

Notre processus de recrutement

L'objectif de *The Conversation France* est de recruter la meilleure candidate ou le meilleur candidat pour un poste donné. Ce processus doit permettre de mesurer l'adéquation entre le besoin, les compétences métier de la candidate ou du candidat et sa personnalité.

Le recrutement de tout·e nouvel·le employé·e de *The Conversation France* implique l'autorisation préalable de la direction générale et/ou du directeur de la rédaction.

Notre procédure de recrutement suit ces étapes :

- Nous identifions le besoin et le profil requis en termes de formation, de niveau d'expérience et de compétences métier.
- Nous fixons le type de contrat (CDI, CDD, stage, alternance) et le temps de travail.
- Nous définissons une fourchette de salaire avec l'approbation de la direction générale et/ou direction de la rédaction.
- Nous rédigeons une annonce.
- Nous diffusons l'annonce sur divers canaux : sur LinkedIn, sur des sites d'annonces médias/culture ([Profil culture](#), [Welcome to the Jungle](#), [Jobs Make Sense](#), etc.).
- Une première sélection est effectuée par le chef de service en fonction de critères de sélection, ce qui débouche sur la constitution d'une *short list*.
- Les candidat·e·s aux postes de journaliste-éditeur/éditrice peuvent être soumis à des tests d'editing.
- Une première série d'entretiens est effectuée avec la ou le chef·fe de rubrique et le directeur de la rédaction.
- Une seconde série d'entretiens (pour les personnes retenues lors du premier entretien) est organisée avec la directrice générale et le président de *The Conversation France*.
- Nous choisissons la ou le candidat·e retenu·e et lui faisons une offre.
- Nous informons les candidats non retenu·e·s.
- Nous conservons leurs candidatures dans notre base de données candidat·e·s, pour de futures opportunités.
- Nous préparons l'intégration du ou de la nouvel·le employé·e et lui remettons le livret d'accueil/RH de *The Conversation France*, peu avant son arrivée.

Nos engagements vis-à-vis des candidats

Notre politique de recrutement vise à garantir des recrutements équitables, transparents et inclusifs. Elle repose sur la recherche du ou de la meilleur·e candidat·e pour le poste, dans le respect des personnes et la lutte contre toute forme de discrimination. Chaque recrutement reflète nos valeurs éthiques et sociales, ici énoncées :

Égalité des chances

Nous recrutons sur la base des compétences, sans distinction liée à l'origine, au genre, à l'âge, au handicap ou à tout autre caractéristique protégée par la loi. L'égalité des chances est un principe fondamental à toutes les étapes du recrutement.

Processus transparent

Nous décrivons clairement chaque étape du processus de recrutement. Les critères de sélection sont communiqués de manière transparente et les candidat·e·s non retenu·e·s sont informé·e·s avec respect.

Recrutement fondé sur les compétences

Les décisions d'embauche sont prises selon des critères objectifs : compétences, expériences, potentiel et motivation. Nous veillons à garantir une évaluation équitable et cohérente de chaque candidature.

Diversité et inclusion

Nous valorisons les parcours variés et favorisons la diversité des profils. Notre objectif est de construire une équipe représentative de la pluralité des voix et des expériences, dans un environnement respectueux et inclusif.

Lutte contre la discrimination

Aucune forme de discrimination, directe ou indirecte, ne sera tolérée. Nous appliquons une politique stricte en matière de non-discrimination, en conformité avec la loi et nos engagements internes.

Prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles

Nous appliquons une politique de tolérance zéro vis-à-vis du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles. Tout comportement inapproprié durant le processus de recrutement entraîne une exclusion immédiate.

Confidentialité et respect de la vie privée

Nous garantissons un respect total de la vie privée à chaque étape du recrutement.

Accessibilité et aménagements

Nous nous assurons que nos procédures de recrutement soient accessibles à toutes et à tous. Des aménagements peuvent être proposés à toute personne en situation de handicap ou ayant des besoins spécifiques.

Responsabilité et amélioration continue

Nous évaluons régulièrement nos pratiques de recrutement pour les améliorer. Toute personne impliquée dans le processus est formée à ces principes et tenue de les respecter.

Si vous souhaitez nous adresser votre candidature à un poste, envoyez-nous votre CV accompagné d'une lettre de motivation à l'adresse : contact@theconversation.fr