

11 LES OBLIGATIONS EN MATIERE DE RECRUTEMENT : NON-DISCRIMINATION ET RGPD

Le législateur prohibe la discrimination à l'embauche et renforce la sensibilisation des recruteurs par une formation devant être renouvelée tous les 5 ans. Le RGPD et la CNIL imposent quant à eux d'être particulièrement vigilant sur le traitement des données à caractère personnel dans le cadre d'un processus de recrutement.

Objectifs

Le cadre juridique de la discrimination

Respecter la réglementation à chaque étape du recrutement

Savoir justifier son refus de manière objective pour se prémunir d'une action en discrimination

Sécuriser ses outils RH au regard du RGPD

Thèmes / programme

CONNAÎTRE LE CADRE JURIDIQUE

- La définition de la discrimination et les critères de la formation obligatoire
- Les recours et charge de la preuve
- Les sanctions encourues

LES ÉTAPES DU RECRUTEMENT

- Rédaction des annonces
- Pré-sélection des candidats
- Méthodes d'évaluation
- Organisation des entretiens

OBJECTIVER SON CHOIX

- La rédaction des comptes-rendus d'entretien
- La rédaction du courrier de retour au candidat en cas de refus

SE CONFORMER AU RGPD

- Choisir et fiabiliser les méthodes de recrutement
- L'utilisation d'outils de sélection automatisée
- Respecter les obligations en matière de traitement de donnée à caractère personnel

Les « plus » pédagogiques

- Co-animé par une ancienne responsable éthique d'une multinationale et des avocats qui interviennent régulièrement sur des sujets de discrimination et de RGPD
- Formation alternant apports théoriques et pratiques
- Support pédagogique