

Préambule

Afin de jouer pleinement son rôle d'entreprise citoyenne et dans un souci d'équité et d'égalité des chances des candidats à l'embauche, AGEO s'engage à respecter une charte éthique de recrutement. Cette charte est diffusée à l'ensemble du personnel et consultable par les candidats sur le site internet d'AGEO.

Article 1. Principes de base

AGEO reconnaît que sa responsabilité sociale se base sur l'égalité et le respect des droits de l'Homme.

AGEO s'engage pour l'intégration de tous sur le seul critère des compétences.

Article 2. Respect des dispositions légales en matière de non discrimination

Selon l'article L1132-1 du Code du travail « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. »

Article 3. Promotion de la diversité

AGEO affirme que la diversité des profils des candidats sélectionnés doit être un point de vigilance de la part des recruteurs. AGEO entend par là assurer une pluralité culturelle au sein de ses salariés, source de richesse pour l'entreprise.

Article 4. Emploi et handicap

Dans le cadre de sa politique diversité, AGEO étudie, à compétences égales, toutes candidatures dont celles de personnes en situation de handicap.

Pour favoriser l'accès à l'emploi et promouvoir l'intégration des travailleurs handicapés, AGEO s'engage à diffuser ses offres d'emploi auprès de Cap Emploi.

AGEO considèrera le handicap d'un candidat non comme un frein à son recrutement mais comme un critère de diversité.

Article 5. Conservation informatique des renseignements concernant les candidats

AGEO effectuera, pour chaque recrutement, l'enregistrement des candidatures sur support informatique.

Cet enregistrement respecte l'évolution de la réglementation relative à la protection des données personnelles liée à l'entrée en vigueur de Règlement Général sur la Protection des Données du 25 mai 2018. Conformément à la RGPD, chaque candidat sera informé de la conservation des informations le concernant ainsi que de son droit d'accès et de rectification de ses informations.

- Les données personnelles des candidats sont toujours collectées et traitées sur la base d'une justification particulière.
- Les données personnelles des candidats sont toujours collectées et traitées pour des objectifs déterminés, et ce, dès le début du traitement.
- Seules sont collectées les données personnelles des candidats qui sont strictement nécessaires pour atteindre les objectifs prévus.
- Les données personnelles des candidats sont exactes et tenues à jour régulièrement.
- Les données personnelles des candidats ne sont pas conservées pendant une durée supérieure à celle qui est nécessaire pour atteindre les finalités pour lesquelles elles ont été collectées ;
- Les données personnelles des candidats sont conservées et traitées d'une manière garantissant leur sécurité et leur confidentialité.

Article 6. Déroulement de la procédure de recrutement

Les candidats seront soumis à une procédure de recrutement adaptée selon les postes à pourvoir et les délais impartis. Ces procédures pourront éventuellement comprendre :

- Une présélection par Pôle Emploi ou par un cabinet de recrutement
- Une présélection du service recrutement d'AGEO
- Des tests écrits, des tests sur logiciels, des tests de personnalité orchestrés par un cabinet habilité, le renseignement d'un dossier de candidature
- Une sélection des candidats pour les entretiens
- Un ou deux entretiens successifs menés par les managers de service, la Direction des Ressources Humaines ou la Direction Générale

La sélection finale des candidats est proposée à la Direction qui est décisionnaire de l'embauche.

Parcours de recrutement :

- Je postule en ligne sur le site AGEO, sur les différents sites d'emploi (Pôle Emploi, APEC, Cap Emploi, jobboards spécialisés, ...), ou ma candidature est cooptée et présentée au service des Ressources Humaines par un collaborateur du groupe AGEO
- Le service recrutement étudie ma candidature
- Entretien téléphonique : je suis contacté(e) si mon profil correspond aux besoins de l'entreprise
- Entretien RH : je rencontre un chargé de recrutement
- Entretien opérationnel : je rencontre un manager
- Prise de décision par le manager et le service RH
- Candidature non retenue : le service RH me fait un retour sur ma candidature
- Candidature validée : prise de décision par la Direction pour l'embauche, je suis contacté(e) par le service RH pour m'expliquer la suite du processus.