**Sélection des candidats**

**1. Objet**

**1.1 Finalité**

**1.2 Domaine d'application**

**1.3 Glossaire**

**2. Responsabilité**

**3. Documents**

**4. Exigences de la norme ISO 27001 : 2022**

**5. Déroulement**

Historique

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| Toutes | Création | 01/01/2022 |
| **Page** | **Changement** | **Date** |

**1. Objet**

**1.1 Finalité**

La présente procédure a pour finalité d’assurer que tous les membres du personnel sont considérés comme éligibles et adaptés aux rôles concernés et le restent pendant leur emploi dans l’organisation.

**1.2 Domaine d'application**

Le domaine d’application de la procédure « Sélection des candidats » s’applique aux membres du département du personnel et aux candidats de l’organisation.

**1.3 Glossaire**

RSI – responsable sécurité de l’information

CV - curriculum vitae

**2. Responsabilité**

Le responsable sécurité de l’information (RSI) a l’autorité de l’écriture et de la mise à jour de cette procédure. Il est garant de son application via l’Intranet et sur place. Il a l’appui de la direction et du département du personnel.

**3. Documents**

Gérer le contrat de travail

Liste des exigences

Contrat de travail

**4. Exigences de la norme ISO 27001 : 2022**

A.6.1 Sélection des candidats

La vérification des références de tous les candidats à l'embauche avant leur intégration dans l'organisation doit être réalisée en tenant compte des lois, réglementations et éthiques applicables et être proportionnée aux exigences de l'organisation, à la classification de l’information qui sera accessible et aux risques perçus.

**5. Déroulement**

Le processus Gérer le contrat de travail est effectif pour l’ensemble du personnel, y compris le personnel, à temps partiel et temporaire. Lorsque ces personnes sont engagées par l'intermédiaire d’un prestataire de services, les exigences de sélection sont incluses dans les accords contractuels et le Contrat de travail.

Les informations collectées sur les candidats sont traitées en tenant compte des lois et réglementations existantes, cf. Liste des exigences. Dans certaines cas, l'organisation peut être légalement tenue d'informer au préalable les candidats des activités de sélection.

La vérification tient compte des restrictions en matière de confidentialité et de protection des informations personnelles et inclut les éléments suivants :

* la disponibilité de références professionnelles et personnelles
* la vérification du curriculum vitae (CV) du candidat (exhaustivité, exactitude)
* la confirmation des qualifications d’études et professionnelles revendiquées
* la vérification de l'identité du candidat et de son casier judiciaire

Pour tout rôle spécifique traitant des informations confidentielles, une vérification supplémentaire est réalisée sur les compétences spécifiques du candidat et sur son parcours.

Les critères et les limites des vérifications sont établies :

* qui est éligible pour sélectionner les personnes
* comment cela est fait
* quand cela est fait
* pourquoi la vérification est effectuées

Quand la vérification ne peut pas être effectuée en temps opportun, des contrôles sont réalisés jusqu'à ce que l'examen soit terminé (intégration retardée, restrictions d’accès).

Les vérifications, en fonction de la criticité du rôle, sont réalisées périodiquement afin de confirmer l'adéquation continue du personnel concerné.