

Communiqué de presse 12 novembre 2009

L'association A Compétence Egale lance la charte réseaux sociaux, Internet, vie privée et recrutement

La charte *réseaux sociaux, Internet, vie privée et recrutement* a été présentée par Alain Gavand, Président de l'association A Compétence Egale, à l'occasion de l'atelier « Droit à l'oubli numérique », organisé ce matin par Nathalie Kosciusko-Morizet.

Première du genre, cette charte a pour vocation la prise de conscience et la sensibilisation aux risques de dérapage dans l'utilisation des réseaux sociaux et d'Internet dans le recrutement.

Rédigée et d'ores et déjà signée par l'ensemble des 40 cabinets membres de l'association, elle s'adresse plus largement à tous les réseaux de recruteurs (cabinets de recrutement, sites emploi...) et d'entreprises souhaitant garantir leur éthique professionnelle quant à l'utilisation d'Internet et des réseaux sociaux dans le recrutement.

Parmi les 6 engagements, figurent principalement (voir charte complète ci-après) :

- Limiter les réseaux sociaux à la seule diffusion d'offres et avec le consentement de l'utilisateur
- Ne pas utiliser les réseaux sociaux comme outils d'enquête et ne pas collecter des informations d'ordre personnel, voire intime, même si elles sont rendues accessibles par les utilisateurs eux-mêmes
- Sensibiliser et former les recruteurs sur la nécessité de ne pas collecter ni de ne tenir compte de telles informations.
- Alerter les internautes sur la nécessité de veiller à la nature des informations qu'ils diffusent et au choix des personnes à qui ils souhaitent y donner accès
- Enfin, dernier engagement : interpellier les gestionnaires des sites Internet hébergeant des réseaux sociaux, des blogs, des moteurs de recherches sur l'importance d'informer très clairement leurs utilisateurs :
 - sur la finalité du site,
 - les personnes y ayant accès
 - ou encore la durée de conservation des données.

A propos de l'association A Compétence Egale - www.acompetenceegale.com

Créée en mars 2006, l'association *A Compétence Egale* a pour vocation de lutter activement contre tout type de discrimination à l'embauche et d'assurer la promotion de l'égalité des chances et de la diversité dans le conseil en recrutement.

Elle rassemble aujourd'hui 40 cabinets de recrutement français qui représentent 800 consultants dont Advancers Executive, alain gavand consultants, Altaïde, Alternative Search, Artec Search, Attitudes, Auréane Conseil, Cameleon Conseil, Catherine Fulda accompagnement RH, CCLD recrutement, Circular Search, Delime Executive Search, Diversity conseil, EHC, Elan IT, Feature DDC, Finepro, Forstaff, Futurestep, Hudson, Humanessence, James Partner, Lincoln Associés, Mac Allister, Managing, Manpower Professional, Mediane Conseil, Michael Page International France, MT Partners, Opteamer, RH Performances, Robert Half, Robert Walters, RST Conseil, Search and Selection, Taste , Sapiance RH, Selexens, Theodore Search, Uptoo.

Contacts presse :

Réplique - Isabelle Laille - Tel : 01 40 86 31 53 - 06 25 47 18 03 -

Email : ilaille@replique-com.com

A Compétence Egale - Virginie Allard - Email : vallard@acompetenceegale.com



Charte réseaux sociaux, Internet, vie Privée et recrutement
A Compétence Egale
12 novembre 2009

Les signataires de la présente Charte rappellent que, dans le cadre d'une procédure de recrutement, la sélection des candidats doit reposer uniquement sur les qualifications et les compétences et exclure tout critère d'ordre personnel et privé.

Face à la multiplication et le succès des réseaux sociaux, des blogs et des moteurs de recherche sur Internet qui rendent accessible de manière libre et souvent gratuite un nombre illimité d'informations personnelles sur les candidats, les signataires veulent garantir leur éthique professionnelle et s'engagent à :

- 1. limiter le recours aux réseaux personnels**, du type Facebook ou Copains d'avant, tels qu'ils sont configurés aujourd'hui, à la seule diffusion d'informations, plus particulièrement d'offres d'emploi, à des utilisateurs ayant manifesté leur intérêt pour de telles informations et de ne pas solliciter de contact dans un but professionnel sans leur consentement (c'est-à-dire laisser aux utilisateurs de ces réseaux l'initiative de devenir membres de groupes ou de pages fan gérées par les recruteurs).
- 2. privilégier l'utilisation des réseaux professionnels**, du type Viadeo ou LinkedIn, conçus spécifiquement pour générer des liens professionnels, afin de diffuser des offres, d'entrer en relation avec des candidats et prendre connaissance d'informations publiques sur leur situation professionnelle.
- 3. ne pas utiliser les moteurs de recherche ni les réseaux sociaux comme outils d'enquête pour collecter, ou prendre connaissance, d'informations d'ordre personnel, voire intime, même si elles sont rendues accessibles par les utilisateurs eux-mêmes**, ce qui serait constitutif d'une intrusion dans leur sphère privée et d'une source potentielle de discrimination.
- 4. sensibiliser et former les recruteurs, et toutes les personnes intervenant dans un recrutement, sur la nécessité de ne pas collecter ni de ne tenir compte de telles informations.**
- 5. alerter les utilisateurs de réseaux sociaux sur la nécessité de veiller à la nature des informations qu'ils diffusent et au choix des personnes à qui ils souhaitent y donner accès. Ils les encouragent également à vérifier, avant toute mise en ligne, la possibilité de supprimer ultérieurement ces données afin de faire valoir leur droit à l'oubli numérique.**
- 6. interpellier les gestionnaires des sites internet hébergeant des réseaux sociaux, des blogs, des moteurs de recherches et toutes informations d'ordre intime en général sur l'importance d'informer très clairement leurs utilisateurs** sur la finalité du site, les personnes y ayant accès ou encore la durée de conservation des données.