

CHARTE ÉTHIQUE

Cette Charte est rédigée à l'intention des dirigeants, employés permanents, intérimaires, clients, partenaires et fournisseurs de ETRE emploi pour réunir les principes et les règles qui inspirent notre conduite dans le cadre de notre travail.

Ce code de déontologie est la responsabilité de tous, il permet de pouvoir anticiper les risques, de garantir l'intégrité et la réputation de notre entreprise et de nos missions en toute sérénité et sécurité, dans le respect des normes, de la législation et des réglementations en vigueur.



Notre charte éthique est remise à chaque nouveau client et mise à disposition de nos permanents et intérimaires au sein de nos agences et consultable sur notre site <https://www.etre-emploi.fr/>

SOMMAIRE

1- NOTRE HISTOIRE

2- NOS VALEURS

3- NOTRE FONCTIONNEMENT

4- NOS ENGAGEMENTS

5- DESIGNATION D'UN REFERENT ETHIQUE

6- PROCEDURE DE SIGNALEMENT INTERNE

1- NOTRE HISTOIRE

Indépendants depuis 2005, notre histoire est ancrée dans notre territoire....

Sa fondatrice Jacqueline Bahu a le goût de l'entrepreneuriat et à la suite d'une étude de marché, elle fait le constat que le secteur est en pleine progression.

Ayant une connaissance approfondie du monde du travail sur le territoire de La Manche, elle décide alors de se lancer en se démarquant avec une approche plus orientée sur la proximité permettant ainsi de répondre au mieux aux attentes des entreprises et des candidats.

Tout d'abord orientée vers les profils qualifiés, ÊTRE emploi est aujourd'hui multi-métiers et accompagne tous profils de candidats vers un emploi durable.

ÊTRE emploi compte aujourd'hui 3 agences dans la Manche, Saint-Lô, Avranches et Granville.

En juillet 2022, Jacqueline Bahu a passé le relais à son fils Benjamin Bahu.

2 - NOS VALEURS



Nos valeurs se traduisent à travers des savoir-être et savoir-faire, que chacun au sein d'Être emploi s'attache à mettre en œuvre au quotidien.

- Être au cœur des préoccupations de chacun.
- Mobiliser nos compétences pour répondre à l'attente de nos clients et de nos salariés.
- Rechercher l'adéquation et l'épanouissement mutuel du candidat et de l'entreprise.
- Etablir une relation de confiance et de qualité avec nos collaborateurs permanents nos intérimaires et nos clients.
- Être en quête de sens et apporter des solutions justes et durables.
- Agir de manière transparente avec nos clients et nos candidats sur la réalité du marché de l'emploi.
- Promouvoir l'honnêteté, l'intégrité, le respect et l'exemplarité.
- Veiller au strict respect des lois, garantir les droits humains et sociaux de chacun, à la fois au sein de l'entreprise, et auprès de ses parties prenantes.

3 – NOTRE FONCTIONNEMENT

- Mener des actions très ciblées de recherche de candidats à travers la maîtrise du sourcing en interne.
- Développer un accueil personnalisé, une écoute attentive, du temps consacré à chacun et analyser le parcours professionnel de nos candidats.
- Procédures d'intégration des candidats :
 - ➔ Entretiens approfondis, vérification de l'identité, des habilitations, sensibilisation à la sécurité et la santé au travail.
- Analyser et comprendre les besoins clients, répondre aux attentes.
- Être réactifs et créatifs face à un marché en constante évolution.
- Être en recherche permanente de la satisfaction client, apporter de la valeur ajoutée, faire gagner du temps et de la sérénité à nos clients.
- Fidéliser nos candidats et nos clients. Écouter sans idée reçue les clients et les candidats pour en découvrir le meilleur.
- Respecter toutes les parties prenantes, y compris nos concurrents.
- Persévérer pour promouvoir les candidatures auxquelles nous croyons.
- Accorder une grande valeur à la sincérité, qui est à la base de notre culture d'entreprise.
- L'intégrité, la responsabilité sociétale RSE :
 - ➔ Politique de confidentialité et protection des données comptables et financières.
 - ➔ Travailler avec des outils métiers qui permettent la traçabilité/ Conformité RGPD.
- Bâtir des relations solides et durables avec nos partenaires et nos fournisseurs, fondées sur la confiance et l'intérêt mutuels.

Objectif : Trouver la parfaite adéquation entre les 2 parties dans la durée.

4 - NOS ENGAGEMENTS

1. CONFORMITE A LA LEGISLATION

ÊTRE emploi s'engage à respecter les lois et réglementations. Le respect de la Loi constitue un engagement incontournable. Il est de notre responsabilité que d'appliquer et faire appliquer pleinement les lois et réglementations, ainsi que les diverses politiques et directives établies par l'Entreprise. Tous les Collaborateurs sont tenus d'être informés des dispositions en vigueur dans l'Entreprise concernant leur domaine de responsabilité, de les consulter et les respecter, en cas de doute et de besoin, les services compétents pour obtenir des informations complémentaires et des conseils.

2. RESPECT DES PERSONNES

La gestion des ressources humaines, l'animation des Collaborateurs, ainsi que les relations entre les Collaborateurs, sont fondées sur les principes de confiance et de respect mutuels, avec le souci de traiter chacun avec dignité. **ÊTRE emploi** entend appliquer une politique de ressources humaines équitable et conforme aux lois. Elle s'interdit notamment toute discrimination. Toute pression, poursuite ou harcèlement à caractère moral ou sexuel est interdit(e). Chaque Collaborateur a droit au respect de sa vie privée notamment au travers de la réglementation relative aux données informatiques. Assurer et renforcer la sécurité des Collaborateurs dans l'exercice de leurs activités est une préoccupation permanente.

3. RELATIONS AVEC LES CLIENTS, FOURNISSEURS ET AUTRES PARTENAIRES COMMERCIAUX

ÊTRE emploi entretient avec toutes ses parties prenantes et, en particulier, avec ses clients, et ses fournisseurs, des relations placées sous le signe de l'honnêteté et de l'équité, en accord avec ses principes éthiques. Les Collaborateurs doivent veiller à agir avec professionnalisme, intégrité et équité avec les clients. **ÊTRE emploi** attend de ses partenaires un engagement équivalant en termes de respect des droits de l'homme, de loyauté des pratiques de vente et de marketing, de protection des informations confidentielles et de la propriété intellectuelle, de lutte contre la corruption et plus largement, d'éthique des affaires. Il incombe à chaque Collaborateur de travailler avec ses partenaires sur une base objective, sans favoritisme ni discrimination. Les services fournis par **ÊTRE emploi** respectent les normes établies en matière de qualité, de santé, de sécurité et d'environnement.

4. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

ÊTRE emploi s'attache à lutter contre les faits de corruption, de trafic d'influence, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics, de favoritisme ou de tout autre manquement à la probité.

4 - NOS ENGAGEMENTS

5. SANTE ET SECURITE SUR LE LIEU DE TRAVAIL LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LE HARCELEMENT – HANDICAP

ÊTRE emploi garantit des conditions de travail adéquates à ses salariés permanents et intérimaires, y compris en matière de santé et de sécurité, lesquels ont le devoir d'y contribuer par le respect des règles de l'Entreprise et des entreprises utilisatrices en la matière. **ÊTRE emploi** garantit à ses salariés et à ses parties prenantes un environnement de travail qui exclut toute discrimination fondée notamment sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique ou la religion, la qualité de représentant du personnel, l'exercice d'un mandat syndical, les opinions politiques, le handicap, l'âge et tous autres comportements physiques, verbaux ou visuels offensants. Toute forme de harcèlement est prohibée et sanctionnée conformément aux législations nationales en vigueur. **ÊTRE emploi** respecte la vie privée de ses Collaborateurs et protège leurs données personnelles.

6. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT - RESPONSABILITE SOCIETALE

ÊTRE emploi s'engage à préserver les ressources naturelles et énergétiques, réduire la production de déchets et de rejets nocifs dans l'air ou l'eau et à lutter contre le changement climatique. Cela implique nécessairement le respect des dispositions légales en vigueur en matière de protection de l'environnement. **ÊTRE emploi** veille au tri sélectif, encourage le co-voiturage, la mobilité verte, réduit sa consommation énergétique et mène des actions favorisant la régénération écologique.

5 - PROCEDURE DE SIGNALEMENT INTERNE

Le dispositif d'alerte éthique de **ETRE emploi** permet aux **salariés permanents, intérimaires, clients et fournisseurs** d'effectuer un signalement concernant :

- Un crime ou un délit
- Une violation d'une loi ou d'un règlement
- Une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général
- Un manquement au code de conduite Ethique et aux valeurs de **ETRE emploi**
- Un manquement au référentiel DDV : Droits et libertés fondamentales, santé et sécurité, environnement, éthique des affaires : les engagement et exigences de l'entreprise décrite dans la Charte Ethique
- Une atteinte grave envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement résultant des activités de **ETRE emploi**.

Le dispositif d'alerte éthique de **ETRE emploi** est accessible à tous et chaque nouveau salarié permanent, intérimaire, client et fournisseur est informé de son existence par un courrier transmis via Armado pour nos intérimaires et clients, par un document associé au contrat de travail pour les permanents et par Emailing pour nos fournisseurs.

La protection des lanceurs d'alerte est une préoccupation fondamentale pour **ETRE emploi** qui a mis en place une adresse mail spécifique dont le seul destinataire est notre référent éthique : ethique@etre-emploi.fr

Le référent éthique préservera l'anonymat, la sécurité des données lors de leur collecte, de leur communication ou de leur conservation. Conformément à la réglementation applicable, toute personne peut demander l'accès et la rectification de ses données personnelles.

L'alerte doit être faite de bonne foi, dénuée de toute malveillance.

L'alerte porte sur tout fait grave, dont le lanceur d'alerte a eu personnellement connaissance ou est directement concerné.

L'alerte sera transmise de façon anonyme par le référent éthique à la direction de **ETRE emploi** pour son traitement.

6 - DESIGNATION D'UN REFERENT ETHIQUE

ETRE emploi désigne un référent en charge des sujets relatifs à l'éthique.

Le Référent Ethique permet de révéler ou signaler, de manière désintéressée et de bonne foi, certains faits dont il a eu personnellement connaissance, constitutifs d'un crime, d'un délit, d'une violation grave et manifeste au sein de l'entreprise.

Il est lanceur d'alerte via un processus établi au sein de l'organisation concernant les sujets des droits humains, de l'environnement, de la sécurité et de la santé, des affaires.

Il recevra tout signalement en toute confidentialité, par mail à une adresse dédiée : ethique@etre-emploi.fr

Salariés permanents, intérimaires, clients et fournisseurs sont informés via une lettre d'information transmise par ARMADO que notre charte éthique est consultable sur notre site internet et que chacun peut transmettre un signalement (voir thématiques dans le processus de signalement d'alerte) en envoyant un mail.

Le lanceur d'alerte révèle ou signale des faits relevant des catégories notifiées dans le processus de signalement, de manière totalement désintéressée. Il ne doit pas pouvoir en tirer un profit personnel, financier ou autre.

Le lanceur d'alerte ne doit pas non plus être animé par une animosité ou un grief personnel, ou encore une intention de nuire. Il doit avoir des motifs raisonnables permettant de penser à la véracité des faits signalés et donc se déterminer au regard de motifs authentiques dont il est à la source de l'information.

Notre charte est susceptible d'être améliorée et enrichie en fonction de l'évolution de notre entreprise et d'impératifs législatifs, sociaux et environnementaux.

Dernière MAJ 16/06/2023