

LA NON DISCRIMINATION AU RECRUTEMENT

Code produit : 2LCD_FOAD / Version v1

ELEMENTS DE CONTEXTE

La loi "Egalité & citoyenneté", **impose** de garantir des processus de recrutement qui ne laissent aucune prise à la discrimination.

Elle prévoit notamment **une formation obligatoire des personnes qui participent aux recrutements.**

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Identifier le cadre juridique et les enjeux d'un recrutement non discriminatoire
- Différencier discrimination et action positive
- Sécuriser chaque étape clé du recrutement
- Établir et déployer des outils pour prévenir les risques
- Préparer son plan d'action

PUBLIC CONCERNE/EMPLOI VISE

Chargés de recrutement, professionnels des RH, toute personne amenée à participer à des recrutements

PREREQUIS

Aucun

MODALITES

Durée : 7 heures – deux modules de 3h30 non consécutifs

Des petits groupes (maximum 6 personnes) pour garantir la facilité des échanges et la qualité du partage d'expériences.

Type : Distanciel

Assistance technique et pédagogique :

Chaque participant recevra, en même temps que sa convocation, des liens et codes d'accès à notre plateforme sécurisée dédiée, ainsi qu'un livret d'instructions pour son utilisation. Il pourra s'il le souhaite tester et contacter au besoin notre support pour l'utilisation des outils de la formation à distance.

Le bénéficiaire dispose également d'une assistance pédagogique de la part de l'intervenant identifié dans tout le déroulement du parcours de formation.

Méthodes et moyens pédagogiques : l'animation est faite à partir d'apports théoriques, vidéos, échanges sur la base des situations rencontrées par les stagiaires, élaborations d'outils par le stagiaire, quizz.

Modalités techniques :

L'assistance technique est disponible dès validation de l'action de formation jusqu'à la fin de la formation. L'assistance pédagogique est disponible tout le long de la formation et post-formation.

Une personne est dédiée à l'assistance technique pour les outils de connexion, l'intervenant, consultant psychologue du travail, reconnu expert dans son domaine peut assister à tout moment le stagiaire sur la partie pédagogique.

Modalités de suivi et d'évaluation :

Les stagiaires seront évalués sur la base des jeux de rôles, où ils devront pouvoir mettre en pratique les techniques de reformulation mais également les outils construits au cours de la formation.

Signature électronique d'une feuille d'émargement par demi-journée, édition d'un certificat de réalisation

Nature des travaux demandés : Analyse de jurisprudences, création d'outils de recrutement, identification des zones de risque dans son process de recrutement et solution apportée.

- Des temps synchrones : les apprenants membres du groupe sont connectés en même temps (visio conférences)

- Et des temps asynchrones : les membres du groupe réalisent des exercices, des analyses documentaires, des auto-évaluations etc, chacun de leur côté. Ils ont un accès sécurisé à notre outil en ligne (Mytalent) qui leur permet d'accéder à des ressources, déposer leur production et d'envoyer un mail au formateur.

Validation des acquis : QCM, tour de table

Sanction de la formation : Attestation de fin de formation

Profil de l'intervenant : Formateur spécialisé dans les Ressources Humaines

PROGRAMME

❖ **MODULE 1 : Contexte juridique de la discrimination et rôle des représentations en situation décisionnelle (2h30 de temps synchrone – 1h de travail individuel en asynchrone)**

• **1ère partie – 2h30 de visio conférence – Temps synchrone**

- Comprendre ce que recouvre la discrimination
 - Origine et définition du mot « discrimination »
 - Les différentes approches sociologiques, psychologiques et économiques de la notion de discrimination
 - Quelques chiffres clés
- Quel est le contexte juridique de la discrimination ?
 - Définition juridique de la discrimination.
 - Les différents concepts : discrimination / égalité de traitement / action positive / diversité
 - Les différents acteurs institutionnels.
- Quel rôle jouent les représentations dans le processus de recrutement ?
 - Les préjugés et les stéréotypes.
 - Rôle des représentations et subjectivité dans les processus de décision.

- Biais de la perception et neutralisation des préjugés en situation décisionnelle.
- Les différences entre sélection et discrimination.

- **2ème partie – 1h de travail individuel sur la plateforme mytalents - Temps asynchrone**

- Exemples de jurisprudences
- Exercice sur les stéréotypes et préjugés
- Vidéo : la fabrique des préjugés – 1h

❖ **MODULE 2 : Identifier et neutraliser les zones de risques dans son recrutement (2h30 de temps synchrone – 1h de travail individuel en asynchrone).**

- **1ère partie – 2h30 de visio conférence – Temps synchrone**

- Quelles sont les zones de risque lors d'un recrutement ?
 - Formaliser un processus de recrutement et identifier les zones de risques.
 - Rédiger une offre d'emploi dans le respect des règles (définition du poste, du profil recherché, etc.)
 - Effectuer une présélection – tri des CV sans critères discriminants
 - Elaborer une grille d'entretien – ou l'art de savoir poser les bonnes questions
- Quels sont les axes de progrès et de performance à envisager ?
 - L'importance d'un référentiel métier et compétences
 - Base d'un processus de sélection performant et sécurisé juridiquement
 - Favoriser la diversité dans son entreprise
 - L'intérêt des labels et des certifications.

- **2ème partie – 1h de travail individuel sur la plateforme mytalents – Temps asynchrone**

- Vidéo : Expérience sur la discrimination à l'embauche
- Présentation d'outils : grilles d'entretien, charte sur la lutte contre les discriminations
- Création d'une grille d'entretien
- Identification des zones de risque dans son process de recrutement et solution apportée

LES + ASFO

Nos responsables pédagogiques et intervenants sont des experts reconnus dans leur métier.

Certification AFNOR selon le référentiel ISO 9001.