

CHARTRE DU RECRUTEUR CITOYEN ET RESPONSABLE

L'engagement citoyen et la responsabilité sociétale, facteurs de performance et d'innovation des entreprises



Alors que 2,5 millions de français connaissent le chômage, dont 25% des jeunes de moins de 25 ans, l'engagement citoyen n'a jamais été aussi fort, avec près d'1 français sur 4 bénévole dans une association ! Des engagements aux multiples facettes qui permettent de porter des projets d'intérêt général, de contribuer au mieux vivre ensemble, de dynamiser un territoire, d'aider ceux qui en ont besoin... Ce sont aussi des opportunités personnelles, pour développer de nouvelles compétences, forger sa personnalité, prendre confiance en soi, s'ouvrir aux autres et s'adapter au changement. De véritables sources d'apprentissages, transposables dans la vie professionnelle, à la condition qu'elles soient mieux appréhendées, reconnues et intégrées dans la politique de gestion des ressources humaines.

Convaincus que l'engagement citoyen contribue ainsi à la performance et à l'innovation des entreprises, la Jeune Chambre Economique Française, l'Union Nationale des Missions Locales et le Pôle Eco-conception conjuguent leur force afin de faire reconnaître par l'entreprise ces compétences acquises dans un cadre non formel et valoriser pleinement le bénévolat dans les politiques de recrutement, de formation et de gestion des talents.

En quête de sens et de valeurs dans leur travail, les collaborateurs accordent en outre de plus en plus d'importance dans la prise en compte des enjeux sociétaux et environnementaux notamment dans la gestion du personnel et leur évolution au sein de l'entreprise.

C'est dans cette double dynamique que s'inscrit la Charte du Recruteur Citoyen et Responsable.

Les atouts du bénévolat pour l'entreprise

Mieux intégrer, reconnaître et valoriser l'engagement bénévole en entreprise permet de :

- > Recruter des profils différents et engagés
- > Renforcer l'employabilité de ses collaborateurs
- > Motiver ses collaborateurs, en reconnaissant leur engagement personnel
- > Renforcer sa marque employeur
- > Fidéliser ses collaborateurs en favorisant leur développement personnel et leur formation continue
- > Détecter des talents capables de sortir de leur zone de confort et d'avoir un sens collectif
- > Renforcer sa contribution sociétale et ses investissements dans les territoires

Les atouts de la responsabilité sociétale pour l'entreprise

S'engager dans une démarche RSE dans le respect de la norme ISO 26000 permet de :

- > Moderniser son mode de gouvernance
- > Renforcer son engagement sociétal
- > Accroître sa notoriété et sa marque employeur
- > Fidéliser ses collaborateurs en les responsabilisant
- > Afficher des valeurs citoyennes en s'adaptant aux changements environnementaux
- > Améliorer sa performance environnementale en rendant ses collaborateurs acteurs du changement

À l'initiative de :

JCEF : La Jeune Chambre Economique Française (JCEF) est un incubateur de leaders citoyens. ONG reconnue d'utilité publique, elle forme des jeunes de 18 à 40 ans pour qu'ils entreprennent collectivement au service de l'intérêt général, en créant des projets sur le terrain, dans des domaines variés tel que l'emploi des jeunes, l'économie circulaire, l'aménagement du territoire... Ils y développent ainsi des compétences dans la gestion de projet et la prise de responsabilités, leur donnant la capacité de devenir les leaders responsables de demain, par l'action et pour l'action. C'est dans cet esprit que la JCEF fait la promotion du CV Citoyen qui permet de valoriser ces expériences et ces compétences acquises dans des cadres non formels mais utiles dans le milieu professionnel. Il complète le CV professionnel en permettant de formaliser et de mettre en valeur l'engagement bénévole et les compétences associées lors d'une recherche d'emploi ou lors d'une évolution professionnelle.

UNML : Union représentative et fédératrice du réseau des Missions Locales et d'autres organismes d'insertion, l'UNML, a une double fonction : représenter le réseau national auprès des pouvoirs publics, comme des acteurs économiques ou associatifs et être le syndicat d'employeurs de la branche des Missions Locales et d'autres organismes d'insertion.

Pôle Eco-Conception : Le Pôle est le centre national pour l'éco-conception et la performance par le cycle de vie. Créé en 2008, il a pour mission de soutenir le développement de modes de consommation et de production durables. En tant qu'association d'industriels, le Pôle accompagne les organisations afin d'augmenter leur performance et de créer de la valeur par la pensée en cycle de vie tout en diminuant les impacts environnementaux.

CHARTRE DU RECRUTEUR CITOYEN ET RESPONSABLE

L'engagement citoyen et la responsabilité sociétale, facteurs de performance et d'innovation des entreprises

Mon entreprise s'engage :

- 1 À Valoriser l'engagement citoyen à toutes les étapes de son fonctionnement** d'entreprise et plus particulièrement dans son processus de recrutement au travers de la sensibilisation des personnes en charge du recrutement (fonctions RH, dirigeants et managers opérationnels).
- 2 À soutenir le déploiement du « C.-V. citoyen » :**
 - > En partageant ses constats et objectifs,
 - > En s'appropriant sa méthode et ses outils mis à disposition avec cette charte,
 - > En devenant « Ambadrice » : en diffusant la démarche auprès de ses collaborateurs et de ses réseaux (partenaires, clients/bénéficiaires, financeurs, fournisseurs, ...),
 - > En identifiant le logo « recruteur citoyen et responsable » sur son site internet et/ou sur ses supports de communication.
- 3 À engager l'entreprise dans une réflexion plus large** sur l'appréciation et la reconnaissance des compétences à 360° d'un collaborateur, intégrant les compétences acquises dans un cadre non formel et extérieur à l'entreprise (reconnaitre des engagements bénévoles dans sa politique de formation et de gestion des talents).
- 4 À agir de manière éthique et responsable (en lien avec les Objectifs de Développement Durable* portés par l'ONU) au service de ses collaborateurs et du bien commun**
 - > En pratiquant une gouvernance transparente à l'égard des parties prenantes,
 - > En défendant les droits de l'Homme (égalité hommes-femmes, non-discrimination, droits sociaux et économiques, droit du travail...),
 - > En respectant et en améliorant les relations et les conditions de travail (dialogue social, qualité de vie au travail, santé et sécurité au travail, risque psycho-sociaux ...),
 - > En sensibilisant ses salariés sur la transition écologique afin de réduire son impact environnemental,
 - > En adoptant une réflexion sur la notion de cycle de vie de ses activités et d' **optimisation de ses ressources** (tri des déchets, prévention de la pollution, respect de la bio- diversité, économie de l'eau, démarche éco-conception...) afin d'améliorer sa performance environnementale.



Fait le :

À :

Nom de l'entreprise :

Signature :



*Le nom Objectifs de Développement Durable (en anglais : Global Goals) est utilisé pour désigner les 17 objectifs établis par les Etats membres des Nations Unies dans le cadre de l'Agenda 2030 adopté en septembre 2015. Ils remplacent les 8 objectifs du millénaire pour le développement (OMD) dont les avancées avaient permis une nette évolution.