



AAA114E

5h00 350,00 €^{HT}

Objectifs

Peut-on choisir librement son futur collaborateur ? • Tirer le meilleur parti d'un entretien de recrutement • Quel contrat pour quel poste ? • Embauche : déjouer les pièges des formalités • Rédiger un contrat : des clauses pour faire face à toutes les situations • Du salaire à la rémunération : pilotez la politique salariale dans le respect de la loi

Profil Stagiaire(s)

Collaborateur ou manager souhaitant se familiariser avec le sujet

Profil animateur(s)

Professionnel des sujets abordés dans le module

Contactez-nous

Conseiller formation
09 88 66 10 00
inscriptions@demoss.fr

MODULES

Peut-on choisir librement son futur collaborateur ?

En matière d'embauche, la liberté est la règle, mais la loi introduit diverses exceptions qui tempèrent le principe. Diversité des situations, évolution constante de la réglementation... autant de facteurs à prendre en compte avant de se lancer dans un processus de recrutement.

- **La liberté d'embauche : un principe à tempérer**

Règles d'embauche : le principe de la liberté de l'employeur, encadré par des limites légales

- **Non-discrimination : une obligation aux contours fluctuants**

Présentation des règles de rédaction des offres d'emploi au regard de la loi afin d'éviter toute discrimination

- **Intégrer des collaborateurs handicapés**

L'emploi des travailleurs handicapés : le principe de la discrimination positive, les conditions d'accueil

- **Recruter après un licenciement économique**

Exposé des problèmes posés par le recrutement après un licenciement économique et de la procédure du recrutement d'un ancien salarié

Tirer le meilleur parti d'un entretien de recrutement

Mener un entretien de recrutement efficace nécessite de savoir poser les bonnes questions. Mais attention, les bonnes questions ne sont pas celles qui mettent à nu un candidat et vont sonder sa vie privée. La loi et la CNIL veillent de concert...

- **La frontière entre entretien et interrogatoire**

Règles et principes de l'entretien d'embauche : respect de la vie privée, usage des tests

- **Que dit la CNIL ?**

La réglementation du traitement des données d'un candidat : les recommandations et le dossier de candidature de la CNIL

Quel contrat pour quel poste ?

CDI, CDD... des acronymes familiers qui recouvrent souvent des réalités mal connues et obéissent à des règles strictes auxquelles le manager ne peut déroger.



AAA114E

5h00 350,00 €^{HT}

- **Définir ses besoins**

Niveau de responsabilité, durée de la mission, autant d'éléments à prendre en compte avant tout recrutement.

- **Du bon usage des stagiaires**

Rôle du stagiaire et obligations de l'entreprise à son égard. Attitude à adopter vis-à-vis du stagiaire en cas de conflit.

- **CDI : la norme contractuelle**

Caractéristiques du CDI. Focus sur la période d'essai.

- **Vous avez dit flexibilité ?**

CDD, contrats d'intérim et contrats de professionnalisation : caractéristiques, avantages et situations dans lesquelles il est possible d'y recourir.

Embauche : déjouer les pièges des formalités

Une fois le contrat signé avec le nouveau collaborateur, intervient la phase administrative des diverses formalités déclaratives, de la déclaration unique d'embauche à l'affiliation à une caisse de retraite complémentaire.

- **Établir la déclaration unique d'embauche**

Présentation de la déclaration unique d'embauche et des formalités couvertes par cette déclaration.

- **Penser aux formalités annexes**

Descriptif des formalités annexes qui touchent les entreprises qui embauchent pour la première fois. Présentation du registre unique du personnel.

Rédiger un contrat : des clauses pour faire face à toutes les situations

Manier les différentes clauses que peut contenir un contrat de travail, en fonction du profil de ses collaborateurs, est indispensable pour gérer au mieux les intérêts de l'entreprise en toute légalité.

- **Que dit la loi ?**

Présentation de l'intérêt de rédiger un contrat de travail en bonne et due forme : recommandations, clauses illicites

- **Protéger les intérêts de l'entreprise**

Examen des clauses de non-concurrence, d'exclusivité, de débit-formation dans le contrat de travail

- **Anticiper les mutations de l'activité**

Examen des clauses de mobilité, d'objectifs, de variation dans le contrat de travail

Du salaire à la rémunération : pilotez la politique salariale dans le respect de la loi

Salaire fixe, salaire variable, prime, forfait... Autant de notions qu'il faut maîtriser pour gérer au mieux l'évolution de la rémunération de ses collaborateurs.

- **Salaire : que dit la loi ?**

Minimum légal, minimum conventionnel, sans oublier l'égalité hommes/femmes... autant de règles à respecter.

- **Bulletin de paie : pour s'y retrouver**

Exposé des mentions obligatoires et des mentions interdites sur le bulletin de paie. Présentation du bulletin simplifié. Précautions à respecter.

RECRUTEMENT ET EMBAUCHE : LES RÈGLES LÉGALES - DIGITAL ENCADRÉ



AAA114E

5h00 350,00 €^{HT}

- **Rémunération : quelles alternatives au salaire ?**

Quelles sont les composantes de la rémunération ? Quels sont les outils disponibles pour motiver le salarié ?

Structure

Dès validation de son inscription par DEMOS, l'apprenant reçoit par mail une confirmation d'accès sur le « HUB de formation à distance DEMOS ». Cet accès est personnel et sécurisé par un mot de passe.

Durant la validité de son programme, l'apprenant se forme en réalisant, 100% à distance et à son rythme, ses modules eLearning.

A tout moment, il peut solliciter le service d'Assistance Demos pour toute question d'ordre technique ou fonctionnel (prise en main de la solution).

L'apprenant est encadré par le service support Demos qui le suit régulièrement aux étapes clés de sa formation : relance si non connexion, félicitations, suivi individuel de la progression, clôture. Ce service d'encadrement est assuré par mail (messagerie intégrée au HUB).

A l'issue de la validité de son programme, l'apprenant reçoit, par mail, un certificat de réalisation conforme à ses réalisations.

A l'issue de son programme, l'apprenant est invité à répondre à un questionnaire de satisfaction.

Méthode pédagogique

Ce module se compose de séquences courtes, structurées, à faire à son rythme. Elles peuvent alternativement concerner des apports de connaissance, des tests de positionnement, des exercices, des moments réflexifs et/ou des quizz de validation.