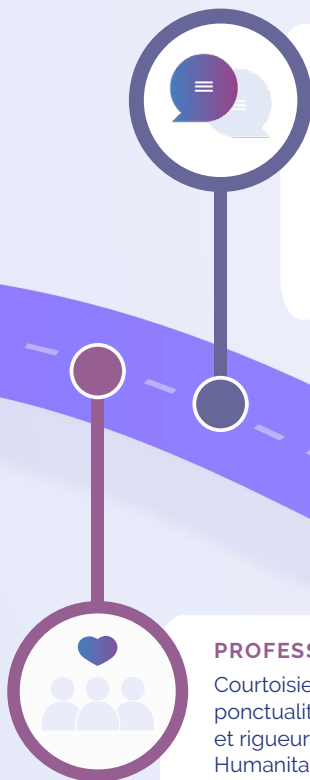


CHARTE DU RECRUTEMENT

Cette charte fait partie intégrante de la convention de recrutement que vous avez signée avec notre cabinet.

Les principes que nous nous engageons ensemble à respecter seront nos guides pour une expérience candidat positive.

Ceux-ci sont nos guides pour une expérience candidat positive.



TRANSPARENCE

Le suivi de nos activités de recrutement ne peut se faire sans une communication claire et positive à chaque étape du processus de recrutement : points réguliers, compte-rendus écrits et retours sur les candidats rencontrés sont des éléments clés du succès de notre collaboration.

PROFESSIONNALISME

Courtoisie, politesse, respect d'autrui, ponctualité, honnêteté, fiabilité, bienveillance et rigueur sont des savoir-être auxquels Humanitalements est attaché dans sa relation client tout autant que dans son approche avec les candidats.



COMMUNICATION

Humanitalements s'engage à faire un retour circonstancié des éléments de motivation et des savoir-être validés ou invalidés, relatant avec véracité et pertinence les raisons de la poursuite ou de la non-poursuite du processus. Nous souhaitons compter sur la même transparence de votre part.



RESPECT DES DÉLAIS

Un candidat, même le plus motivé, a besoin de se situer dans le temps pour pouvoir se projeter. Le respect des délais de recrutement est un facteur important d'engagement du candidat qui se sent pris en considération et respecté.

PÉDAGOGIE

Dans chacune de nos activités, une relation client positive repose sur une capacité réciproque d'ajustement basée sur un échange régulier, où chaque leçon tirée est une occasion d'apprentissage unique et de remise en question de nos pratiques. Cela contribue par ricochet à une expérience candidat positive.



HUMANITALEMENTS

EXPÉRIENCE
CANDIDAT POSITIVE



NON-DISCRIMINATION

Chez Humanitalements, notre bassin de talents est le monde entier. Nous recrutons des profils disposant des compétences recherchées dans la tolérance et l'ouverture. Une approche fondamentalement inclusive qui s'exprime par le respect du genre, la religion, la nationalité. La non-discrimination repose également sur une prise de conscience des biais (cognitifs) inconscients* dans une posture de recruteur.



LIMITER LES BIAIS COGNITIFS

Les biais cognitifs sont une façon de penser qui pousse à porter un jugement ou à prendre une décision rapidement, en occultant souvent une réflexion rationnelle. Les biais cognitifs influencent donc nos choix et dans le cadre du recrutement, ils nous empêchent de rester objectifs. Il s'agit de les identifier et de réfléchir à leur impact lors de la définition de votre profil de poste, de la sélection des candidats et des entretiens.

**les biais cognitifs sont illustrés par des exemples au verso de la charte.*

*Biais Inconscients

Notre cerveau dispose d'une capacité limitée d'analyse de l'information. Pour simplifier cette tâche, celui-ci crée des raccourcis, qui sont à l'origine des biais. Dans ce souci de simplification, le cerveau nous amène à prendre des décisions qui manquent d'objectivité et d'impartialité et crée un obstacle majeur à la mise en place d'un processus de recrutement basé sur la diversité et l'équité. Plusieurs types de biais dits « cognitifs » existent en contexte de recrutement.

Pour chacun d'entre eux, un exemple de question d'introspection est proposé pour illustrer le concept et faire le point sur vos propres biais.



LE BIAIS DE PREMIÈRE IMPRESSION :

Les premières impressions ont une forte capacité de distorsion de notre jugement.

Ai-je tendance à souvent me fier à mon intuition ?

LES STÉRÉOTYPES :

Croyances que nous avons sur des candidats en raison de leur appartenance (réelle ou supposée) à un groupe donné.

Ai-je des attentes différentes à l'égard d'un candidat issu d'un groupe donné pour considérer qu'il dispose des mêmes compétences que les autres candidats ?

LES PROTOTYPES :

Ce sont des idées préconçues sur le type de profil que l'on veut recruter et qui écartent d'emblée certains autres profils car ils ne correspondent pas à la vision restreinte du prototype malgré la pertinence ou le potentiel de leur profil.

Ai-je tendance à accorder plus de crédit à un profil car il est issu d'une école que je connais bien en tant que recruteur ?

L'EFFET DE CONTRASTE :

L'effet de contraste réfère directement à notre tendance naturelle à la comparaison, car celle-ci est la base de notre jugement. Se référer aux exigences du poste dans ces circonstances permet de faire une évaluation objective des compétences d'un candidat.

Ai-je tendance à comparer les candidats pour un même poste entre eux ou suis-je capable de le faire en fonction du profil de compétences attendues (techniques et savoir-être) ?

L'EFFET DE HALO :

Il s'agit de la tendance à étendre une qualité d'un candidat à l'ensemble de sa personne. En d'autres termes, il y a généralisation de l'évaluation d'un candidat à partir d'un élément positif.

Ai-je tendance à atténuer certains points de questionnement/d'alerte sur un candidat parce qu'il possède une compétence particulièrement utile pour le poste ?

LE BIAIS D'ANGLE MORT :

Il s'agit de la facilité à identifier les biais inconscients chez les autres et de la difficulté à les percevoir sur sa propre personne.

Ai-je tendance à croire que je n'ai pas de biais alors que je suis capable de les percevoir chez les autres ?

LES PRÉFÉRENCES PERSONNELLES :

Naturellement, nous avons tendance à être plus indulgent avec les candidats avec lesquels nous pouvons plus facilement nous identifier.

Ai-je tendance à penser qu'une collaboration sera plus difficile avec un candidat dont je ne partage pas les valeurs, les points de vue ?

LE BIAIS D'UNIVERSALITÉ :

Tendance à considérer que notre vision des choses, du monde, est une façon universelle de penser.

Ai-je tendance à croire que le candidat en face de moi à la même façon de voir les choses que moi, les mêmes priorités, les mêmes attentes ?