



Smart Energy Management

# Charte de Recrutement

Application au 1<sup>er</sup> Avril 2024

## Préambule

Guidée par son sens de l'éthique et ouverte à la diversité culturelle, Energy Pool Développement accorde une priorité au respect des individus, à l'équité et à la prévention de toute forme de discrimination. Ces valeurs occupent une position centrale dans notre politique RH et notamment notre politique de recrutement de notre entreprise et sont incarnées par l'ensemble des équipes chargées de sa mise en œuvre.

L'objectif de cette charte est de définir les principes déontologiques et méthodologiques auxquels l'ensemble des acteurs impliqués dans le recrutement (y compris externes) s'engagent à appliquer lorsqu'ils participent en tout ou en partie au processus de recrutement pour le compte d'Energy Pool Développement. Cela englobe la sélection des candidatures, l'évaluation des postulants, le traitement des réponses, sans que cette liste soit limitée.

## Article 1 : nos principes

Energy Pool Développement s'inscrit dans une démarche d'entreprise socialement responsable et accompagne ses salariés en leur proposant des évolutions et des mobilités, tout en sécurisant leurs parcours professionnels.

Les comportements d'Energy Pool Développement (le respect, la responsabilisation, l'esprit entrepreneurial, le travail collectif et collaboratif, l'esprit d'équipe, le pragmatisme, la satisfaction clients, l'agilité et l'excellence) imprègnent l'ensemble du processus de recrutement.

## Article 2 : nos engagements

La présente Charte mobilise les équipes Ressources Humaines et les équipes managériales de l'entreprise dans le but de garantir un processus de recrutement aligné sur les valeurs du Groupe et en accord avec la responsabilité sociétale de l'entreprise.

Ainsi, à chaque étape du recrutement, nous nous engageons dans :

### **Le respect de la Diversité, de la parité et de l'Égalité des Chances\*** :

Un processus unique de traitement et de décision est mis en place pour toutes les candidatures reçues.

Les acteurs du recrutement, recruteurs, collaborateurs « pairs » et managers recruteurs, exercent l'activité de recrutement dans le respect des droits fondamentaux de la personne humaine :

- Ils préservent la vie privée des candidats en garantissant le respect du secret professionnel,
- Ils ne pratiquent aucune mesure discriminatoire directe ou indirecte à l'égard d'un candidat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa 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 race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille et de son prénom, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.
- Ils veillent à proscrire tout agissement lié au genre d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Energy Pool Développement a ainsi signé le 31 août 2023, une Décision Unilatérale de l'Employeur sur l'égalité professionnelle qui renforce ces engagements.

*\*Article L1132-1 du Code du Travail modifié par LOI n°2022-401 du 21 mars 2022 - art. 10*

### **La conduite d'un processus recrutement professionnel et respectueux de la déontologie :**

La recherche des compétences et du savoir-être nécessaires au poste à pourvoir est au cœur de l'analyse des candidatures. Chaque recrutement s'accompagne d'une description détaillée des missions ainsi que des exigences et des compétences recherchées. Le recruteur veille à l'adéquation entre les compétences du candidat et le poste à pourvoir, mais également à sa capacité à s'adapter aux évolutions des métiers et des activités de l'entreprise.

L'évaluation repose sur des entretiens et le recours, en fonction des métiers, à des outils d'évaluation adaptés, validés par la Direction des Ressources Humaines et maîtrisés par le recruteur. Chaque candidat en est informé lors du premier entretien avec un membre du service Ressources Humaines.

Afin de promouvoir la mobilité, l'évolution et la promotion de nos collaborateurs, toute offre est diffusée au sein du Groupe. L'acte de candidature interne peut être soumis à confidentialité, l'information par le postulant à son manager se faisant alors si l'entretien RH est concluant.

### **La transparence et le suivi des candidats :**

Lors des entretiens de recrutement, le Groupe Energy Pool est présenté à chaque candidat au même titre que le poste à pourvoir et son environnement.

Tous les acteurs du processus de recrutement veillent à ce que les informations échangées restent confidentielles.

1. Le recruteur et le manager recruteur reçoivent des informations de la part du candidat. Ce dernier est également amené à communiquer ses aspirations et motivations individuelles. Les acteurs d'Energy Pool Développement s'engagent à :

- Préserver le niveau de discrétion souhaité par le candidat quant à son intégration dans le processus de recrutement,
- Garder confidentielles les données personnelles et professionnelles transmises par le candidat,
- Respecter le droit de réserve du candidat quant aux informations qui pourraient avoir un caractère confidentiel en lien avec ses activités précédentes et actuelles dans d'autres sociétés.

2. Le candidat bénéficie, au cours des différents entretiens, d'informations relatives à l'ensemble du Groupe, sa stratégie, ses activités et son évolution. Les informations transmises au candidat ont pour seul objectif de lui assurer une transparence maximale afin de faciliter son appréciation du poste à pourvoir et de l'opportunité de rejoindre l'entreprise. Ces informations n'ont donc pas vocation à être diffusées.

Le candidat s'engage à :

- Respecter une totale discrétion sur les informations reçues au cours des différents échanges avec les représentants internes et externes au Groupe.
- Limiter la diffusion et le partage relatif aux informations reçues aux seules personnes directement impliquées dans le processus.

Toute candidature spontanée, ou à la suite d'une annonce, qui n'est pas retenue après étude reçoit une réponse dans un délai maximum de (15) jours.

### **Le respect de la confidentialité des données personnelles :**

Les données personnelles des candidats sont traitées dans le respect du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Les candidatures potentiellement intéressantes pour l'entreprise, qu'elles aient été sélectionnées sur la base du CV ou d'un entretien, sont conservées et si possible qualifiées pendant une durée de deux (2) ans maximum dans l'outil de recrutement.

## **Article 3 : information, formation & contrôle**

Le respect de l'Égalité des Chances est au cœur de la politique Ressources Humaines. En tant que levier d'action de cette politique, la présente Charte fait partie intégrante des dispositifs de déploiement (déclinaison, mise en œuvre et développement) des processus ou de la politique Ressources Humaines.

### **1. Information et sensibilisation des différents acteurs**

Tous les acteurs impliqués directement ou indirectement dans l'activité de recrutement externe sont informés de l'existence de la Charte et sensibilisés quant à l'importance de l'application de ses dispositions.

Chaque chargé de recrutement au sein des Ressources Humaines s'engage formellement à la respecter tout au long de sa présence au sein de l'équipe, attestant ainsi de sa connaissance des dispositions et de sa volonté à les appliquer correctement.

Par ailleurs, les collaborateurs de l'équipe recrutement assurent la promotion et l'information de la présente Charte auprès des différents acteurs internes et externes du processus de recrutement.

### **2. Formation**

Sont dispensées aux chargés de recrutement et aux managers recruteurs des formations visant à optimiser leurs connaissances de la réglementation en matière de non-discrimination, à inscrire leurs pratiques dans le respect de la déontologie et à les guider dans l'utilisation des outils de l'entreprise en matière de recrutement.

### **3. Contrôle**

Le service Ressources Humaines peut missionner des audits des processus de recrutement permettant de s'assurer de la bonne application des dispositions de la présente Charte, du respect de la réglementation en matière de non-discrimination et du traitement des données personnelles informatisées ou sur support papier. Les rapports d'audit peuvent être présentés à la Direction Générale d'Energy Pool Développement et prévoient, le cas échéant, des préconisations et des actions correctives.

## Article 4 : expression des engagements de l'entreprise

Energy Pool Développement s'engage à communiquer de manière transparente sur sa politique d'Égalité des Chances, tant en interne qu'en externe.

### 1. En interne

L'entreprise informe l'ensemble de ses collaborateurs sur ses engagements en matière d'Égalité des Chances. Elle assure la sensibilisation et la formation des managers recruteurs, des tuteurs et des recruteurs sur les règles déontologiques dans lesquelles elle s'est engagée.

L'entreprise communique les objectifs qui l'amènent à intégrer l'Égalité des Chances au cœur de sa Politique Ressources Humaines et sur les valeurs qu'elle entend développer au travers de ses actions et des outils mis en place telle que la présente Charte.

### 2. En externe

L'entreprise communique sur sa volonté de conduire ses activités de recrutement dans le respect de la réglementation et des principes déontologiques.

La Charte de recrutement est librement accessible via Internet sur le site institutionnel d'Energy Pool Développement.

Par ailleurs, un exemplaire de la présente Charte peut être remis à chaque candidat reçu en entretien de recrutement à sa demande, ou mis à sa disposition par tout moyen approprié en fonction des circonstances et des lieux.

## Article 5 : application, durée et mise à jour

Les dispositions de la présente Charte sont applicables pour une durée illimitée dans le temps.

Par conséquent, les Ressources Humaines proposeront régulièrement les aménagements nécessaires afin d'adapter la Charte aux évolutions de la déontologie de l'activité de recrutement et d'assurer sa conformité à la réglementation en vigueur.

Le-Bourget-du-Lac, 1<sup>er</sup> avril 2024

Aymeric Flipo

Senior VP People Excellence



Smart Energy Management

### Energy Pool Développement

20 Rue Lac Majeur  
BP90324  
Bâtiment C – Parc Ouragan  
73377 Le Bourget du Lac Cedex  
Tél. : +33 (0)4 88 13 16 60  
[www.energy-pool.eu](http://www.energy-pool.eu)