

Appréhender le cadre juridique d'un recrutement non discriminant

RS5388 · RS · Publiée

L'essentiel

Code(s) NSF	315t, 315
Formacode(s)	13234, 33060, 33003
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	17/03/2021
Date d'échéance	17/03/2024

Certificateur(s)

FIDAL FORMATION · SIRET : 34953736500042

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

L'objectif de la certification est de permettre à des professionnels en situation de recrutement interne ou externe, d'ajouter à leurs compétences de détection et d'identification de la valeur ajoutée d'un candidat, un ajustement de leurs pratiques au regard de la réglementation.

Les risques à éviter sont ceux d'un contentieux civil devant le Conseil de Prud'hommes ou d'un contentieux pénal devant le Tribunal correctionnel. Ils prennent principalement leurs sources dans le non-respect du principe de la non-discrimination. De même, la détermination du poste à pourvoir entraîne diverses conséquences juridiques. L'opportunité à saisir est celle d'un recrutement inclusif, source de diversité.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Analyser précisément un besoin de recrutement, en déterminant toutes les données relatives au poste à pourvoir, et en tenant compte du contexte économique et organisationnel de l'entreprise, afin de préconiser la nature du contrat de travail dans le cas d'un recrutement externe, et la nature de l'avenant au contrat, dans le cas d'un recrutement interne.

Identifier les risques juridiques liés à la sous-traitance de main d'œuvre et notamment à la prestation de service, afin d'aider à la décision un employeur en situation soit d'intégrer de nouvelles compétences au sein de son organisation, soit d'externaliser celles-ci.

Analyser la description d'un profil recherché en vue d'un poste à pourvoir, afin de contrôler que le principe de non-discrimination à l'embauche est respecté.

Rédiger une offre d'emploi conformément à la législation en vigueur, afin de sécuriser l'affichage public des annonces de recrutement de l'entreprise et de donner par ce biais une image appropriée de l'entreprise.

Analyser des candidatures reçues, avec objectivité, afin de réaliser un tri en fonction de critères préalablement définis.

Appliquer le principe de non-discrimination à l'embauche, quels que soient le candidat et la situation rencontrée, lors d'un entretien de recrutement et lors de l'annonce d'une décision négative, conformément à la législation en vigueur, afin de sécuriser juridiquement la pratique de recrutement de l'entreprise.

Vérifier, avant la conclusion d'un contrat de travail, que la situation du candidat est conforme à la réglementation et aux attentes de l'entreprise, afin d'éviter tout dysfonctionnement ou litige à venir.

Informers les candidats à l'embauche de la gestion et du traitement de leurs données personnelles, et de leurs droits en la matière, dans le respect de la législation en vigueur.

Mettre en œuvre les obligations de l'entreprise en termes de gestion des données personnelles d'un vivier de candidats, en tenant à jour le registre des activités de traitement et en veillant à la destruction des données à l'issue

de la période de conservation autorisée et/ou préconisée.

Définir les éléments bruts et variables du salaire correspondant à une offre d'emploi, dans le respect de la politique de rémunération de l'entreprise, des réalités du marché du travail, de la convention collective concernée et du principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, Candidature individuelle

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Etre professionnel en activité et occuper des fonctions actuelles ou à venir en responsabilités de recrutement.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, CANDIDATURE INDIVIDUELLE

Deux avocats spécialistes de la thématique (1 interne formateur, 1 externe représentant le secteur).

Base légale

Date de décision	17/03/2021
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	17/03/2024

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.fidalformations.fr/formation/rh18-nouvelle-obligation-recruteurs-se-former-non-discrimination-lembauche>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/5388/>