

Emetteur : DRH Auteur : Audrey Bruel Client : Interne	Charte de Recrutement	Date de mise à jour : 15/02/2010 État : En cours de validation Page : 1/1
---	-----------------------	---

CHARTRE DE RECRUTEMENT

Le recrutement est un acte fondamental de management et il apparaît donc indispensable de formuler, au travers d'une charte de recrutement, les règles de base à la fois déontologiques et méthodologiques qui régiront tout processus de recrutement.

Chaque collaborateur impliqué dans le processus de recrutement (RH, manager ou opérationnel) s'engage à respecter et faire respecter l'ensemble des principes énoncés dans la présente charte :

1. Les offres doivent toujours être diffusées simultanément en interne et en externe. Favoriser la mobilité interne est le meilleur moyen de fidéliser les collaborateurs les plus dynamiques. Un soin tout particulier doit être porté à la prise en compte et au traitement des candidatures internes. La priorité doit, sauf exception, leur être donnée.

2. Toute sélection fondée sur des motivations non professionnelles, religion, âge, sexe, opinions politiques, origine ethnique, handicap, appartenance syndicale... est à proscrire. Ainsi, aucune mention précisant un critère d'âge ne figurera sur une offre d'emploi. Plus généralement, le recruteur s'engage à limiter la subjectivité et combattre les préjugés dans toutes les étapes et méthodes de recrutement. Il s'oblige à n'évaluer les candidats qu'au regard de compétences et comportements en relation avec un poste à pourvoir. La réglementation favorisant la diversité, l'égalité des chances, doit donc être appliquée.



3. Le recrutement ayant un impact direct sur l'enrichissement (ou non) du capital humain de la société, il convient d'y associer différents interlocuteurs. Aussi, tout recrutement doit impliquer au moins deux personnes, le responsable du recrutement et un opérationnel ou le futur manager du candidat.



4. L'*interviewer* se soumet à un engagement de réserve et de confidentialité. Il s'interdit notamment d'utiliser les informations qu'il reçoit à d'autres fins que le processus de recrutement. De même, toute vérification éventuelle d'un CV ou prise de référence doit être annoncée au préalable au candidat.

5. Le recruteur s'engage à communiquer en toute transparence au candidat l'ensemble des informations dont il dispose sur le poste à pourvoir (contenu, contexte, contraintes...) et à tenir informés ses interlocuteurs dans l'entreprise et les candidats de l'évolution du recrutement.

6. Le recruteur s'engage à mettre en œuvre des méthodes validées et maîtrisées qui présentent des garanties de sérieux, et d'objectivité. Il favorise le développement des « bonnes pratiques » et cherche l'amélioration constante de la qualité des techniques de recrutement utilisées.

