



Charte de recrutement

NOS ENGAGEMENTS ÉTHIQUES ET QUALITÉ

Chez Humanitalements, nous sommes convaincus que la qualité d'un recrutement repose autant sur l'expertise technique que sur une posture éthique. Les engagements ci-dessous structurent chaque mission, au service d'une expérience efficace, humaine et responsable — pour nos clients comme pour les candidats.

01 Professionnalisme

Courtoisie, écoute, honnêteté, ponctualité, rigueur : ces fondamentaux guident nos interactions avec nos clients comme avec les candidats. Ils garantissent un cadre de collaboration fiable, éthique et respectueux, propice à la confiance mutuelle et à la justesse des décisions RH.

02 Transparence

Nous assurons un suivi rigoureux de chaque mission côté client : points d'étape réguliers, comptes-rendus écrits, retours circonstanciés sur les profils présentés. Cette transparence vaut aussi vis-à-vis des candidats : nous présentons clairement les étapes du processus dès l'annonce et veillons à partager une information honnête sur les conditions, les enjeux et les éventuelles contraintes liées au poste.

03 Communication claire et constructive

Nous fournissons à chaque candidat qui en fait la demande un retour structuré, mettant en lumière les éléments validés ainsi que les axes de progression, dans une démarche constructive, honnête et bienveillante. Nous valorisons un dialogue ouvert, respectueux et réactif, côté client comme côté candidat.

04 Réactivité et respect du temps

Nous faisons preuve de réactivité à chaque étape, tant auprès de nos clients que des candidats, afin de limiter les délais d'attente et de décision.

05 Engagement pour l'égalité, la diversité et l'éthique

Nous recrutons sur la base des compétences, sans considération de genre, d'origine, de religion ou de nationalité. Notre posture inclusive et éthique repose sur une vigilance constante face aux discriminations, qu'elles soient directes ou indirectes.

06 Vigilance face aux biais cognitifs

Nous accordons une vigilance constante aux biais cognitifs — effet de halo, stéréotypes, biais de similarité — qui peuvent altérer la qualité des décisions à chaque étape du recrutement. Cela implique une prise de recul volontaire et une posture réflexive, aussi bien dans la définition du besoin que dans l'analyse des candidatures et la conduite des entretiens.