



## CHARTRE DE RECRUTEMENT ETHIQUE ET RESPONSABLE

Le recrutement est un acte fondamental de management, il peut engager Iles de Paix pour de très nombreuses années et a un impact direct sur l'enrichissement (ou non) de son **capital humain, qui est la clé du succès de l'association.**

La structure même des activités d'Iles de Paix implique un processus de recrutement décentralisé. Il apparaît donc essentiel d'en sensibiliser les différents acteurs. La réalisation d'une **charte de recrutement** est un acte fort qui fédère le processus en reprenant les règles de base (à la fois déontologiques et méthodologiques) qui doivent présider à sa mise en œuvre de manière à en favoriser l'efficacité tout en garantissant l'équité, dans le respect des réglementations en vigueur.

**Qu'entend-t-on par « recrutement éthique et responsable » :** il repose sur le respect de la personne et l'égalité des chances. Il s'agit d'un recrutement où l'on ne fait pas de sélection sur l'origine, sur l'apparence, sur l'adresse, etc.

### ➤ Engagements liés à notre charte de recrutement

1. **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, etc est à proscrire.
2. **Genre** : les conditions d'emploi doivent être similaires pour les hommes et les femmes. La réglementation favorisant la diversité, l'égalité des chances doit être scrupuleusement appliquée.
3. **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 (p.ex. pour un coordinateur : expérience en gestion d'équipe et maîtrise de langues étrangères).
4. **Mobilité interne** : favoriser la mobilité et promotion interne est le meilleur moyen de fidéliser et de motiver les 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.
5. **Bienveillance** : l'entretien de recrutement permet au recruteur d'affiner les informations fournies par le candidat, de les lui faire préciser, voire développer en veillant à se limiter aux sujets professionnels. Ce moment doit permettre de cerner les candidats afin de pouvoir procéder à une sélection. Cet entretien se déroulera avec bienveillance, dans un environnement agréable, en partant du postulat que le candidat se livre avec honnêteté. Cela implique pour le recruteur une obligation de réserve et de confidentialité (p.ex. : toute prise de références doit être autorisée au préalable par le candidat).
6. **Crédibilité** : le degré de préparation du recrutement, l'attitude pendant l'entretien, la qualité et la rapidité des réponses apportées par le recruteur, qu'elles soient positives ou négatives, sont des indicateurs qui renforcent le professionnalisme des collaborateurs de l'association.
7. **Travail d'équipe** : il est dangereux de ne se fier qu'à l'analyse d'une personne. Il est préférable que tout recrutement implique au moins 2 intervenants : le responsable du recrutement et son supérieur ou un collègue du département, ou une personne des RH.
8. **Feedback** : toute candidature fait l'objet d'une réponse. Les candidats vus en entretien recevront une réponse personnalisée (mail ou appel téléphonique).
9. **Egalité** : l'entretien de recrutement ne s'inscrit pas dans un rapport de force, ni une relation dominant-dominé. Le recruteur et le recruté se sentent dans un rapport équilibré.