

La non - discrimination à l'embauche



PRÉSENTIEL

REFERENCE

Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté – Article 214
Obligation légale pour les entreprises de 300 salariés et plus

LE CONTEXTE DE LA LOI

La discrimination en France
Les enjeux de la loi anti-discrimination
La portée de la loi

LE CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE

Les 23 critères de discrimination : quelles significations ?
Les exceptions et tolérances de bon sens
Les risques pour l'entreprise
Les différentes formes de recours des candidats

LE PROCESSUS DE DISCRIMINATION

Les mécanismes psychologiques de discrimination
Les différentes formes et étapes de la discrimination

LES ACTIONS EXISTANTES DE LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

Le recrutement anonyme
La méthode de simulation de Pôle Emploi
La sanction financière et pénale

L'ENTREPRISE ET SES RISQUES

Autodiagnostic des forces et faiblesses de l'entreprise face au risque de discrimination
Les outils et processus de travail présentant un risque

PLAN D'ACTIONS

La démarche de prévention
Formalisation d'annonces
Elaboration de grilles d'entretiens
Formalisation de processus de recrutement

Référents pédagogiques

Nos intervenants sont des spécialistes du domaine visé et sont sélectionnés selon un processus de qualification très rigoureux permettant d'évaluer notamment : leur expérience professionnelle, leurs compétences pédagogiques, leur capacité d'animation, leur personnalité et leur créativité...

OBJECTIFS

Connaître le cadre légal et réglementaire lié à la discrimination
Identifier les risques de discrimination dans les processus RH de l'entreprise
Etablir un plan d'actions permettant de limiter les risques de dérive

PRÉ-REQUIS

Aucun

PUBLIC

Toute personne appelée à recruter : manager, personnel des Ressources Humaines, société de recrutement...

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

AVANT LA FORMATION : IMPLIQUER

Questionnaire pré-formation et/ou recueil des besoins pour préciser les attentes individuelles

PENDANT LA FORMATION : APPLIQUER

Méthodes actives et participatives
Apports théoriques (10%) , mises en pratique (70%) et échanges (20%)
Elaboration de son plan d'actions personnalisé

APRÈS LA FORMATION : ACCOMPAGNER

Les conseillers formation sont à votre disposition si vous avez besoin de précisions ou de vous mettre en relation avec le formateur

RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

Support de cours, exercices

ÉVALUATION

Évaluation des compétences

Tests, cas pratiques, mises en situation, quiz

Évaluation de la formation

Questionnaire de satisfaction stagiaire
Synthèse fin de stage du formateur

VALIDATION

Attestation de fin de formation
Attestation de présence

MODALITÉS DE SUIVI D'EXÉCUTION

DE LA FORMATION

Le contrôle de l'exécution de la formation est assuré par le formateur

DATES

Cf planning