Recruter sans discriminer

CONCERNE
Équipe RH - Responsable recrutement - Manager
Toute personne en charge d'actions de recrutement
Dans toute entreprise employant au moins 300 salariés, et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, la Loi Égalité et Citoyenneté du 27 janvier 2017 oblige désormais les employés chargés des missions de recrutement à suivre, au moins une fois tous les 5 ans, une formation à la non-discrimination à l'embauche.

PRÉREQUIS
Être en charge de missions de recrutement.

OBJECTIFS
- Connaître le cadre légal relatif aux discriminations (critères d'interdiction, preuve, acteurs, contentieux et sanctions).
- Connaître ses responsabilités, identifier sa marge de manœuvre et anticiper les risques.
- Acquérir les bons réflexes pour sécuriser ses pratiques à toutes les étapes du recrutement.

DURÉE **SANCTION**
1 jour Attestation de compétences

PÉDAGOGIE
Formation comprenant : apports théoriques (intégrant les dernières évolutions législatives et jurisprudentielles), études de cas de jurisprudence, exercices d'application, mises en situation, échanges autour de cas vécus par les participants, recherche de bonnes pratiques de recrutement.
Remise d'un support.
Validation des acquis par QCM.

INTERVENANT :
Nos formateurs, spécialistes des thématiques abordées, sont sélectionnés et évalués au regard de leurs connaissances techniques et pédagogiques.

SUIVI EVALUATION DES ACQUIS :
En début de formation : recueil des attentes et des objectifs individuels des stagiaires.
En fin de formation : tour de table pour relever le niveau d'atteinte des objectifs et réponse aux attentes exprimées.
Evaluation de la satisfaction des stagiaires : fiche d'évaluation Qualité à chaud.
Evaluation des acquis de la formation : fiche de compétences.
Feuille de présence.
Attestation de formation et cas échéant certification de compétence.

ACCESSIBILITE :
Pour les formations se déroulant dans l'entreprise, cette dernière devra s'assurer des conditions d'accessibilité à la formation des personnes en situation d'handicap. Dans nos centres, pour tout handicap, le commanditaire devra informer GEDAF ELSETE pour prévoir les conditions d'accueil, ou contacter notre référent handicap par email info@gedaf.fr

MODALITES ET DELAIS D'ACCES :
Cf proposition commerciale ou calendrier Inter Entreprises.

LIEU
EN ENTREPRISE
Albertville – Annecy – Avignon – Bourg en Bresse – Chambéry – Grenoble - Lyon – Mâcon - Roanne – Saint Etienne – Valence ...

CONTENU DÉTAILLÉ

CONNAÎTRE LE CADRE LÉGAL RELATIF AUX DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE
Définition de la discrimination et critères de discrimination prohibés
Les cas de différences de traitement autorisés
La preuve de la discrimination
Voies de recours des victimes au civil et au pénal
Autres acteurs du contentieux
Sanctions et réparations
PRENDRE CONSCIENCE DU RÔLE DE NOS REPRÉSENTATIONS, DE NOS COMPORTEMENTS ET ACTIONS DANS LA PRODUCTION DE DISCRIMINATIONS
Stéréotypes, préjugés et discriminations
Les différents comportements d'exclusion
Déontologie et bonnes pratiques du recruteur
PRÉVENIR LA DISCRIMINATION À TOUTES LES ÉTAPES DU RECRUTEMENT
Analyse du besoin
Rédaction et diffusion de l'offre
Présélection des candidats
Entretien
Prise de décision
Traitement des réponses
SENSIBILISER À LA DIVERSITÉ EN ENTREPRISE
Contraintes et opportunités de l'entreprise
Adhésion des acteurs à un choix de recrutement non discriminant
Nos centres de formation : Valence – Grenoble - Chambéry