

PROGRAMME

Non-discrimination à l'embauche

- LES PLUS :** Une formation dispensée par un expert
Un consultant qui s'adapte à vos besoins
Une mise en pratique pour ancrer les connaissances

INTER ENTREPRISE

► Public

Toute personne en charge de recrutement, équipes RH

► Objectifs

- Connaître le nouveau cadre juridique en matière de non-discrimination
- Identifier les risques de discrimination lors du recrutement et sécuriser ses pratiques
- Mettre en place et utiliser les mesures préventives adaptées à chaque stade du recrutement
- Savoir intégrer la non-discrimination dans sa politique RH

► Organisation de la formation

- **Durée :** 1 jour (7 h)
- **Date :** 28 septembre 2017
- **Coût :** 350 € Net de taxes / jour / personne
- **Sanction de la formation :** Attestation d'assiduité
- **Lieu :** CCI FORMATION Côte-d'Or
2, avenue de Marbotte
21000 DIJON
Ou entreprise

Déroulement pédagogique :

- Exposés – débats
- Apports théoriques via présentation PowerPoint
- Infographie et/ou vidéos Ministère de la Justice
- Réflexion et échanges d'expériences
- Mises en situation pratiques
- Remise du support de présentation

► Pré-requis

- Connaître les bases du recrutement

PROGRAMME

Non-discrimination à l'embauche

- LES PLUS :**
- ▶ Une formation dispensée par un expert
 - ▶ Un consultant qui s'adapte à vos besoins
 - ▶ Une mise en pratique pour ancrer les connaissances

INTER ENTREPRISE

▶ Programme

Introduction

- ▶ Quelques chiffres, études et statistiques sur la discrimination
- ▶ Pourquoi intégrer la notion de discrimination lors de recrutement et de l'embauche ?
- ▶ La nouvelle obligation légale de former sur ce thème : cadre juridique et contenu

Partie I – Le cadre juridique de la discrimination

De quoi parle-t-on ?

- ▶ Connaître les 24 motifs légaux de discrimination interdite et ceux les plus fréquemment en cause lors de l'embauche
- ▶ 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
- ▶ Phase : rédaction de l'annonce – entretiens – retour négatif au (à la) candidat(e) – sélection du (de la) candidat(e).

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

Lors du recrutement et de l'embauche

- ▶ Les « stéréotypes » - les « biais décisionnels » - les « préjugés » – les « discriminations cachées »
- ▶ 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

- ▶ Passage en revue des diverses situations visées par la réglementation sur la non-discrimination
- ▶ Non-discrimination et... : égalité professionnelle - gestion de carrière – rémunération de la performance - droit disciplinaire, etc.
- ▶ Non-discrimination et qualité de vie au travail (QVT)
- ▶ Non-discrimination et licenciement - Cas particulier du licenciement pour motif économique

A l'égard des représentants du personnel et représentants syndicaux

- ▶ Non-discrimination à l'égard des IRP
- ▶ Non-discrimination et liberté syndicale

Partie IV – Les diverses instances concernées par la non

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