

## CHARTRE DE RECRUTEMENT

Le recrutement est avant tout un acte managérial consistant à choisir son futur collaborateur.

Dans l'exercice de ce choix, il est essentiel de préserver les droits des candidats et de respecter nos obligations notamment au regard du principe général de non-discrimination et de la protection des données personnelles.

La charte du recrutement permet à chaque intervenant du process de recrutement de bénéficier d'un cadre commun et de respecter une ligne de conduite collective.

### 1 | ÉQUITÉ, ÉGALITÉ DES CHANCES, NON-DISCRIMINATION



La garantie de l'équité, de l'égalité des chances et le respect du principe de non-discrimination sont une priorité pour KERALIS. Ainsi toute sélection d'un candidat fondée sur des motifs non professionnels ou discriminants est proscrite.

### 2 | ÉQUILIBRE DES CANDIDATURES



Les prestataires intervenant dans le processus de recrutement partagent ces principes, notamment au regard de l'équilibre des candidatures hommes/femmes présentées.

### 3 | IMPARTIALITÉ DE L'ÉVALUATION



L'évaluation du candidat repose exclusivement sur ses compétences, ses connaissances, ses expériences, son savoir-être et sa motivation en relation avec le poste à pourvoir.

### 4 | ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE EN INTERNE



Les offres d'emploi sont diffusées en interne avant toute publication externe afin de favoriser la mobilité, une attention particulière est portée à l'évolution professionnelle des collaborateurs.

### 5 | OBJECTIVITÉ DU RECRUTEMENT



Chaque candidat est reçu par un interlocuteur RH et un manager opérationnel afin notamment de garantir l'objectivité du recrutement.

### 6 | INFORMER LE CANDIDAT DES PROCÉDURES



Chaque candidat est informé préalablement à l'entretien des outils d'évaluation éventuellement employés et de leur finalité. Une restitution de l'évaluation est réalisée auprès du candidat.

### 7 | CONTRÔLE DES OUTILS PAR LA DRH



Les outils d'évaluation éventuellement utilisés sont validés préalablement par la Direction des Ressources Humaines.

### 8 | UTILISATION DES DONNÉES



Les données collectées lors du recrutement ne peuvent être utilisées à d'autres fins que l'évaluation de la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé.

### 9 | CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES



L'accès à ces données est exclusivement réservé aux personnes intervenant dans le processus de recrutement, lesquelles sont soumises à une obligation de réserve et de confidentialité.

### 10 | EXPÉRIENCE CANDIDAT



Tout candidat reçu en entretien est informé de l'évolution du recrutement et des suites données à sa candidature, ainsi que des modalités de conservation des données recueillies le cas échéant.