



« Chaque année, nous recevons près de 5000 candidatures et recrutons plus de 200 collaborateurs. Des candidats - étudiants, jeunes diplômés et expérimentés - vis-à-vis desquels Solucom entend être un employeur responsable.

Notre objectif à travers cette charte est d'inscrire cet engagement dans une démarche de recrutement basée sur la transparence et le respect de nos candidats. Des principes au cœur de notre politique ressources humaines et profondément ancrés dans la culture d'entreprise et les valeurs de Solucom. Au-delà de la formalisation et de la publication de cette charte, notre volonté est de fédérer l'ensemble de nos collaborateurs autour de ces fondamentaux, et de garantir le respect de ces engagements dans la durée. »

Laure MICHEL, Responsable du Recrutement Solucom

Nos engagements

Égalité des chances

Toutes les candidatures reçues, quelle que soit leur source (spontanée, réseaux professionnels, cabinets de recrutement, cooptation, etc.), suivent le même processus d'analyse, de traitement et de décision. Par ailleurs, seule l'appréciation des aptitudes professionnelles (savoir-faire et savoir-être) liées à la pratique de nos métiers est prise en compte lors du processus d'évaluation. Aucun autre critère n'influence notre prise de décision (sexe, origine ethnique ou origine sociale, religion, croyance).

Transparence

Toutes les informations et décisions relatives à nos processus de recrutement sont communiquées dans un esprit de transparence. À titre d'exemple : une prise de référence ne peut intervenir qu'avec l'accord explicite du candidat.

Suivi personnalisé des candidats

Pour les candidats entamant un processus de recrutement, un suivi est assuré par un unique interlocuteur tout au long de ce processus. Chaque entretien fait l'objet d'un débriefing téléphonique personnalisé. En cas de réponse négative suite à un entretien, si le candidat le souhaite, ce retour sera étayé de conseils.

Professionalisme des méthodes de recrutement

Aucun acteur décisionnaire ne peut intervenir sur le processus de recrutement sans une formation théorique et pratique. Par ailleurs, nos évaluations reposent sur l'observation directe au cours d'un entretien et le recours à des outils d'évaluation adaptés en fonction des métiers et de la séniorité du candidat : note de synthèse, étude de cas, test PAPI (*Perception And Preference Inventory*).

Décision de recrutement réfléchie

Toute proposition d'embauche ou de stage est précédée d'un point d'échange entre l'ensemble des acteurs décisionnaires du processus de recrutement. Cet échange vise à se forger une conviction, partagée par tous, sur le potentiel d'évolution du candidat et sur notre capacité à le projeter au sein du cabinet.

Respect des délais de décision du candidat

La durée de nos processus de recrutement est adaptée à la situation individuelle de nos candidats, tenant ainsi compte du niveau de maturité de leur projet professionnel. En cas de proposition d'embauche ou de stage, un délai de réflexion raisonnable est laissé au candidat avant réponse définitive.

Période d'essai

Seule l'inadéquation avec le métier ou l'entreprise peut justifier la rupture d'une période d'essai. En aucun cas, le contexte économique ne peut influencer cette décision. En cas de rupture de période d'essai à notre initiative, un accompagnement dans la démarche de recherche d'emploi est systématiquement proposé au collaborateur.

Confidentialité de l'information

L'accès aux documents papiers ou électroniques remis par nos candidats (CV, lettre de motivation, note de synthèse, étude de cas) est protégé et limité aux seuls acteurs du recrutement. Ces documents sont conservés selon un traitement informatisé dans un fichier déclaré à la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés), conformément aux délais en vigueur.

Respect des engagements

L'ensemble des collaborateurs de Solucom et les cabinets de recrutement impliqués dans nos processus connaissent et respectent les engagements pris dans la présente charte.