



Politique de recrutement **DEMOSTHENE**

Version de Janvier 2023

Préambule :

Les valeurs qui animent l'action de Démosthène et de ses collaborateurs reflètent l'ADN de notre agence : excellence, indépendance, performance, agilité, et enthousiasme.

Nous avons pour objectif de faire évoluer l'agence Démosthène en œuvrant de manière responsable et éthique, à commencer dans notre manière d'être, de nous conduire et de conduire nos activités. Tous les collaborateurs Démosthène sont engagés dans cette démarche et représentent nos valeurs auprès de nos clients, de nos partenaires et de toutes les parties prenantes à notre démarche.

Notre environnement de travail est inclusif et diversifié, chacun est traité de manière équitable et nous favorisons :

- L'inclusion en créant une culture véritable où la voix de chacun est entendue et où nous nous préoccupons, respectons et encourageons les uns les autres.
- La diversité : en créant des équipes qui reflètent de plus en plus la diversité des marchés sur lesquels nous opérons et qui ne fait pas de discrimination.
- L'équité : en s'assurant que tous les employés sont traités équitablement.

Champ d'application de cette politique :

Cette Politique a une portée large et s'applique à tous les recrutements directs que nous effectuons, au siège ou sur le terrain. Lorsque nous recrutons de manière indirecte (pôle emploi, cabinets de recrutements, agences d'intérim...), nous travaillons uniquement avec des partenaires de confiance qui respectent nos standards élevés d'intégrité et d'impartialité.



Nos principes :

1. Nous appliquons un processus de recrutement équitable fondé sur une approche ouverte et transparente
2. Nous examinons les candidatures, en cherchant à sélectionner la personne la plus apte parmi le plus grand nombre de candidats possible, en encourageant les candidatures des populations sous-représentées.
3. Nous utilisons notre processus de recrutement pour guider les nouvelles recrues qui nous rejoignent. Elles pourront apprécier l'expérience d'une organisation qui les soutiendra et les intégrera, et seront traitées avec équité et respect. En retour, cela renforcera notre réputation d'entreprise où "il fait bon travailler".
4. Nous encourageons le recrutement de personnes en situation de handicap et nous ferons des ajustements raisonnables à toutes les étapes du processus de recrutement.
5. Nous avons des standards élevés en matière de conduite et de comportement (reflétés dans notre Code de déontologie) auxquels toutes les personnes amenées à recruter ou les candidats eux-mêmes doivent se conformer.

Notre approche / nos besoins :

DEMOSTHÈNE développe une approche respectueuse et transparente de ses recrutements qui représentent un volume important chaque année sur les postes suivants :

Postes	SIEGE	TERRAIN
Chargé(e) de relations Clients	X	
Assistant(e) Opérationnel(le)	X	
Chef de secteur		X
Animateurs (trices)		X
Merchandisers		X
Formateurs (trices) / Coachs	X	X
Stagiaires	X	

Nos offres de recrutement sont mises à jour sur notre espace recrutement sur notre site internet, et sont également communiquées sur différentes plateformes de recrutement : Pole Emploi, Hellowork, Indeed...

Les évolutions de postes internes sont proposées de manière privilégiée aux collaborateurs présents.



Nos méthodes de recrutement :

Ces informations s'adressent à tous nos candidats externes ou internes :

Intégration de votre CV à notre Candidathèque / candidatures spontanées

Si vous présentez votre candidature à un poste ou si vous nous communiquez votre CV sur notre espace dédié sur notre site internet, un "dossier de candidat" est créé et il est intégré à un "bassin de candidats". Les responsables de l'embauche et les recruteurs peuvent effectuer des recherches dans ce bassin de manière proactive, afin de voir si des candidats pourraient correspondre aux exigences des postes qu'ils ont à pourvoir. Cela signifie et implique que vous pourriez être contacté pour un poste auquel vous n'avez pas directement postulé. Bien entendu, dans une telle situation, il ne tient qu'à vous de nous indiquer si vous souhaitez poursuivre ou non le processus de recrutement.

Protection des données

Nous nous conformons à la législation en vigueur lorsque nous stockons et traitons les données que vous nous communiquez pendant le processus de recrutement. Au-delà de 6 mois sans relation de travail entre nous, vos données sont effacées de notre base de candidats.

Diversité et Inclusion – « Handi-bienveillance »

La diversité et l'inclusion des candidats en situation de handicap est l'un de nos engagements dans notre Politique de Responsabilité Sociétale. N'hésitez pas à nous informer de votre situation pour que nous puissions vous intégrer de manière adaptée.

Impartialité

L'un de nos principes fondamentaux est que toutes les personnes soient traitées équitablement.

Stages

Nos stages sont rémunérés de manière systématique (sauf stage d'observation). Nous souhaitons encourager les candidats de tous horizons et offrir des conditions d'emploi équitables.



Notre processus de recrutement :

Nos méthodes de sélection sont conçues pour évaluer si le poste vous convient et si vous êtes le bon candidat. Nous utilisons toujours des méthodes qui nous permettent d'évaluer objectivement vos compétences et votre expérience par rapport aux exigences spécifiques du poste.

Notre processus est en général le suivant :

Postes	Entretien(s) physique(s)	Entretien(s) téléphonique(s) ou en visio(s)
Chargé(e) de relations Clients	X	
Assistant(e) Opérationnel(le)	X	
Chef de secteur		X
Animateurs (trices)		X
Formateurs (trices) / Coachs	X	X
Stagiaires	X	

Indemnisation au titre des recrutements :

Pour les entretiens téléphoniques ou en visio-conférences, nous prenons en charge les frais d'appel ou de connexion.

Pour les entretiens physiques, nous prenons en charge les frais de déplacement des candidats au siège ou sur le lieu de recrutement ailleurs en France à partir du 2^{ème} entretien.