



Politique de confidentialité atwork

1. Traitement des données à caractère personnel en matière de recrutement

Toutes les opérations portant sur des données concernant les candidats (collecte, organisation, consultation, conservation, communication, suppression, etc.) sont des traitements de données personnelles au sens du RGPD.

2. Collecte des données

Comme tout responsable de traitement, atwork doit respecter le principe de finalité prévu par l'article 5 du RGPD : les données ne peuvent être collectées que pour des finalités déterminées, explicites et légitimes.

3. Nature des données collectées

Seules des données adéquates, pertinentes et strictement nécessaires à la sélection du candidat à un poste donné et au déroulement de l'entretien d'embauche peuvent être collectées par atwork. Tout candidat peut accéder à ses données personnelles et à certaines informations relatives à leur traitement. Dans certains cas, nous pourrions fournir, sur demande écrite, une copie électronique de ses données.

4. Droit de rectification des données personnelles

Si le candidat peut démontrer que les informations que nous détenons à son sujet sont incorrectes, il peut solliciter leur mise à jour ou toute autre forme de rectification.

5. Droit à l'oubli/droit de suppression des données

Les candidats disposent de plusieurs droits qui leur permettent de conserver la maîtrise de leurs données tout au long du processus de recrutement. Atwork est tenu de leur délivrer sur simple demande. Dans certaines circonstances, les candidats sont autorisés à demander un traitement restreint et/ou la suppression de leurs informations personnelles. Ils peuvent faire cette demande à tout moment. Ce droit est toutefois soumis à tous droits ou obligations qui pourraient être attribués par la loi à atwork, en matière de conservation des données.

6. Accès aux données par les personnels d'atwork

Le recruteur atwork s'engage à définir les personnes habilitées à accéder aux données personnelles des candidats au regard de leurs attributions et de la nature des missions ou fonctions qu'elles exercent.



7. Informations aux candidats

Les candidats ont le droit d'être informés des traitements de données mis en œuvre. Cette information leur permet de conserver la maîtrise de leurs données personnelles dans le cadre du recrutement.

8. Durée de conservation des données par atwork

Les données personnelles collectées à l'occasion d'un processus de recrutement ne peuvent pas être conservées indéfiniment par le recruteur. Une durée de conservation cohérente et justifiée doit être définie en amont. Tant que le candidat n'a pris aucun poste via atwork, ses données sont conservées au maximum 2 ans après la dernière modification de leur dossier de candidature. Celle-ci pouvant correspondre à un entretien, un échange avec les recruteurs atwork ou la mise à jour de son dossier.

9. Outils d'évaluation type tests psychométriques

Ces outils ne peuvent être utilisés qu'à la condition de présenter un lien objectif, direct et nécessaire avec l'appréciation de la capacité à occuper l'emploi proposé ou les aptitudes professionnelles des candidats. Ces derniers bénéficient à cet égard d'un droit renforcé à la transparence. Atwork utilise l'outil Assess First et délivre les rapports des candidats aux candidats eux-mêmes. Leur autorisation est demandée pour transmettre ces résultats aux entreprises clientes.

10. Utilisation de la vidéo

Quel que soit l'outil mis en œuvre par un recruteur, toutes les règles existantes en matière de protection des données doivent être respectées : le recruteur doit notamment privilégier les solutions les plus respectueuses du principe de minimisation des données des candidats. Atwork s'y engage.

11. Logiciels de tri et classement

Au regard du volume conséquent de candidatures traitées, atwork s'appuie sur un outil de classement automatique.

12. Recueil de données publiques

Le recueil, par un recruteur, des informations publiées par un candidat sur un réseau social ou plus généralement sur Internet constitue un traitement de données personnelles. De ce fait, atwork est soumis à l'ensemble des principes, conditions et règles posées par la réglementation en la matière.

13. Exclusion des candidats

Dans le cadre du recrutement, certains traitements sont susceptibles d'exclure les candidats à un emploi en raison de leurs expériences passées. Ces fichiers d'exclusion peuvent engendrer des conséquences importantes pour les candidats. Atwork n'utilise pas ce type de fichier.



14. Collecte de casiers judiciaires

La consultation et la délivrance d'un extrait de casier judiciaire doit, comme pour toute donnée à caractère personnel collectée à l'occasion du processus de recrutement, présenter un lien direct et nécessaire avec le poste à pourvoir. À cette règle s'ajoute une interdiction de principe du traitement et de la collecte des données relatives à des infractions, sauf exception prévue par un texte spécifique. Aussi, en l'absence de texte spécifique, atwork ne pourra en principe pas obtenir d'extrait de casier judiciaire d'un candidat sauf si le poste l'exige.

15. Collecte de données discriminatoires

Le principe de non-discrimination est prévu par dans la loi. Il doit être respecté par le recruteur, tout au long du processus de recrutement, conformément aux critères posés par les textes.

16. Candidats étrangers et collecte

Sous réserve de ne pas utiliser la nationalité comme critère de discrimination, directe ou indirecte, de candidats au recrutement, la collecte de cette information peut être justifiée dans certains cas.

17. Collecte de données sensibles

Le traitement de données dites « sensibles » concernant le candidat (telles que les données relatives à la santé, à la prétendue origine raciale ou à l'origine ethnique, aux convictions religieuses, etc.) est interdit, sauf exceptions expressément visées par le RGPD.