

**CHARTRE DU  
RECRUTEMENT RESPONSABLE**

**HOTELS  
EN VILLE**

## SOMMAIRE

<b>PRÉAMBULE - RECRUTER, C'EST ACCUEILLIR</b>	<b>2</b>
<b>1. NOS PRINCIPES FONDAMENTAUX</b>	<b>3</b>
<b>2. LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT</b>	<b>4</b>
2.1 ÉTAPE 1 - ANTICIPER LE BESOIN	4
2.2 ÉTAPE 2 - RÉDIGER ET DIFFUSER L'OFFRE	4
2.3 ÉTAPE 3 - SÉLECTION DES CANDIDATURES	4
2.4 ÉTAPE 4 - ENTRETIEN(S)	5
2.5 ÉTAPE 5 - DÉCISIONS ET RETOURS	5
2.6 ÉTAPE 6 - INTÉGRATION	5
2.7 ÉTAPE 7 - SUIVI ET AMÉLIORATION CONTINUE	6
<b>3. ENGAGEMENTS RÉCIPROQUES</b>	<b>7</b>
3.1 CE QUE NOUS GARANTISSONS	7
3.2 CE QUE NOUS ATTENDONS	7

## **PRÉAMBULE - RECRUTER, C'EST ACCUEILLIR**

Chez Hotels en Ville, recruter ne consiste pas seulement à pourvoir un poste. C'est un acte d'hospitalité. Notre politique de recrutement s'inscrit dans une vision cohérente de l'entreprise : offrir une hôtellerie singulière, inclusive et responsable, dans laquelle les valeurs humaines comptent autant que les compétences techniques.

## **1. NOS PRINCIPES FONDAMENTAUX**

- Inclusion : Nos offres et nos pratiques s'ouvrent à tous les profils, sans discrimination.
- Transparence : Les conditions de travail, les critères de sélection et le déroulé du recrutement sont communiqués clairement.
- Équité : Tous les candidats sont évalués de manière juste à partir de critères définis en amont.
- Cohérence : Les pratiques de recrutement sont alignées avec notre charte éthique et RSE.
- Hospitalité humaine : Nous valorisons la personnalité, la motivation et le potentiel.

## 2. LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

### 2.1 ÉTAPE 1 – ANTICIPER LE BESOIN

- Définir collectivement le poste (missions, profil, posture attendue).
- Identifier si le poste peut être pourvu via mobilité interne.
- Rédiger une fiche de poste intégrant les valeurs HEV.

### 2.2 ÉTAPE 2 – RÉDIGER ET DIFFUSER L’OFFRE

- Utiliser un langage neutre, lisible, accessible.
- Mentionner dans le titre : « H/F/Autre », et préciser l’ouverture à tous les profils.
- Valoriser les compétences comportementales, pas seulement l’expérience et le niveau de formation.
- Indiquer une fourchette de salaire, les compétences clés et les conditions réelles du poste.
- Diffuser l’offre sur divers canaux : site HEV, sites d’emploi généralistes et spécialisés, réseaux, écoles, et internes.
- Encourager la cooptation via une récompense incitative pour le coopteur.

### 2.3 ÉTAPE 3 – SÉLECTION DES CANDIDATURES

- Utiliser une grille de pré-sélection commune, adaptée à chaque fiche de poste.
- Prendre en compte les valeurs humaines : empathie, humilité, sens du service.
- Réaliser un appel de préqualification pour confirmer la motivation et les attentes.
- Ne pas exclure un candidat uniquement sur un parcours atypique.
- Ne sélectionner qu’une liste restreinte de candidats pour les interviews.
- Envoyer un mail ou message de confirmation de RDV 48H avant et/ou rappeler le candidat 24H avant pour confirmer sa présence.

## **2.4 ÉTAPE 4 - ENTRETIEN(S)**

- Présenter le contexte de l'hôtel et l'équipe en amont.
- Systématiser un second entretien avec un regard croisé.
- Utiliser une grille d'évaluation pondérée, avec critères objectifs.
- Intégrer des mises en situation réalistes et un cas pratique (accueil client, gestion d'un imprévu...).
- Vérifier brièvement le niveau d'anglais ou autre langue si requis.
- Échanger sur les attentes du·de la candidat·e : ce qu'il·elle souhaite apprendre, ses motivations profondes.

## **2.5 ÉTAPE 5 - DÉCISIONS ET RETOURS**

- Croiser les avis, appuyés sur les grilles d'évaluation.
- Réaliser un contrôle de référence systématique avant toute embauche (si le candidat·e consent - demander un contact pour le contrôle de référence).
- Informer tous les candidats reçus en entretien, idéalement avec un retour personnalisé.

## **2.6 ÉTAPE 6 - INTÉGRATION**

- Proposer au(x) candidat(es) sélectionné(es) quelques heures d'immersion sur site.
- Fournir un livret d'accueil HEV par hôtel : histoire de l'hôtel, valeurs, organisation, labels, etc.
- Prévoir un petit déjeuner d'intégration avec toutes les nouvelles recrues HEV de manière récurrente.
- Désigner un référent ou mentor dans l'établissement.

## **2.7 ÉTAPE 7 - SUIVI ET AMÉLIORATION CONTINUE**

- Proposer un questionnaire de satisfaction post-entretien à tous les candidats reçus.
- Organiser un entretien de suivi à 1 mois puis 3 mois après intégration.
- Évaluer régulièrement les pratiques de recrutement au sein de chaque hôtel.
- Mutualiser les bonnes pratiques entre établissements HEV.

### **3. ENGAGEMENTS RÉCIPROQUES**

#### **3.1 CE QUE NOUS GARANTISSONS**

- Une information sincère, complète et respectueuse à chaque étape.
- Une posture d'écoute, d'ouverture, et de reconnaissance.
- Un cadre de travail respectueux des personnes, des valeurs et des parcours.
- Une mobilité possible au sein de la collection Hotels en Ville.

#### **3.2 CE QUE NOUS ATTENDONS**

- Une envie sincère de contribuer à notre mission d'hospitalité responsable.
- Le respect de nos client-es, de nos équipes, de nos singularités.
- Un esprit de coopération, de transmission et de progrès.