

CHARTRE DEONTOLOGIQUE HAYS

TRANSPARENCE DANS NOTRE RELATION

Division Audit & Expertise Comptable

Depuis 1958, la notoriété et le succès de notre groupe repose sur la qualité de nos services et le respect de nos clients.

Ces notions de « Qualité de service » et de « Respect » renvoient toutes deux aux engagements pris par notre entreprise dans le cadre de ses relations commerciales avec l'ensemble de ses clients et notamment concernant la non sollicitation du personnel salarié de ces dernières.

Définition de l'approche directe

L'approche directe est une méthode de sourcing de candidats n'ayant fait aucune démarche expresse ou tacite pour trouver ou se voir proposer un autre emploi dans une autre entreprise ou organisation que la leur.

Dans la pratique, il s'agit d'identifier et d'approcher pour le compte d'une entreprise mandante, une compétence précise au sein d'une entreprise ou organisation concurrente et de lui faire l'offre de rejoindre cette entreprise mandante.

N'est pas de l'approche directe

Il n'est pas considéré comme une démarche d'approche directe ou de « chasse de tête » le fait de contacter un candidat ayant au préalable :

- Postulé à l'une des missions de recrutement que nous gérons
- Ayant déjà son profil enregistré dans notre base de données informatique
- Déposé son CV sur un site d'emploi (ex. Monster, Apec, Cadremploi, ...)
- Créé un CV en ligne sur un site de mise en relation professionnelle (ex : Viadeo, Linked In, ...) : l'ensemble des consultants Hays doivent respecter la « politique des réseaux sociaux » mise en place au sein de Hays afin de cadrer l'utilisation des réseaux sociaux.
- Venu à notre rencontre dans le cadre de forum ou de salon

Engagement de non recours à l'approche directe

Notre entreprise a fait le choix de ne jamais recourir, d'aucune manière que ce soit à l'approche directe ou « chasse de tête » pour l'ensemble des missions confiées, sur la division Audit & Expertise Comptable.

Notre politique commerciale dite « au succès », nous fait privilégier une approche de sourcing différente de l'approche directe, basée uniquement sur :

- La diffusion d'annonces presse
- La diffusion d'annonces Internet
- L'utilisation de notre base de données
- L'utilisation des banques de CV des sites emplois
- L'utilisation de notre propre site emploi hays.fr
- La cooptation & le bouche à oreille
- L'utilisation des réseaux sociaux

Salariés de votre entreprise et salariés recrutés par notre intermédiaire

Notre entreprise s'engage à ne pas approcher un candidat placé par ses soins chez un client.. Cependant, le consultant aura le droit de rappeler le candidat, dans le cadre du suivi de son intégration.

Toutefois, tous les salariés d'un client faisant acte de candidature auprès d'une entité du Groupe HAYS pour l'une des missions que nous gérons ou à titre spontané seront considérés au même titre que n'importe quel autre candidat postulant pour le poste concerné et verront leur candidature traitée, et ce en vertu du principe de liberté du travail et de non-discrimination prévu à l'article L1132-1 du Code du Travail

Nos consultants s'engagent

En nous rejoignant, chaque consultant de cette division signe une charte déontologique dans laquelle il s'engage à respecter un devoir de discrétion et de confidentialité le liant à l'ensemble de ses clients et de ses candidats.

Le non-respect de cette charte constituerait pour le consultant une faute professionnelle sanctionnable.

Le Client reconnaît avoir pris connaissance des termes de la présente Charte.

Nom du signataire :

Fonction :

Date :

Signature et Cachet :

