

Non-discrimination à l'embauche
enjeux et obligations pour les chargés de recrutement

PUBLIC : DRH,RRH, dirigeant, chargé de recrutement, collaborateur en cabinet de recrutement, consultant en recrutement, manager

Durée : 2 jours (14 h) Réf : MGT 109	Prix Inter : 1300 €HT Prix Intra : Sur devis
Objectifs Être capable de : - Connaître le cadre juridique relatif à la non-discrimination dans le recrutement - Mettre en pratique les apports de la loi Égalité et Citoyenneté lors d'un entretien - Veiller à la communication des offres, pour respecter la loi Égalité et Citoyenneté - Savoir évaluer le risque de contentieux dans le cadre du recrutement d'un collaborateur.	Méthode Exposés suivis de questions-réponses et échanges entre le formateur et les participants Cas pratiques autour de situations évoquées Mises en situation des participants Quizz
Pré-requis aucun	Évaluation Elle se fait tout au long de la session via des mises en situation. A la fin de celle-ci, chaque participant passe un questionnaire de validation finale, lui permettant de repérer ses zones de progression.

Programme

Jour 1

Introduction : définir ensemble la discrimination

Quiz interactif : identifier les critères de discrimination

1) S'approprier le nouveau cadre juridique de la lutte contre les discriminations

- Cadre législatif et évolutions jurisprudentielles
- Forte influence du droit communautaire et alourdissement des sanctions

2) Identifier les moyens de lutte contre les discriminations

- Les acteurs
- Les actions
- Les sanctions

Mise en situations : Mettre en pratique les apports de la loi Égalité et Citoyenneté lors de l'entretien

3) Processus d'embauche : comment mettre en œuvre les apports de la loi Égalité et Citoyenneté ?

- Établir des critères objectifs de sélection à adopter dans tout recrutement
- Fiabiliser les process
- Distinguer différence de traitement et discrimination en pratique
- Cerner concrètement les différences de traitement admises
- Illustrations jurisprudentielles

- Atelier de mises en pratique du process de recrutement en groupe et binôme

- Cas pratique : « rédiger une offre d'emploi » en sous-groupe, puis bilan des écueils à éviter avec le formateur

- Cas pratique : « Trier les candidatures » : chaque participant opère un tri de candidatures, puis le groupe analyse avec le formateur les sélections

Jour 2

4) Mener l'entretien de recrutement et choisir le candidat

- Identifier les questions à ne pas poser
- Repérer les situations sensibles dans le cadre de l'entretien
- Choisir le candidat à partir de critères objectifs

- jeux de rôle « conduire un entretien d'embauche » : où chacun prendra le rôle de l'employeur et du candidat

- cas pratiques : sélectionner sur CV sur la base de critères objectifs dans les conditions réelles d'un recrutement

5) Le rôle des acteurs et leur pouvoir en matière de contentieux

- Rôles et pouvoirs de l'inspecteur du travail
- Rôles et pouvoirs du Défenseur des droits
- Rôles et pouvoirs de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL)
- Identifier les moyens d'actions en justice des IRP
- Actions de groupe en cas de discrimination

6) Se préserver des risques de contentieux

- Identifier les actions à mettre en œuvre pour faire face à toute présomption de discrimination

Auto-diagnostic de synthèse : analyser ses pratiques et identifier celles pouvant être interprétées comme discriminatoires