emploi du Groupe VSF \(groupe-vsfc.com\)](https://www.groupe-vsfc.com).

Bienveillance

L'entretien de recrutement permet au recruteur d'affiner les informations fournies par le candidat, de les lui faire préciser, voire développer en veillant à se limiter aux sujets susceptibles d'avoir une incidence sur la tenue du poste de travail. Ce moment doit permettre de cerner les candidats afin de pouvoir procéder à une sélection. Cet entretien se déroulera avec bienveillance, dans un environnement agréable, en partant du postulat que le candidat se livre avec honnêteté et confiance. Cela implique pour le recruteur une obligation de réserve et de confidentialité (p.ex. : toute prise de références doit être autorisée au préalable par le candidat).

Crédibilité

Le degré de préparation du recrutement, l'attitude pendant l'entretien, la qualité et la rapidité des réponses apportées par le recruteur, qu'elles soient positives ou négatives, sont des indicateurs qui renforcent le professionnalisme des collaborateurs du Groupe.

Travail d'équipe

Il est préférable que tout recrutement implique au moins 2 intervenants : 1 à 2 personnes du service concerné, ou 1 personne avec 1 personne des RH dont cette fonction fait partie de ses missions.

Feedback

Toute candidature fait l'objet d'une réponse. Les candidats vus en entretien recevront une réponse personnalisée (mail ou appel téléphonique).

Egalité

L'entretien de recrutement ne s'inscrit pas dans un rapport de force, ni une relation dominant-dominé. Le recruteur et le recruté se sentent dans un rapport équilibré.

Alerte

Tout manquement dans le respect des engagements décrits dans cette charte doit être signalé à VSF, à l'adresse suivante : vsfethics@vsf41.com, qui l'étudiera et apportera la ou les réponses(s). Toute alerte sera traitée avec diligence, respect de la confidentialité et protection des données personnelles.