



Politique Recrutement

2025





Les engagements de notre Politique Recrutement

Cette Politique Recrutement mobilise nos équipes Ressources Humaines et managériales afin de garantir un processus de recrutement s'inscrivant dans les valeurs de Clayens. Celle-ci s'applique à l'ensemble du groupe et de nos filiales. Notre démarche vise à favoriser l'égalité des chances, la diversité, et l'inclusion, tout en assurant un traitement transparent et équitable des candidatures. Nous nous engageons à sélectionner les talents sur la base de critères objectifs, à encourager la mixité et la pluralité des profils, et à contribuer ainsi à la réduction des inégalités au sein de nos équipes.

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



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

Clayens s'engage à assurer un recrutement fondé sur l'égalité des chances et le respect de la diversité, en conformité avec la Déclaration universelle des droits de l'homme, les conventions de l'Organisation internationale du travail et les législations en vigueur dans les pays où nous sommes implantés. Nous garantissons que chaque candidat, sans distinction d'origine, de sexe, d'âge, de religion, de nationalité, d'orientation sexuelle, de handicap ou de tout autre critère protégé par la loi, sera évalué sur la base de ses compétences, de son expérience et de sa motivation.

- Nos offres d'emploi sont rédigées de manière neutre, sans stéréotypes, et mettent en avant les exigences du poste de façon objective. Elles précisent clairement les compétences, les expériences requises et les responsabilités associées, afin d'attirer des candidats d'horizons divers, en garantissant un processus de sélection juste et équitable.
- Toutes les offres d'emploi seront publiées en interne, sauf en cas de circonstances exceptionnelles justifiées. Par le biais d'une Charte de la mobilité, les collaborateurs de Clayens sont encouragés à postuler aux postes ouverts qui correspondent à leurs compétences. Lorsque les qualifications des candidats internes sont équivalentes à celles des candidats externes, la priorité sera donnée aux candidats internes afin de promouvoir le développement des talents au sein de l'entreprise.
- Notre processus de recrutement se déroule dans des conditions équitables pour tous les candidats. Pour lutter efficacement contre les biais, chaque candidature est examinée par au moins deux interlocuteurs.
- Tous les frais engagés dans le cadre d'un processus de recrutement seront pris en charge par la filiale de Clayens qui recrute. Postuler chez Clayens doit être entièrement gratuit pour les candidats, sans frais cachés ou exigences financières. Dans le cas où une dérive serait observée, la filiale s'engage à rembourser au candidat les frais engendrés. Clayens se réserve le droit d'effectuer des contrôles périodiques afin de s'assurer du respect du processus.



L'équité des rémunérations à l'embauche

Clayens s'engage à garantir que la rémunération à l'embauche soit juste et équitable, sans favoritisme fondé sur des critères discriminants.

Celle-ci est déterminée en fonction de l'expérience professionnelle acquise et des responsabilités liées au poste. Nous veillons également à maintenir l'équité entre les membres des équipes tout en tenant compte des variations légitimes dues à l'expérience et aux compétences individuelles.



La vérification des références dans le respect des obligations légales

Le processus de vérification des références des candidats peut varier d'un pays à l'autre en fonction des exigences locales et des limitations légales, notamment en matière de protection des données personnelles. En cas de doute sur l'authenticité des documents fournis par le candidat (interne ou externe), l'émetteur des documents pourra être contacté pour vérification, après obtention d'un consentement écrit et éclairé du candidat.

Le Groupe Clayens effectue des vérifications approfondies des antécédents pour certains postes spécifiques, définis dans la procédure de recrutement du Groupe. Dans ces cas, une lettre de consentement signée par le candidat est requise avant toute vérification. Ces vérifications sont effectuées dans le respect des lois locales et ne concernent que les informations pertinentes pour le poste.



Le respect de la confidentialité des données personnelles

Clayens s'engage à respecter la confidentialité des données personnelles des candidats, conformément aux réglementations locales applicables, y compris le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) en Europe.

Nous mettons en place un Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) à l'échelle du groupe pour assurer une gestion sécurisée et permettre la suppression des données lorsqu'elles ne sont plus nécessaires, en accord avec les obligations légales.



Nous veillons à ce que toutes les données collectées soient traitées avec soin et dans le respect des droits des candidats à la confidentialité.



Responsabilités, périodicité et communication de notre politique

La Direction des ressources humaines est chargée d'élaborer cette politique. Chaque année, le Comité de Direction passe en revue ces indicateurs de mise en œuvre afin d'en évaluer les résultats et de déterminer les axes à améliorer et à renforcer.

Cette politique fait l'objet d'une révision annuelle. Elle pourra également être ajustée en cas de nécessité pour se conformer aux lois et réglementations en vigueur.



Notre Politique Recrutement est rédigée et signée par le Vice Président Ressources Humaine du Groupe (Direction Ressources Humaines).

Elle est communiquée à l'ensemble des salariés de Clayens et disponible pour nos candidats sur le site internet de Clayens.

La Direction Ressources Humaines