

Politique de recrutement

La politique d'I-TRACING consiste à recruter des collaboratrices et des collaborateurs dotés d'une personnalité et de compétences professionnelles leur permettant de développer une relation à long terme avec l'entreprise.

Dans le recrutement nous avons défini un code de conduite où nous ne favorisons pas un candidat par rapport à des critères subjectifs, nous nous attachons à rester objectifs et impartiaux.

I-TRACING applique une politique de recrutement rigoureuse et basée sur des processus précis. La procédure de base consiste en une sélection ouverte et publique.

La richesse d'I-TRACING repose sur ses collaborateurs qui la composent. Nous recrutons avant tout des personnalités qui s'épanouiront dans notre culture d'entreprise.

Nous attachons une importance particulière à ce que nos collaborateurs aient une ambition positive et soient acteurs de leur parcours professionnel. Des personnes qui ont envie d'apprendre, d'être en veille technique de manière constante, de progresser, de se dépasser et de prendre des responsabilités sur leurs projets et le développement d'I-TRACING.

Les managers et les Ressources Humaines d'I-TRACING entretiennent la richesse de leurs équipes en recrutant des profils variés, de formations et d'horizons différents.

Les objectifs du recrutement pour I-TRACING sont :

- Assurer l'effectif actuel et futur dont l'entreprise a et aura besoin
- Assurer le succès du processus de sélection
- Rechercher des collaborateurs au bon profil selon les besoins de l'entreprise
- Éviter les départs hâtifs des candidats embauchés dont le profil est incompatible avec les valeurs organisationnelles
- Augmenter l'efficacité organisationnelle à court et à long terme

Les recrutements chez I-TRACING se font sur la base de besoins du pôle et donc d'une définition de fonction préétablie, comprenant pour ce poste (et non par rapport à son précédent occupant) les missions principales et les compétences exigées dont la maîtrise est demandée ou souhaitée.

Ces compétences sont classifiées en :

- Savoirs : les connaissances du candidat y compris sur le secteur d'activité
- Savoir-faire : capacités opérationnelles, pragmatiques du métier ou de fonctions équivalentes

- **Savoir-être** : compétences relationnelles, personnalité, motivation au travail et pour le poste. I-TRACING met l'accent sur les qualités relationnelles qui sont aussi importantes que les connaissances et les pratiques car elles contribuent à une saine ambiance de travail et au service client.

Le choix des personnes est réalisé après des entretiens d'embauche et/ou des tests dans des conditions définies par la fonction Ressources Humaines.

Une lecture approfondie du CV et de la lettre de motivation est faite pour chaque candidat, ce qui permet de prendre en considération toutes les candidatures et de poser les bonnes questions pour bien préparer les entretiens. Un soin particulier est apporté au traitement de chaque candidature, quel que soit le résultat de la sélection.

Un premier entretien téléphonique avec le candidat est réalisé par l'équipe RH.

L'entretien permet de faire connaissance, il s'agit donc d'un échange d'informations entre les deux parties, l'une sur son parcours et ses compétences, l'autre sur l'entreprise, le poste, ses missions et l'environnement. Les objectifs sont nommés dès ce moment par le recruteur.

Même si des outils de recrutement appropriés peuvent améliorer le processus de recrutement, la décision d'embaucher ou non un candidat incombe aux responsables opérationnels et à l'équipe des ressources humaines. Cette décision ne peut être en aucun cas prise par un(e) consultant(e) ou expert(e) externe à l'entreprise.

L'intégration des nouveaux dans la société est aussi importante que la sélection des candidats. En effet, les personnes récemment engagées doivent être accueillies de manière à ce que leurs compétences et leur personnalité puissent se fondre naturellement dans la culture de l'entreprise. De même que les nouveaux collaborateurs sont tenus de respecter cette culture, l'ensemble des employés doit faire preuve d'ouverture d'esprit à l'égard des nouvelles idées et des propositions venant de l'extérieur.