



Déontologie et lutte contre les discriminations



monster

*« Vita brevis, ars longa, occasio jugax experimentum
perilulosa judicium difficile .»*

Aphorismes fondamentaux

Hippocrate

Rappel sur la loi

- LOI no 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations (extrait de l'article 1)
 - ➔ "Art. L. 122-45. - 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, notamment en matière de rémunération, 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 moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap."

Une responsabilité pénale à géométrie variable

- En tant qu'hébergeur, une entreprise diffusant des offres d'emploi sur son site Web est susceptible d'être considérée, au sens de la loi, comme un intermédiaire technique assurant l'hébergement et la mise à disposition du public d'annonces communiquées par les utilisateurs de son site web. L'entreprise a pour obligation de concourir à la lutte contre la diffusion des infractions relatives à la répression de l'apologie des crimes contre l'humanité, à l'incitation à la haine raciale ainsi qu'à la pornographie infantile
- En revanche, en qualité d'éditeur, l'entreprise est soumise à un régime de responsabilité non limitée au titre duquel l'entreprise peut voir sa responsabilité engagée du fait des activités ou des informations stockées, même si l'entreprise n'a pas eu effectivement connaissance de leur caractère illicite ou si elle a agi promptement pour retirer ces données ou en rendre l'accès impossible. En outre l'entreprise est soumise à une obligation générale de surveiller les informations qu'elle transmet ou stocke et a une obligation générale de rechercher des faits ou des circonstances révélant des activités illicites.
- Comme dans le cas de l'hébergeur, l'entreprise a pour obligation de concourir à la lutte contre la diffusion des infractions relatives à la répression de l'apologie des crimes contre l'humanité, à l'incitation à la haine raciale ainsi qu'à la pornographie infantile mais aussi de concourir à la lutte contre toute forme de discrimination (âge, sexe, opinion, religion ...)

Protection de l'anonymat et discrimination positive

- Il existe aujourd'hui dans le cadre de la diffusion d'offres d'emploi sur Internet, plusieurs chartes qui font référence :
 - ➔ La charte de l'APPEI :
 - ➔ La charte NetEmploi
- De ces chartes découle un des éléments fondamentaux et très en vogue : le CV anonyme
- La seule forme de discrimination positive légale en France à ce jour : favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées



Droits et devoirs du recruteur



monster

La réglementation relative au recrutement

- Le rapport LYON-CAEN (1992)
 - ➔ « Mission d'étude des pratiques observées antérieurement à l'embauche (recrutement), en tant que sources possible d'abus, parce que offrant des moyens puissants de connaissance, de pouvoir et de contrôle »
- Projet de loi tendant à introduire dans le code du travail des dispositions relatives au recrutement et aux libertés individuelles.

Loi 92-1446 du 31.12.1992 relative à « l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage », dont le titre V comporte des « dispositions relatives au recrutement et aux libertés individuelles »

Les exigences de la loi

- Le droit d'information préalable du candidat (salarié). Cependant, nous constatons que la mise en œuvre de la graphologie (par exemple) est réalisée, quasi-systématiquement, à l'issu du candidat.
- La pertinence en droit est la qualité logique du rapport
 - ➔ « La notion de pertinence au droit est la qualité logique du rapport entre un élément de preuve et le fait à établir »
- Dès lors, se pose d'emblée la question de la validité (prédictive) d'une méthode au regard de la finalité poursuivie (recrutement, bilan de compétences)

Du côté du recruteur : l'éthique

- APPEI: Association des Professionnels pour la Promotion de l'Emploi sur Internet
 - ✓ L'APPEI a pour mission de promouvoir et d'informer sur le métier du recrutement en ligne. Cette association est née d'une réelle volonté de la part des membres fondateurs (sites Internet) d'établir des règles de fonctionnement et d'éthique pour les recruteurs comme pour les candidats.
 - ✓ L'objectif de l'APPEI est de proposer aux internautes (candidats et recruteurs) des services qualifiés et garantis par les professionnels du recrutement on-line.

Du côté du recruteur : la déontologie

- SYNTEC : Syndicat Professionnel du Conseil en recrutement
 - ✓ Renforcer le professionnalisme et enrichir la qualité du service fourni par les cabinets membres
 - ✓ Assurer la promotion de la profession
 - ✓ Réunir l'ensemble des acteurs pratiquant le métier de conseil en recrutement
 - ✓ Être un lieu d'échanges et de rassemblement pour la profession
- CNIL : contenu de la délibération N° 02-017 du 21 mars 2002
 - ✓ 1. Sur la nature des informations collectées relatives à la vie privée
 - ✓ 2. Sur la collecte des informations
 - ✓ 3. Sur l'information des personnes concernées
 - ✓ 4. Sur le droit d'accès et de rectification
 - ✓ 5. Sur la durée de conservation
 - ✓ 6. Sur la prohibition des profils automatiques
 - ✓ 7. Sur les formalités préalables à l'automatisation
 - ✓ 8. Sur les mesures de sécurité et de confidentialité



Droits et devoirs du candidat



monster

La protection des candidats

- Le caractère obligatoire et facultatif des réponses (exigence légitime en soi) mais il existe de fortes chances pour que le candidat soit pénalisé s'il refuse de répondre à certaines questions
 - ➔ Des conséquences à leur égard d'un défaut de réponse
 - ➔ Des personnes physiques ou morales destinataires des informations
 - ➔ De l'existence d'un droit d'accès et de rectification
 - ➔ Le rapport LYON-CAEN fait référence au « droit à l'oubli »
- A l'issu de la procédure de recrutement, toutes les informations concernant le candidat doivent être détruites

Distinction entre le recrutement et le contrat de travail

Les obligations du candidat

- La notion de bonne foi (article L.121-6) code du travail)
 - ➔ « Le candidat à un emploi est tenu de répondre de bonne foi aux demandes d'informations, dès lors qu'elles présentent un lien direct avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles »

Du côté du candidat : l'honnêteté

- Un candidat se doit d'être honnête sur les informations contenues dans son CV même si celui-ci n'a aucune valeur contractuelle.

*« La vie est courte, l'art est long, l'occasion est fugace
parce que l'expérience trompe et que le jugement
est difficile .»*

Hippocrate

La recherche d'emploi

Les médias et la recherche d'emploi

La presse et Internet sont 2 moyens incontournables pour mener sa recherche d'emploi

Incontournables et complémentaires, les recruteurs sont de plus en plus nombreux à utiliser le « mix média » pour communiquer leurs offres.

Les candidats en recherche d'emploi doivent se tenir informés de l'actualité du recrutement et de l'actualité des entreprises. Deux médias permettent d'accéder à ces informations : la presse, le média historique et Internet, le média de la décennie. Il existe plus de 900 titres de presse en France et un nombre non quantifiable de site Internet traitant du sujet de l'emploi.

Pourtant, tous offrent des services différents, qu'il s'agisse d'offres d'emploi (spécialisées, régionales, tous profils, cadres...), ou d'informations (sectorielles, conseils pratiques...).

Les candidats profitent de la presse pour l'information qu'elle diffuse et l'image employeur qu'elle permet de révéler, et capitalisent sur Internet pour une démarche active et ciblée.

Slide 17

MT1

Monster Technologies; 12/01/2007

Internet, principale méthode de recrutement en Europe

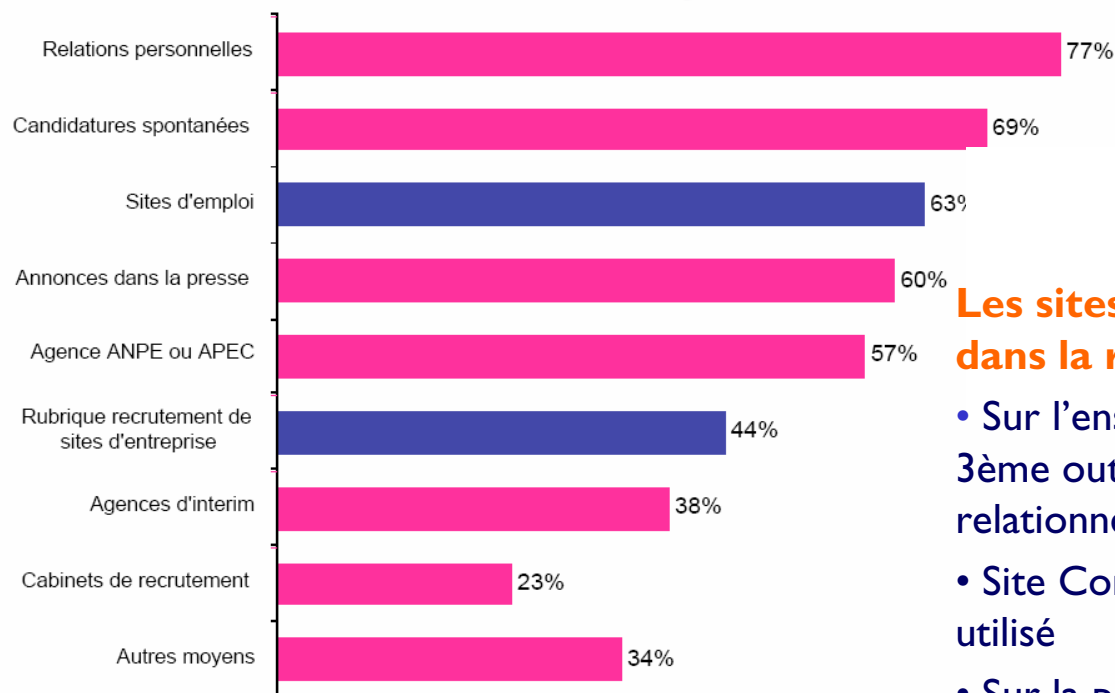
Internet est, pour 68 % des Européens, la méthode la plus utilisée pour recruter, devant :

- les agences de recrutement (cabinets et travail temporaire) (43 %),
- les petites annonces dans la presse (40 %)
- et les relations professionnelles ou personnelles (26 %).

C'est le résultat d'une enquête menée par Kelly Services. Mais si les Danois et les Belges sont respectivement 93 % et 90 % à citer Internet, les Français ne sont que 68 % à le faire : leur taux d'équipement en ordinateurs reste en effet plus faible que celui de leurs voisins, tout comme leur taux de connexion à Internet.

Les médias et la recherche d'emploi - France

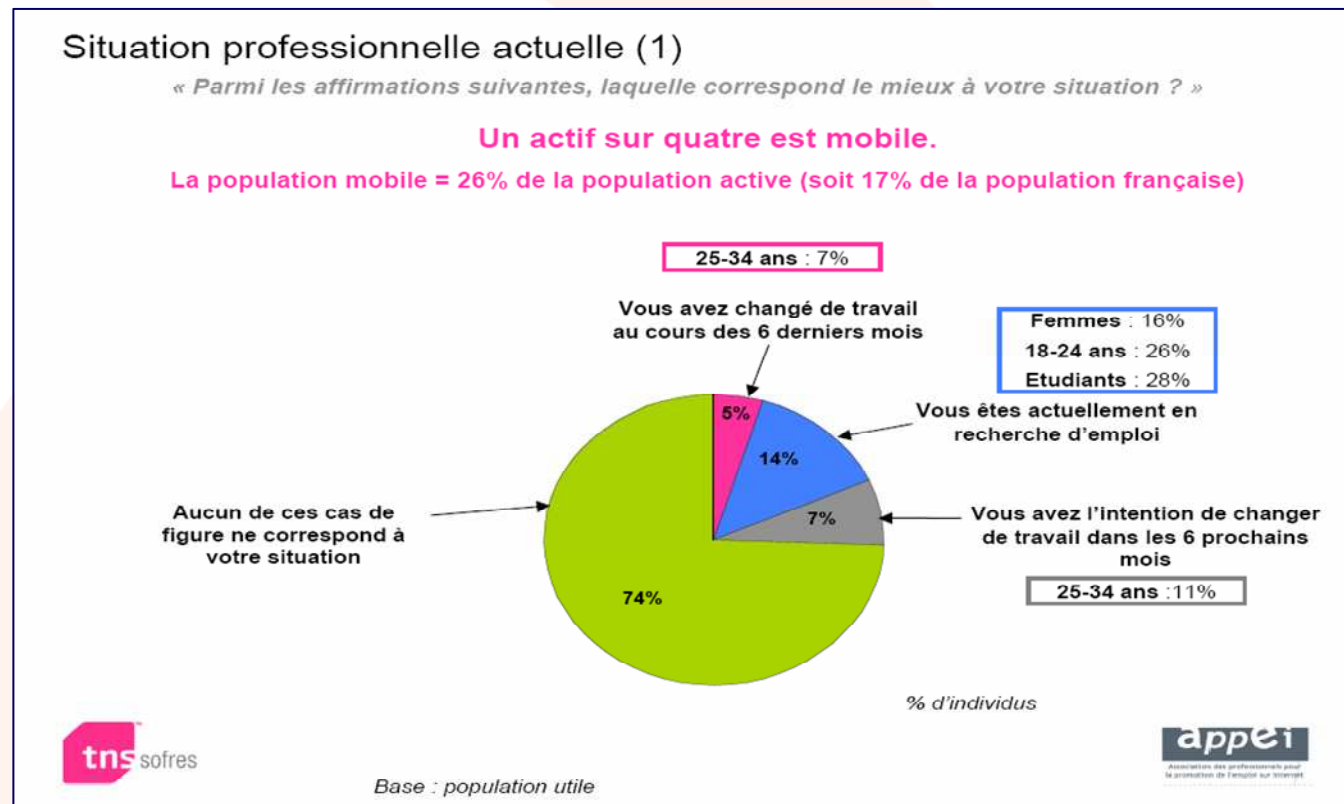
Les moyens utilisés pour changer de travail



Les sites emploi, un vecteur essentiel dans la recherche d'emploi

- Sur l'ensemble de la population mobile : 3ème outil utilisé (63 %) derrière le réseau relationnel et les candidatures spontanées
- Site Corporate des Entreprises = 6^{ème} outil utilisé
- Sur la population mobile internautes : 2ème vecteur de recherche d'emploi (75 % d'utilisateurs), derrière les relations personnelles
- Les sites emploi devançant la presse, les agences physiques (APEC, ANPE), les agences d'intérim et les cabinets de recrutement.

Etude Emploi Internet sur la population mobile*



Cette étude TNS-Sofres demandée par l'APPEI** en janvier 2006 a pour objectif de mieux connaître la population mobile en France et son mode de recherche d'emploi sur internet. La population étudiée dite utile regroupe les actifs+chômeurs ayant travaillé+étudiants. 2005 personnes interviewés par téléphone dont 1289 utiles en septembre 2005.

**APPEI: Association des Professionnels Pour la Promotion de l'Emploi sur Internet. Association qui regroupe les principaux acteurs de diffusion d'offres d'emploi sur le web (job boards). Cette organisation a souhaité élaborer et faire respecter à ses membres une charte déontologique propre au recrutement effectué via Internet, face au développement fulgurant de ce nouveau média, et afin d'éviter des dérives ou des dérapages.

*Population mobile : population qui a changé d'emploi ces 6 derniers mois, ou qui recherche un emploi ou qui souhaite changer dans les 6 prochains mois

Les cadres et la recherche d'emploi

- Etat d'esprit actuel par rapport à l'emploi*

41% des cadres se déclarent « attentifs aux opportunités » qui peuvent se présenter, une proportion comparable à celle des années précédentes. Les professions intermédiaires, les dirigeants et cadres en entreprise et les plus jeunes semblent davantage attentifs aux opportunités que l'ensemble des cadres.

4% se déclarent en recherche active d'un nouvel emploi.

Enfin, un peu plus d'un cadre sur deux est actuellement sans volonté de changement.

Parmi les cadres qui ont la volonté de changer d'emploi ou attentifs aux opportunités, **68% souhaitent évoluer au sein de leur entreprise actuelle et 49% désirent changer d'entreprise.**

Les avantages du recrutement par Internet

Pour le recruteur

- **Rapide**
 - ➔ Diffusion
 - ➔ Candidatures
- **Ciblé**
 - ➔ Qualification des offres et des CV
- **Compétitif**
 - ➔ Coût de fabrication et de diffusion faibles (par rapport à la presse, aux cabinets de recrutement...)
- **International**
 - ➔ 24h / 24, partout dans le monde

Les limites :

- Flux de CV important
- Exigence de rapidité par rapport au candidat
- Taux de CV non ciblés plus important

Les avantages du recrutement par Internet

Pour le candidat

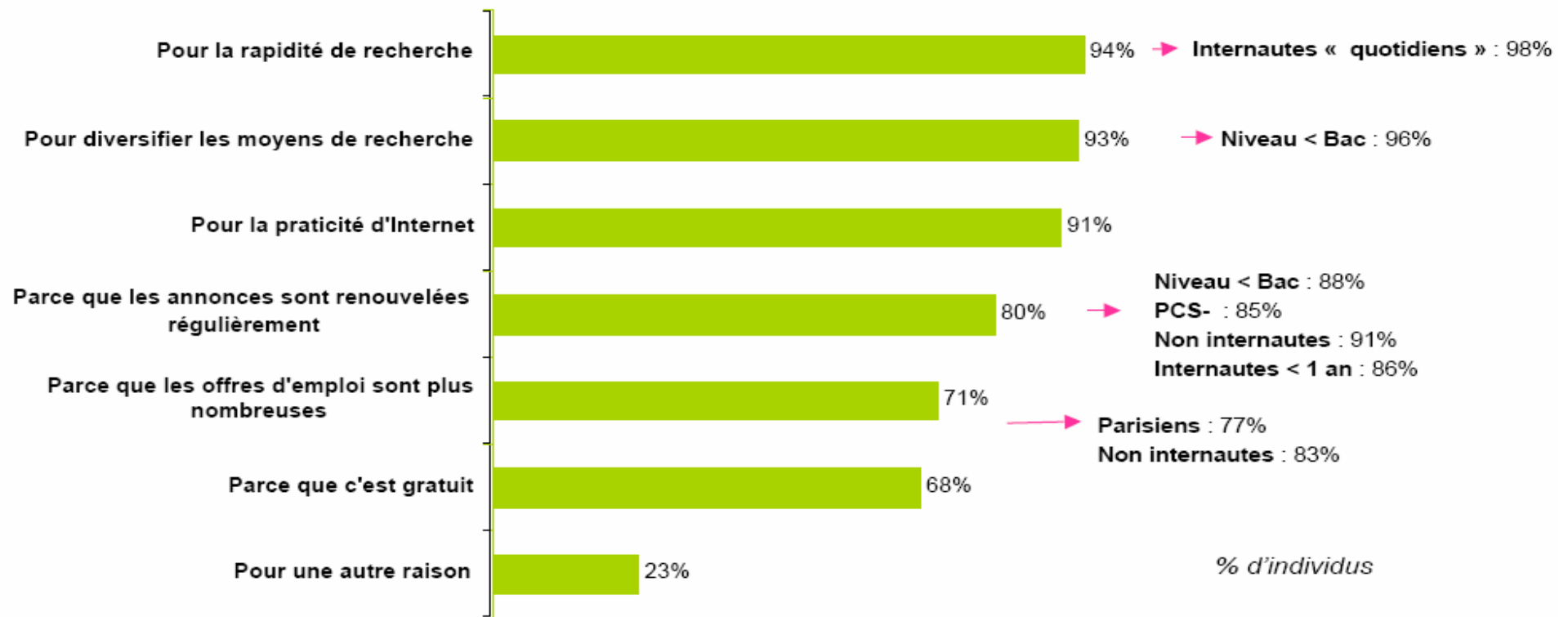
- **Rapide**
 - rapidité de l'envoi
 - pas de lettre manuscrite
- **Economique**
 - pas d'affranchissement
 - pas de papier
- **Meilleure visibilité sur l'état du marché**
 - nombre d'offres, salaire...
- **Facile**
 - recherche d'information sur les entreprises qui recrutent
- **Absence de frontières**

Usage en terme de recherche d'emploi

Motifs d'utilisation d'Internet pour la recherche d'emploi

« Pour quelles raisons, avez-vous ou pensez vous utiliser Internet pour votre recherche d'emploi ? »

Nombre moyen = 5,2



Deux types de recherche

La recherche active

- Le candidat est à la recherche d'un emploi dans un délai court
- Il répond à des offres, envoie des candidatures spontanées
- Il consulte les sites emploi et utilise les services proposés (push d'annonces, lettres de motivation, etc.)

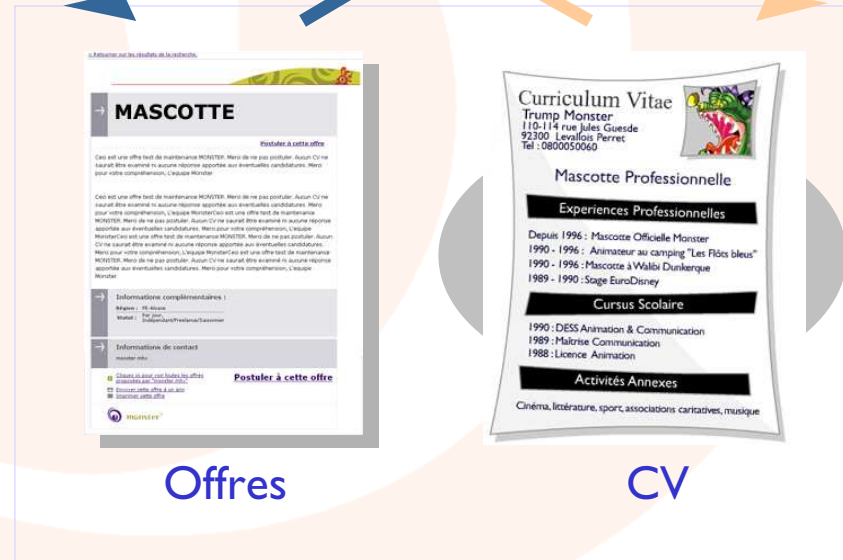
La recherche passive

- Le candidat est actuellement en poste mais il reste dans une situation de veille et veut connaître les opportunités proposées pour éventuellement changer de poste.
- Le candidat a déposé un CV dans les CVthèques des sites généralistes

Internet et la recherche d'emploi

Recruteurs

Candidats

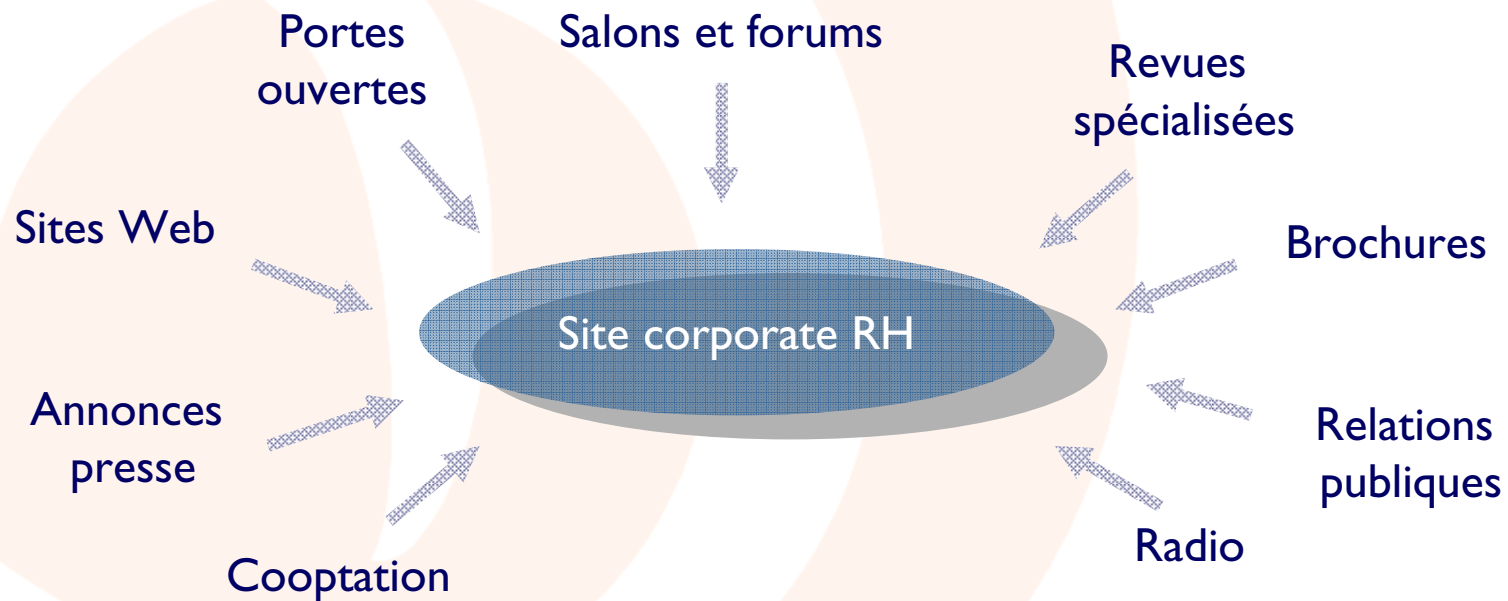


Offres

CV

Internet

Les différentes sources d'information emploi



Chercheurs d'emploi actifs et passifs