Discrimination au travail : prévenez et agissez

CONCERNE
Cadres, chefs d'équipes, managers de proximité, responsables RH
PRÉREQUIS
Aucun prérequis n'est nécessaire.
OBJECTIFS
- Comprendre le cadre légal relatif aux discriminations (critères d'interdiction, preuve, acteurs, contentieux et sanctions)
- Connaître les droits et obligations des managers, mais aussi leurs responsabilités
- Identifier sa marge de manœuvre et anticiper les risques
- Acquérir les bons réflexes pour sécuriser ses pratiques de management

DURÉE	SANCTION
1 jour	Attestation de compétences

PÉDAGOGIE
Formation très opérationnelle s'appuyant sur de nombreux cas concrets et exercices pratiques.
Les + : Formation réalisée par un avocat en droit social, ayant occupé des fonctions de DRH dans l'industrie.

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 AU TRAVAIL

Quelques chiffres – Définition de la discrimination – Interdiction de la discrimination directe et indirecte
Les cas de discriminations illicites
Les cas de différences de traitement autorisés
La preuve de la discrimination
Répartition de la charge de la preuve
Application à des cas de jurisprudence
Voies de recours des victimes au civil et au pénal
Les acteurs du contentieux
Constat par l'Inspecteur du Travail
Action en justice des syndicats
Action en justice des associations
Rôle du Défenseur des Droits
Sanctions et réparations
Les apports de la loi travail

LE RÔLE DE NOS REPRÉSENTATIONS ET DE NOS COMPORTEMENTS DANS LA PRODUCTION DE DISCRIMINATIONS

Définition des préjugés, a priori et stéréotypes (Photolangage)
Les différents comportements d'exclusion : propos, comportements, communications écrites et orales

PRÉVENIR LA DISCRIMINATION DANS LE RECRUTEMENT

Quelles mentions peuvent figurer dans une offre d'emploi ou une définition de poste ?
Repérer les erreurs dans des exemples d'offres
Quels questions et sujets peuvent être abordés en entretien ?
Quels commentaires peuvent être insérés dans les comptes rendus d'entretien ?

PRÉVENIR LA DISCRIMINATION DANS L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

S'assurer du respect de la non-discrimination à tous les stades de la gestion de l'évolution de carrière et identifier les points de vigilance
S'exercer à transmettre des messages difficiles