

## Objectifs

A l'issue de la formation, les **participants** seront capables de : ? Définir et délimiter la notion de discrimination pour le manager ? Comprendre le fonctionnement de la discrimination sur le marché du travail ? Identifier les zones de risques et les axes de progrès dans le process de recrutement de leur entreprise ? Gérer les situations potentiellement discriminatoires en situation de recrutement ? Analyser leurs pratiques et les faire évoluer ? Faire de la prévention de la discrimination un facteur d'attractivité et de performance pour l'entreprise

## Participants

DRH, responsables RH, responsables de formation, responsables du recrutement, managers

## Prérequis

La discrimination est aujourd'hui un vrai risque managérial. Elle donne de plus en plus lieu à des mises en accusation sur des bases objectives et sérieuses ou subjectives et non fondées. Face à ce risque, il convient de comprendre la complexité de cette notion et de mettre en place la sécurisation des process : la prévention des discriminations devient un axe de progrès qui améliore les outils et procédures de recrutement et augmente la compétitivité globale de l'entreprise.

## Pédagogie

La pédagogie est basée sur le principe de la dynamique de groupe avec alternance d'apports théoriques, de phases de réflexion collectives et individuelles, d'exercices, d'études de cas et de mises en situations observées. Formation / Action participative et interactive : les participants sont acteurs de leur formation notamment lors des mises en situation car ils s'appuient sur leurs connaissances, les expériences et mettront en oeuvre les nouveaux outils présentés au cours de la session.

## Profil de l'intervenant

Consultant-formateur expert sur cette thématique. Suivi des compétences techniques et pédagogiques assurée par nos services.

## Moyens techniques

Encadrement complet des stagiaires durant la formation. Espace d'accueil, configuration technique des salles et matériel pédagogique dédié pour les formations en centre. Remise d'une documentation pédagogique papier ou numérique à échéance de la formation.

## Méthodes d'évaluation des acquis

Exercices individuels et collectifs durant la formation. Evaluation des acquis et attestation de fin de stage adressés avec la facture.

## Programme

# Recruter sans discriminer

2 jours - 14 heures

## Objectifs

A l'issue de la formation, les **participants** seront capables de : ? Définir et délimiter la notion de discrimination pour le manager ? Comprendre le fonctionnement de la discrimination sur le marché du travail ? Identifier les zones de risques et les axes de progrès dans le process de recrutement de leur entreprise ? Gérer les situations potentiellement discriminatoires en situation de recrutement ? Analyser leurs pratiques et les faire évoluer ? Faire de la prévention de la discrimination un facteur d'attractivité et de performance pour l'entreprise

## Participants

DRH, responsables RH, responsables de formation, responsables du recrutement, managers

## Prérequis

La discrimination est aujourd'hui un vrai risque managérial. Elle donne de plus en plus lieu à des mises en accusation sur des bases objectives et sérieuses ou subjectives et non fondées. Face à ce risque, il convient de comprendre la complexité de cette notion et de mettre en place la sécurisation des process : la prévention des discriminations devient un axe de progrès qui améliore les outils et procédures de recrutement et augmente la compétitivité globale de l'entreprise.

## Pédagogie

Pédagogie active basée sur l'alternance d'apports théoriques, de jeux, de mises en situation, de retours d'expériences et d'élaboration de solutions adaptées aux différentes situations. Formation interactive permettant l'alternance de réflexions individuelles et collectives. Les participants sont mis en situation d'identifier les zones de risque, d'adapter leurs postures, de produire des outils de prévention et de sécuriser leurs process.

## Profil de l'intervenant

Consultant-formateur expert sur cette thématique. Suivi des compétences techniques et pédagogiques assurée par nos services.

## Moyens techniques

Encadrement complet des stagiaires durant la formation. Espace d'accueil, configuration technique des salles et matériel pédagogique dédié pour les formations en centre. Remise d'une documentation pédagogique papier ou numérique à échéance de la formation.

## Méthodes d'évaluation des acquis

Exercices individuels et collectifs durant la formation. Evaluation des acquis et attestation de fin de stage adressés avec la facture.

## Programme

### La notion de discrimination et son cadre juridique

L'émergence de la notion de discrimination et les différentes approches juridiques, sociologiques, psychologiques et économiques

Exercices d'appropriation de la notion de discrimination

Les définitions juridiques de la discrimination (directe, indirecte, harcèlement discriminatoire, injonction)

Les différents concepts : discrimination/égalité de traitement/action positive/diversité

Les différents acteurs institutionnels et le rôle spécifique de la Halde

Exercices d'application à partir de quelques jurisprudences et de quelques délibérations de la Halde

### Discrimination : le rôle des représentations dans le processus de recrutement

La discrimination comme système

Les préjugés et les stéréotypes

Le rôle des représentations dans les processus de décision

Les techniques de neutralisation des préjugés en situation décisionnelle

**Les différences entre sélection et discrimination dans le processus de recrutement**

**Application à des cas concrets issus de l'expérience des participants**

### **Zones de risque et mises en situation**

**Identification des zones de risques dans un recrutement : sourcing, rédaction des annonces, traitement des candidatures (focus sur les CV), accès à l'entretien, entretien de sélection, attitudes du recruteur, restitution interne et externe, traçabilité...**

**Traitement de situations concrètes par des mises en situation**

**La restructuration de la chaîne RH et le rôle de la traçabilité des process**

### **L'analyse des axes de progrès et de performance**

**Le rôle d'un référentiel métier et compétences**

**L'optimisation du sourcing des candidats**

**Les fondamentaux d'un processus de sélection performant et sécurisé juridiquement**

**La valorisation interne et externe des politiques de non-discrimination**

**L'intérêt des labels et des **certifications****

**Les instruments d'évaluation des impacts de la politique de prévention des discriminations et de promotion de la diversité sur l'attractivité et la performance de l'entreprise**

**1150**