

LÜNE

FORMATIONS

CHARTRE DE RECRUTEMENT

.....
Convention Collective Nationale des Organismes de Formation
(CCNOF).

2024-2025



PRÉAMBULE

**NOTRE ENTREPRISE**

Chez Lune Formations, nous considérons que le recrutement est une étape clé pour garantir la qualité et l'excellence de nos formations.

Cette charte formalise nos engagements et nos principes directeurs pour le recrutement de formateurs externes.

Elle vise à assurer une démarche éthique, transparente, et alignée avec les normes réglementaires, notamment la certification Qualiopi et nos engagements en matière de responsabilité sociale et environnementale (RSE).

OBJECTIFS DU RECRUTEMENT

Le processus de recrutement a pour but de :

- Identifier, évaluer et sélectionner des formateurs externes qualifiés et spécialisés.
- Promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion dans le choix des collaborateurs.
- Assurer la conformité avec les valeurs de Lune Formations : qualité, responsabilité et innovation.



”

“Éthique”

“Diversité”

“Inclusion”



“Qualité”

“Responsabilité”

“Innovation”

“

“ PRINCIPES DIRECTEURS ”

ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE

- Garantir un processus impartial et non discriminatoire.
- Fournir des informations claires sur les postes, les responsabilités et les attentes.
- Respecter la confidentialité des données des candidats, en conformité avec le RGPD.

DIVERSITÉ ET INCLUSION

- Encourager la diversité dans les profils de formateurs, avec une attention particulière à la parité homme/femme et à l'inclusion de profils variés.
- Valoriser les parcours atypiques et les compétences issues de l'expérience terrain

QUALITÉ ET CONFORMITÉ

- Recruter en accord avec les standards de certification Qualiopi.
- Intégrer les exigences pédagogiques et administratives dans le processus de sélection.



LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT



ÉTHIQUE ET TRANSPARENCE

Le processus de recrutement en 5 étapes

1. Identification des besoins en recrutement

Cette étape consiste à analyser les besoins en compétences de l'entreprise en fonction des projets en cours et des objectifs stratégiques.

2. Définition des critères de sélection

Une grille détaillée est élaborée, (missions, responsabilités, compétences et comportementales).

Des critères clairs et mesurables garantissent une sélection équitable et alignée sur les standards Qualiopi et RSE de l'entreprise.

3. Méthode de sélection du candidat

Le recrutement s'effectue via une méthode rigoureuse combinant :

- Analyse des candidatures,
- entretiens structurés,
- tests pratiques ou études de cas
- vérification des références et certifications.

4. Parcours d'intégration du candidat

Une fois sélectionné, le candidat suit un parcours d'intégration structuré.

Celui-ci inclut une journée d'accueil, la présentation des outils internes et des documents clés (livret d'accueil, charte RSE, etc.), ainsi que des réunions régulières avec un référent ou mentor pour faciliter son intégration.

5. Suivi et performance du candidat

Des évaluations périodiques permettent de mesurer les performances du candidat dans ses missions, d'identifier ses besoins en formation continue, et de s'assurer de son alignement avec les attentes de l'entreprise.

Ce suivi contribue à renforcer l'engagement des formateurs et à maintenir un haut niveau de qualité des prestations.

“

LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

”

PROCESSUS RECRUTEMENT

1 Identifications des besoins en recrutement

2 Définition des critères d'évaluations

3 Méthode de sélection du candidat

4 Parcours intégration du candidat
au sein de Lüne formations

5 Suivi des performances du candidat

“

ENGAGEMENTS RSE, SUIVI ET ÉVALUATION, CLAUSE DE RÉVISION

”

RESPONSABILITÉ SOCIALE

- Favoriser l'équité dans le traitement des candidatures.
- Intégrer des clauses RSE dans les contrats, telles que l'engagement envers des pratiques écoresponsables.

ÉCORESPONSABILITÉ

- Privilégier des outils numériques pour limiter l'empreinte écologique (entretiens en visioconférence, documents électroniques).
- Réduire les déplacements non essentiels liés au recrutement.

SUIVI ET ÉVALUATION

- Suivi des performances des formateurs via des évaluations régulières et des retours des apprenants.
- Mesure de l'adéquation entre les objectifs de recrutement et les résultats obtenus.
- Ajustement du processus de recrutement en fonction des retours d'expérience.

CLAUSE DE RÉVISION

- Cette charte est un document évolutif, révisé annuellement pour intégrer les retours d'expérience et les évolutions réglementaires ou organisationnelles.





Le processus de recrutement structuré et rigoureux de Lüne Formations reflète notre engagement envers l'excellence pédagogique et la conformité réglementaire.

En misant sur l'identification précise des besoins, des critères de sélection transparents, un parcours d'intégration optimisé, et un suivi constant des performances, nous assurons la qualité et la pérennité de nos équipes de formateurs. Cette démarche contribue non seulement à l'épanouissement des intervenants, mais également à la satisfaction et au succès de nos apprenants.

Ensemble, nous construisons un avenir prometteur, porté par des valeurs d'expertise, d'éthique et d'innovation.

La Direction,

Lüne Formation