



CHARTRE DE RECRUTEMENT ETHIQUE ET RESPONSABLE

Equité

Toute sélection fondée sur des motivations non professionnelles telles que religion, âge, sexe, opinions politiques, origine ethnique, handicap, état de santé, appartenance sociale, orientation sexuelle..., est à proscrire.

Genre

Les conditions d'emploi doivent être similaires pour les femmes et les hommes. La réglementation favorisant la diversité, l'égalité des chances doit être scrupuleusement appliquée.

Objectivité

L'entretien de sélection requiert écoute, empathie et disponibilité. Il repose essentiellement sur l'observation directe. Il permet d'apprécier les compétences nécessaires à l'exercice de la fonction, définies préalablement.

Mobilité interne

Favoriser la mobilité et la promotion interne est le meilleur moyen de fidéliser et de motiver les collaboratrices et collaborateurs les plus dynamiques. Dans la mesure du possible, la priorité doit leur être donnée à compétences égales avec une candidature externe. A cet effet, le recrutement fera l'objet d'une communication interne.

Bienveillance

L'entretien de recrutement permet au recruteur d'affiner les informations fournies par la candidate ou le candidat, de les lui faire préciser voire développer, en veillant à se limiter aux sujets professionnels. Ce moment doit permettre de cerner les candidates et candidats afin de pouvoir procéder à une sélection. Cet entretien se déroulera avec bienveillance, dans un environnement agréable, en partant du postulat que la candidate ou le candidat se livre avec honnêteté.

Confidentialité

L'ensemble des actrices et acteurs intervenant dans le processus de mobilité interne ou de recrutement externe est tenu de respecter les règles du secret professionnel et est soumis à une obligation de réserve et de confidentialité. De la même manière, chaque candidate et candidat s'engage à respecter la confidentialité des informations communiquées par la Structure à l'occasion des différents entretiens auxquels elle ou il est amené à participer.

Travail d'équipe

Il est risqué de ne se fier qu'à l'analyse d'une seule personne. Il est préférable que tout recrutement implique au moins 2 intervenants : le responsable du recrutement, le futur N+1 ou la personne qu'il désigne.

Feedback

Toute candidature fait l'objet d'une réponse. Les candidats reçus en entretien recevront une réponse personnalisée (mail ou appel téléphonique).

Egalité

L'entretien de recrutement ne s'inscrit pas dans un rapport de force. Le recruteur et le recruté doivent être dans un rapport équilibré.