



Recruter sans discriminer

Depuis la Loi Égalité et Citoyenneté de 2017, dans les entreprises d'au moins 300 salariés et dans les entreprises spécialisées dans le recrutement (quel que soit l'effectif), une formation des recruteurs à la non-discrimination à l'embauche est obligatoire tous les 5 ans.

Cette formation vous permet de répondre à cette obligation mais aussi d'agir sur votre politique QVT ou RSE (marque employeur).

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