

Processus et Charte de recrutement Accor

Le recrutement est un acte fondamental de management, il peut engager l'entreprise pour de très nombreuses années et a un impact direct sur l'enrichissement ou non de son **capital humain**.

Il apparaît donc indispensable de formuler, au travers d'une **charte de recrutement**, les règles de base à la fois déontologiques et méthodologiques qui doivent présider à la mise en oeuvre des processus de recrutement de manière à en favoriser l'efficacité tout en en garantissant l'équité, dans le respect des réglementations en vigueur.

La structure même des activités de Accor implique un **processus de recrutement** totalement décentralisé.

➤ Notre processus de recrutement

Chaque structure recrute directement par son responsable de l'établissement (hôtel par exemple), son responsable des ressources humaines ou bien encore par ses chefs de service.

Chaque recruteur peut diffuser ses offres sur le site de recrutement, recevoir des candidatures spontanées en direct, recruter grâce à des partenariats avec les écoles locales.

Sur le **site AccorJobs**, la mise en place complète du CV anonyme en 2009 en France est un moyen de communiquer de façon claire et visible l'engagement de Accor sur le sujet de la diversité et ainsi de permettre **l'égalité de traitement** dans l'accès au processus de recrutement.

Cette méthode consiste à anonymiser les CV afin de consacrer la première sélection uniquement aux critères de formation, d'expérience et de compétences.

Le nom, le prénom, l'âge, le sexe, la nationalité, l'adresse et l'adresse e-mail des candidats sont masqués...

Ainsi, le **CV anonyme** a vocation à éviter d'éventuelles discriminations, même inconscientes, liées à l'âge du candidat, à son sexe, ou à son origine ...

➤ Notre charte de recrutement

1. Recruter, c'est choisir, la phase de recherche des candidatures est essentielle, elle prend du temps, il faut donc se le donner en sachant anticiper et en utilisant au mieux l'image « employeur » du Groupe.
2. Les offres doivent toujours être diffusées en interne avant toute publication externe. Le recours à AccorJobs doit être systématique dès que la disponibilité du poste peut être rendue publique, y compris pour les postes de manager.
3. Favoriser la mobilité et la promotion 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.
4. En cas de recrutement interne, le recruteur doit s'assurer au préalable de la bonne information du responsable hiérarchique du collaborateur pressenti avant de lui faire une offre.
5. Toute sélection fondée sur des motivations non professionnelles, religion, âge, sexe, opinions politiques, origine ethnique, handicap, appartenance syndicale.... est à proscrire.
6. Les conditions de l'emploi doivent être identiques pour les hommes et les femmes. Plus généralement, la réglementation locale favorisant la diversité, l'égalité des chances, doit être scrupuleusement appliquée.
7. L'évaluation des candidats requiert écoute et disponibilité. Elle repose essentiellement sur l'observation directe, au cours d'un entretien de face à face, des caractéristiques individuelles pertinentes pour le poste, par exemple : connaissances, expérience, qualité de la présentation, facilité d'expression, élocution et capacités relationnelles pour les postes en contact avec la clientèle.
8. La plupart des candidats répondent avec franchise. La meilleure façon d'obtenir une information est de les interroger, en étant attentif à rester dans la limite des sujets professionnels. Cela implique pour l'interviewer une obligation de réserve et de confidentialité. Toute vérification éventuelle d'un CV doit être annoncée au préalable au candidat.
9. Le recours à des outils d'évaluation, tests, questionnaires, assessment centers... ne peut se réaliser qu'à travers des outils validés et référencés par la direction générale des ressources humaines. L'utilisation d'analyses graphologiques, numérologiques, astrologiques et analyses morphologiques (mains, etc....) ainsi que celle de tests projectifs est à exclure.
10. Il est dangereux de se fier à un seul jugement, tout recrutement doit impliquer au moins 2 personnes, le responsable du recrutement et son supérieur et/ou un responsable RH, voire les collègues du recruteur.
11. Se porter candidat est un acte impliquant qui témoigne de la confiance que le candidat porte à l'entreprise.
L'attitude pendant l'entretien, la qualité et la rapidité des réponses apportées, qu'elles soient positives ou négatives, sont des éléments clés de l'image d'un employeur.