



Sélection des candidats

Procédure

Historique des modifications

Version	Date	Auteur	Validé par	Objet
V1R0	05/06/2025	S.Lacroix	D.Delavie	Création du document

SOMMAIRE

1. Contexte	3
2. Acteurs.....	3
3. Processus de recrutement.....	3
4. Critères de sélection	3
5. Logigramme.....	4

Ce document est classé Public



1. Contexte

Ce document a pour objectif de cadrer le processus de sélection des candidats dans le cadre d'un recrutement. Il s'intègre dans le corpus documentaire ISO 27001 – 2022 pour répondre à l'article 6.1.

Il s'applique pour toutes les candidatures.

2. Acteurs

Les acteurs intégrés dans le processus de sélection des candidats sont :

- / Le Manager direct : les demandes de recrutements sont remontées par les managers à la Direction. Une fois validée, le processus de recrutement sera pris en charge par le manager direct lors des premiers échanges et entretiens.
- / La Direction de Systonic : elle sera sollicitée sur les 2nd entretiens selon les profils recherchés et selon l'appréciation du manager direct.
- / Les cabinets de recrutement : Systonic fait appel à des cabinets de recrutements afin d'offrir une meilleure visibilité à ses offres. Les cabinets de recrutements se chargent de réaliser une pré-sélection et de faire les vérifications nécessaires sur les candidatures.
- / Les candidats : les candidats peuvent soumettre une candidature, soit par le site directement, soit par un cabinet de recrutement. Ils sont informés du processus de recrutement publié sur notre site et ajusté selon les postes.

3. Processus de recrutement

Le recrutement peut nécessiter plusieurs entretiens. Le premier entretien sera généralement un entretien téléphonique avec le manager direct. Cet entretien a pour objectif de vérifier l'adéquation du profil avec les exigences métiers de Systonic.

Le candidat sera ensuite convié à un entretien dans nos locaux en présence du manager direct, éventuellement du Run Manager, d'un référent technique ou d'un membre de la Direction selon le recrutement en cours.

D'autres entretiens peuvent-être planifiés sur demande de Systonic en cas de nécessité de rencontrer un autre membre de la Direction et des équipes.

Chaque candidat recevra une réponse motivée, qu'elle soit positive ou négative. La réponse positive sera accompagnée d'une lettre d'embauche, engagement de Systonic à stopper le processus de recrutement. Le candidat s'engage alors en retour à rejoindre Systonic et à stopper ses recherches.

4. Critères de sélection

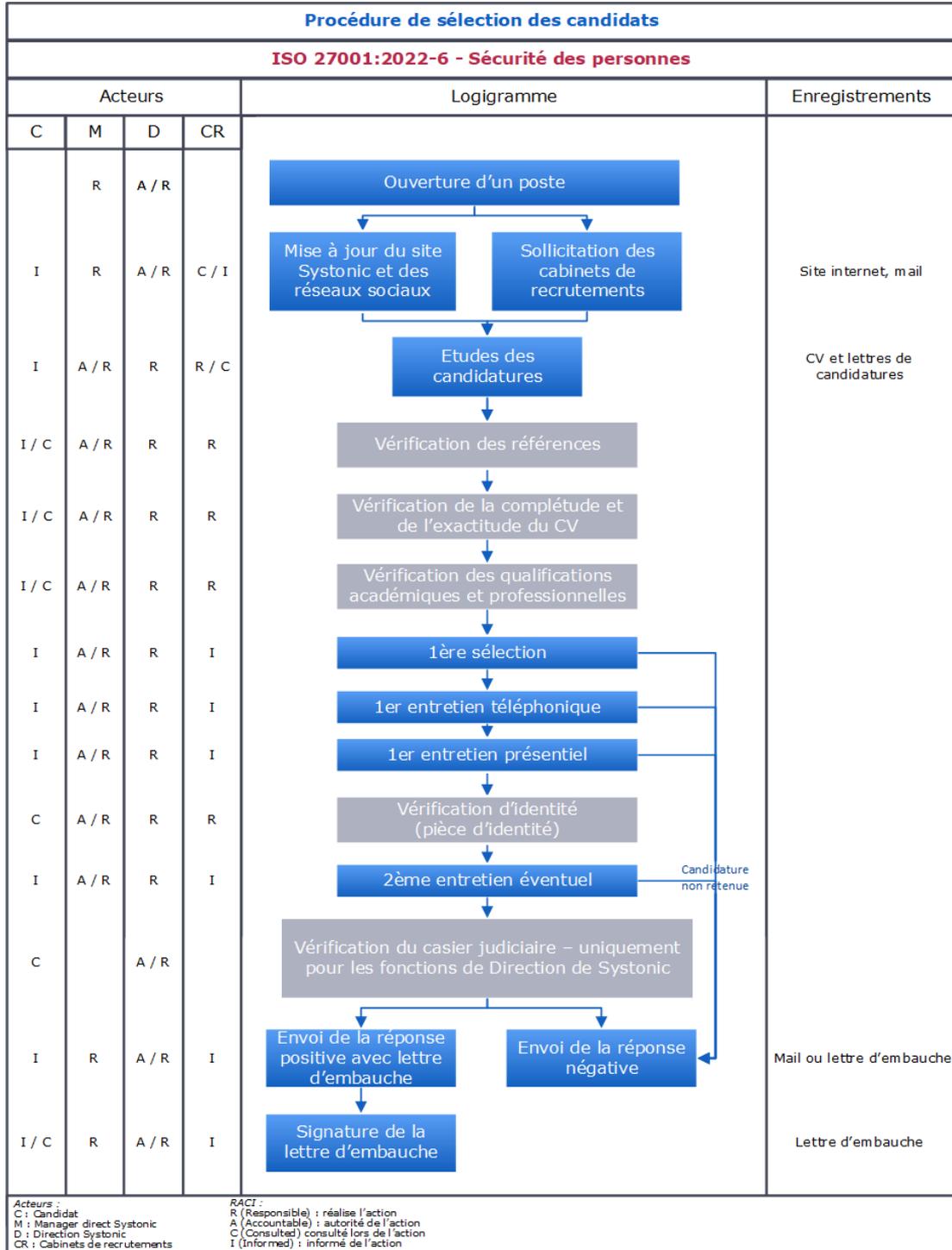
Systonic attache une attention toute particulière à sélectionner des candidats qui puissent :

- / Remplir les fonctions inhérentes au poste
- / S'intégrer dans l'équipe et partager les valeurs de Systonic
- / Aider Systonic à grandir et se développer

Le savoir-être sera un critère tout autant étudié que le savoir-faire.

Les recrutements sont basés sur des fiches de postes communiquées aux cabinets de recrutement et aux candidats.

5. Logigramme



Fin du document