

# Outils pratiques pour mon entreprise

JEAN-MARC GANDY – Formateur et consultant indépendant pour les entreprises, auteur d'ouvrages pratiques



## CHRONIQUE 32 – CRÉER UNE CHARTE DE RECRUTEMENT ATTRACTIVE...

Cette chronique poursuit notre petite série consacrée au "mieux recruter" et, à ce titre, s'inscrit dans la continuité de la précédente, *Rédiger des annonces attractives pour recruter*, parue dans *Eco* n° 15 du 12 avril 2019.

Les employeurs sont confrontés à une pénurie quasi généralisée de main-d'œuvre motivée. À cela s'ajoute une évolution profonde des mentalités. Conséquence première : les entreprises doivent à tout prix quitter le vieux schéma de pensée « *c'est d'abord au candidat de se vendre* » pour adopter une posture radicalement différente qui pourrait se résumer ainsi : « *Nous devons commencer par bien nous vendre nous-mêmes si nous voulons attirer des candidats valables.* »

### La rémunération reste évidemment un facteur important mais ne fait pas tout.

De plus en plus de candidats privilégient aujourd'hui les employeurs qui affichent ouvertement des valeurs humaines. Citons-en quelques-unes : confiance et autonomie dans l'accomplissement des tâches, consultation des collaborateurs et participation à la prise de décisions, respect de chacun et loyauté.

### Justement, revenons un peu sur ces notions de respect et de loyauté à mettre en avant.

Cela dès la phase de recrutement. Un moyen efficace de retenir l'attention des candidats sera donc de rédiger une charte de valeurs et de bonnes pratiques de recrutement. Un mini-sondage que nous avons réalisé en

### NOS ENGAGEMENTS VIS-À-VIS DE NOS CANDIDATS

- Nous préparons méthodiquement nos recrutements afin d'éviter l'improvisation.
- Nos critères de sélection des candidats reposent sur des besoins réels de savoir-faire et de savoir-être. Nous limitons le nombre de ces critères.
- Nous n'hésitons pas à ouvrir nos recrutements à des personnes ayant un profil ou un cursus atypique. Ce qui est important pour nous est plus le "potentiel" du candidat que son "profil".
- Nous refusons l'emploi de méthodes de recrutement et de tests faisant l'objet de controverses.
- Nous associons à la procédure de recrutement nos collaborateurs qui seront appelés à travailler avec la personne potentiellement recrutée.
- Nous pratiquons la transparence sur les conditions de travail, de rémunération et d'évolution dans notre entreprise.
- Nous nous engageons à répondre à tout candidat qui postule à l'une de nos annonces. Toute personne reçue en rendez-vous est systématiquement recontactée dans un délai raisonnable pour l'informer des suites données avec, le cas échéant, quelques explications.
- Nous appliquons une procédure complète de bonne intégration des nouveaux venus au sein de l'équipe et au sein de l'entreprise. Chaque nouvel embauché bénéficie d'un accompagnement par un référent interne à l'équipe ou à l'entreprise.

CANDIDATS,  
NOTRE ENTREPRISE  
S'ENGAGE !

décembre dernier auprès de vingt-et-une entreprises montrait une augmentation significative du nombre de candidatures potentiellement intéressantes reçues par ces PME que nous avons incitées à créer et à afficher ouvertement leur charte. Huit d'entre elles ont tout de même reçu au moins deux fois plus de candidatures qu'habituellement pour le même type de recrutement. Il va de soi qu'il faudra éviter de "survendre" l'entreprise : ce

que nous affirmons dans notre charte, nous devons le tenir ! Nous pensons qu'il est particulièrement intéressant de faire participer les collaborateurs à l'élaboration d'une telle charte. En effet, qui pourrait mieux sentir ce qui parlera vraiment aux candidats ?

### Comment tirer le meilleur profit d'une telle charte ?

Le site Internet de l'entreprise comporte généralement une rubrique du type "Nous recrutons". La logique voudrait que l'on commence par afficher cette charte dès la première page. Lorsque l'entreprise diffuse une annonce sur des supports extérieurs (sites dédiés aux recrutements, presse locale...), il convient d'au moins mentionner l'existence de la charte en précisant qu'elle est consultable sur le site web de l'entreprise. Il est également souhaitable d'afficher cette charte sur le lieu d'accueil des candidats

retenus pour un entretien... et même de leur en remettre un exemplaire.

Il est donc logique que nous propositions maintenant à nos lecteurs un exemple de charte (*ci-dessus*). Peu de PME proposent aujourd'hui de telles chartes. Pourquoi négliger ce qui peut constituer un facteur de différenciation lors de la campagne de recrutement ? Ce qui compte n'est pas nécessairement une grande originalité du texte, mais la sincérité des propos tenus dans la charte.

CHRONIQUE RÉALISÉE  
DANS LE CADRE DE  
RESO HEBDO ECO  
[www.facebook.com/  
resohebdoeco](http://www.facebook.com/resohebdoeco)

