

CHARTRE DU RECRUTEMENT
DE LA FONDATION LA RENAISSANCE SANITAIRE

Acte fondamental de management, le recrutement (en interne ou en externe) engage l'image et la notoriété des établissements La Renaissance Sanitaire (LRS). Aussi, LRS a souhaité en définir les grands principes mentionnés ci-après.

1. LRS veille à ce qu'aucun candidat ne soit écarté du processus de recrutement pour un motif qui relève d'une violation des dispositions légales de lutte contre les discriminations.
2. Les candidatures (internes et externes) sont étudiées avec le même souci de garantir l'égalité des chances.
3. La responsabilité du recrutement est partagée entre la Direction des Ressources Humaines (DRH) et l'encadrement concerné.
4. Les entretiens de recrutement reposent sur les seules motivations, compétences et expériences professionnelles des candidats.
5. LRS veille à respecter un engagement de confidentialité et ne pas utiliser les informations reçues à d'autres fins que celles d'apprécier le candidat au regard de ses aptitudes professionnelles et de son savoir être, en lien direct et en adéquation avec le poste proposé.
6. Le candidat doit être informé préalablement des méthodes et techniques de recrutement. Celles-ci doivent être pertinentes au regard de la finalité recherchée.
7. LRS s'engage à donner au candidat des informations précises sur le poste à pourvoir, sur les valeurs et le fonctionnement de LRS.
8. Les offres d'emplois sont diffusées sur les portails intranet des établissements, le site internet de LRS et les réseaux sociaux.
9. Les candidats sont informés par téléphone ou par écrit s'ils ne sont pas retenus.
10. Les données personnelles des candidats sont traitées conformément à la réglementation en vigueur.