

CHARTRE DE RECRUTEMENT

PRÉAMBULE

Le groupe SYNEXIN¹ développe et met en place sa politique RSE autour des trois piliers principaux : environnement, social et économie. Notre objectif est d'intégrer la pérennité et la solidarité à la stratégie de nos différents projets.

La diversité étant source d'innovation et de performance, le groupe SYNEXIN s'engage dans une démarche de développement et d'accompagnement de ses collaborateurs.

À travers cette charte, nous voulons affirmer une démarche d'entreprise socialement responsable et pleinement investie dans l'accompagnement de nos collaborateurs tant sur le développement de leurs compétences que sur leur évolution professionnelle. Nous avons à cœur de privilégier les évolutions au sein du Groupe dans une optique d'épanouissement personnel et professionnel de nos salariés et nous assurons de sécuriser les appuis professionnels de nos salariés en vue de ces évolutions.

Tout au long du processus de recrutement, les valeurs humanistes du groupe SYNEXIN : le respect et la confiance dans les relations, le sens de la responsabilité, l'esprit d'entreprise et de mouvement, la créativité et l'innovation, sont omniprésentes.

¹ Désigne SYNEXIN et ses entités STERIGENE, STAURATEC & DUTREVE

NOS ENGAGEMENTS

Cette charte de recrutement implique les départements des Ressources Humaines et l'ensemble des équipes managériales du groupe SYNEXIN. Il assure un processus de recrutement s'inscrivant dans nos valeurs et respectueux de la responsabilité sociétale de l'ensemble des entités du groupe.

Nous nous engageons, à chaque étape du recrutement, dans :

Le respect de la diversité, de la parité et de l'égalité des chances

Un unique process de traitement et de décision est mis en place pour toutes les candidatures reçues. Toute sélection fondée sur des motivations non professionnelles (religion, âge, sexe, opinion politique, origine ethnique, situation de handicap, appartenance syndicale, etc.) est formellement proscrite.

La conduite d'un processus recrutement professionnel et respectueux de la déontologie

La recherche des compétences et du profil humain nécessaires au poste à pourvoir est au centre de l'analyse des candidatures. Chaque recrutement s'accompagne d'une description détaillée des missions ainsi que des exigences et des compétences recherchées.

Le recruteur veille à l'adéquation entre les compétences du candidat et le poste à pourvoir, mais également à sa capacité à s'adapter aux évolutions des métiers du groupe SYNEXIN. L'évaluation repose sur des entretiens et le recours, en fonction des métiers, à des outils d'évaluation adaptés. Chaque candidat en est informé lors de l'entretien avec un membre du service des Ressources Humaines.

Afin de promouvoir la mobilité interne et l'évolution de nos collaborateurs, toute offre d'emploi est diffusée, si applicable, au sein du groupe. L'acte de candidature interne est réalisé en toute transparence via la transmission de l'information du salarié souhaitant postuler à son manager direct et au département des Ressources Humaines. Toute candidature interne reçue pour un poste est étudiée et intégrée dans le processus de recrutement en vue d'évaluer la pertinence et la cohérence du profil reçu au regard de l'offre proposée.

Chaque processus de recrutement est mené avec un enjeu de réactivité tant pour le candidat que pour l'entreprise. Nous sommes attentifs et attachés à organiser un nombre de rencontres limitées (3 maximum) avec les différents acteurs intervenant dans la décision et essayons d'optimiser aux mieux le processus de recrutement dans le respect de chacun de nos candidats.

La transparence et le suivi des candidats

Lors des entretiens de recrutement, l'ensemble du groupe SYNEXIN, ses entités et son fonctionnement sont présentés à chaque candidat au même titre que les informations relevant du poste à pourvoir et de son environnement. En fin de recrutement, une réponse est systématiquement apportée.

Une fois le processus de recrutement terminé, tous les candidats internes et externes sont assurés d'avoir une réponse positive ou négative et les raisons justifiant le refus.

Le respect de la confidentialité des données personnelles :

Les données personnelles des candidats sont traitées conformément aux réglementations en vigueur.

Avec cette charte, nous souhaitons promouvoir un système de recrutement respectant nos engagements sociaux et en cohérence avec nos valeurs. Au-delà d'un code de bonne conduite, cette « Charte de Recrutement » de SYNEXIN est un engagement partagé par tous les acteurs du recrutement dans notre groupe.

Ensemble, contribuons à un développement durable de notre activité.

Arnaud BRUSSON
Directeur Général



Hannah Cocagne
Responsable RH

Thomas BILLANT
Chef de Projets RSE

