



# CHARTRE DU RECRUTEMENT

## **ACTE FONDAMENTAL DE MANAGEMENT, LE RECRUTEMENT CHEZ KLESIA S'APPUIE SUR NOTRE CHARTE DU RECRUTEMENT.**

**Notre objectif, à travers cette charte, est de formuler les règles de base à la fois déontologiques et méthodologiques qui doivent présider à la mise en œuvre des processus de recrutement, de manière à favoriser l'efficacité tout en garantissant l'équité et le respect du principe de non-discrimination.**

### **UNE POLITIQUE ACTIVE DE RECRUTEMENT**

Dans ses recrutements, KLESIA veille non seulement à l'adéquation entre les compétences du candidat et le poste à pourvoir, mais aussi à sa capacité à occuper demain d'autres fonctions dans l'entreprise.

- Recruter, c'est choisir : la phase de recherche des candidatures est essentielle afin de favoriser la diversité des profils de nos candidats.
- La sélection des candidats requiert écoute et disponibilité. Elle repose essentiellement, lors d'un entretien, sur l'évaluation, par rapport au poste à pourvoir, des compétences, connaissances, expériences et motivation du candidat.
- Il est dangereux de se fier à un seul jugement ; tout recrutement implique de rencontrer deux personnes au minimum : un professionnel des ressources humaines et un manager opérationnel.

## UNE POLITIQUE INTERNE DYNAMIQUE

La volonté du Groupe est de maintenir chaque salarié dans une réelle dynamique professionnelle tout au long de sa carrière.

- Favoriser la mobilité et la promotion de nos salariés est au cœur de notre politique ressources humaines.
- Les offres d'emploi doivent être diffusées en interne avant toute publication externe.
- Un soin tout particulier doit être porté au traitement des candidatures internes. La priorité doit leur être donnée, dans la mesure où les compétences recherchées sont détenues au sein de KLESIA.

## UNE POLITIQUE RH RESPONSABLE

La diversité fait partie intégrante de notre Groupe et relève de sa responsabilité sociale. KLESIA s'engage à lutter contre toutes les formes de discrimination.

- Toute sélection d'un candidat fondée sur des motivations discriminantes et non professionnelles est proscrite (âge, sexe, religion, opinions politiques, origine ethnique, handicap, orientations sexuelles, appartenance syndicale, ...)\*.
- Les conditions de l'emploi doivent être identiques pour les hommes et les femmes. Plus généralement, la politique diversité et d'égalité des chances doit être scrupuleusement appliquée.
- Pour obtenir les informations nécessaires auprès du candidat, il faut échanger, en étant attentif à rester sur des sujets professionnels. Cela implique pour les recruteurs une obligation de réserve et de confidentialité. Toute vérification éventuelle d'un CV doit être annoncée au préalable au candidat.
- Le recours à des outils d'évaluation ne peut se réaliser qu'à travers des outils validés et référencés par la Direction des Ressources Humaines. Toute évaluation doit être restituée auprès du candidat.

\* Les 20 critères prohibés par la Loi sont : l'âge, l'apparence physique, l'appartenance ou non à une ethnie, l'appartenance ou non à une nation, l'appartenance ou non à une race, l'appartenance ou non à une religion déterminée, l'état de santé, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, la grossesse, la situation de famille, le handicap, le patronyme, le sexe, les activités syndicales, les caractéristiques génétiques, les mœurs, les opinions politiques, l'origine, le lieu de résidence (20<sup>e</sup> critère adopté par le sénat le 15/01/2014).

**La posture neutre et bienveillante du recruteur pendant l'entretien, la qualité et la rapidité des réponses qu'il apporte au candidat, qu'elles soient positives ou négatives, sont des éléments clés de l'image de KLESIA.**