



Recruter sans discriminer

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants seront capables :

- D'identifier le cadre juridique en matière de non-discrimination,
- D'identifier les risques de discrimination lors du recrutement et sécuriser ses pratiques,
- De mettre en place et utiliser les mesures préventives adaptées à chaque stade du recrutement,
- D'intégrer la non-discrimination dans sa politique RH.

Programme

Partie I – Le cadre juridique de la discrimination

- De quoi parle-t-on ?
 - o Connaître les 24 motifs légaux de discrimination interdite et ceux les plus fréquemment en cause lors de l'embauche
 - o L'évolution de la jurisprudence en matière de discrimination
- Les sanctions encourues (Au plan civil ; Au plan pénal)

Partie II – Les inégalités / différences de traitement autorisées

- Savoir distinguer inégalité de traitement et discrimination
- Notion d'égalité hommes/femmes
- Notion d'avantages catégoriels

Partie III – L'impact des mesures de non-discrimination sur le travail des RH

- Lors du recrutement et de l'embauche
 - o Les « stéréotypes » - les « biais décisionnels » - les « préjugés » – les « discriminations cachées »
 - o Les précautions à prendre à chaque phase : rédaction de l'annonce – entretiens – retour négatif au (à la) candidat(e) – sélection du (de la) candidat(e)

- *Lors de l'exécution comme de la rupture du contrat de travail : manager sans discriminer*
 - o *Passage en revue des diverses situations visées par la réglementation sur la non discrimination*
 - o *Non-discrimination et... : égalité professionnelle - gestion de carrière – rémunération de la performance - droit disciplinaire, etc.*
 - o *Non-discrimination et qualité de vie au travail (QVT)*
 - o *Non-discrimination et licenciement - Cas particulier du licenciement pour motif économique*
- *A l'égard des représentants du personnel et représentants syndicaux*
 - o *Non-discrimination à l'égard des IRP*
 - o *Non-discrimination et liberté syndicale*

Partie IV – Les diverses instances concernées par la non-discrimination

- Inspection du travail, organisations syndicales, associations de lutte contre les discriminations, délégués du personnel, Défenseur des droits, etc...
- L'action de groupe

Note : la partie en italique est optionnelle ; dans le cas où ces sujets ne seraient pas abordés, il sera développé le processus recrutement comme outil de prévention de la non-discrimination.

Public

Collaborateur(trice)s du service RH,
collaborateurs en charge du recrutement ;
formation entrant dans le cadre de l'obligation
prévue à l'article L1131-2 du code du travail.

Accessibilités personnes handicapées

Nos locaux sont adaptés aux personnes à mobilité
réduite, nos formations sont compatibles avec
plusieurs handicaps selon études. Nous consulter.

Nombres de participants

4 min – 12 maxi

Pré-Requis

Aucun

Délai d'accès

Conformément aux dates de notre catalogue inter-
entreprises. Pour d'autres formations nous
consulter.

Méthodes et moyens pédagogiques

Exposés - débats
Réflexion et échanges d'expériences
Remise de supports pédagogiques.

Modalités d'évaluations

Le formateur mettra en œuvre des outils
d'évaluation (QCM – Exercices pratiques) pour
valider les acquis de l'apprenant.

Validation et certification

Attestation de stage

RENSEIGNEMENTS PRATIQUES

Durée : 1 jour (7 heures)

Date : à définir

Horaires : nous consulter

Lieu : nous contacter

Coût : nous consulter



POLE FORMATION UIMM – AFPI FC

centres : Belfort – Besançon – Dole – Exincourt – Gevingey – Sochaux- Vesoul

www.formation-industries-fc.fr

IMP11ICA002 - REV F – 22/01/2024