

Prévenir les risques de discrimination dans votre gestion ressources humaines



2 jours - 14 heures

Code formation : log-

www.adhara.fr

Objectifs

A l'issue de la formation, les **participants** seront capables de : ? Comprendre ce qu'est la discrimination dans la gestion des ressources humaines ? Identifier les zones de risques et les axes de progrès dans le process RH de leur entreprise ? Gérer les situations discriminatoires en situation de recrutement, de promotion interne, de formation, de licenciement et plus généralement dans toutes les activités RH ? Analyser leurs outils RH et les faire évoluer dans le sens de la sécurisation et dans le sens de l'efficacité

Participants

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

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 les outils de prévention et la sécurisation des process. Il s'agit aussi de faire de la prévention des discriminations un axe de progrès qui améliore les outils et procédures RH 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

Prévenir les risques de discrimination dans votre gestion ressources humaines

2 jours - 14 heures

Objectifs

A l'issue de la formation, les participants seront capables de : ? Comprendre ce qu'est la discrimination dans la gestion des ressources humaines ? Identifier les zones de risques et les axes de progrès dans le process RH de leur entreprise ? Gérer les situations discriminatoires en situation de recrutement, de

Prévenir les risques de discrimination dans votre gestion ressources humaines



2 jours - 14 heures

Code formation : log-

www.adhara.fr

promotion interne, de formation, de licenciement et plus généralement dans toutes les activités RH ? Analyser leurs outils RH et les faire évoluer dans le sens de la sécurisation et dans le sens de l'efficacité

Participants

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

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 les outils de prévention et la sécurisation des process. Il s'agit aussi de faire de la prévention des discriminations un axe de progrès qui améliore les outils et procédures RH 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 et de produire des outils de prévention.

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 les processus RH

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

Prévenir les risques de discrimination dans votre gestion ressources humaines



2 jours - 14 heures

Code formation : log-

www.adhara.fr

Les différences entre sélection et discrimination dans le recrutement

Les différences entre évaluation-individualisation et discrimination dans les processus RH

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

Analyse des spécificités de l'entreprise

L'identification des zones de risque

Identification et analyse 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...

Identification et analyse des zones de risques dans l'accès à la formation

Identification et analyse des zones de risque dans les autres domaines RH (mobilité, évaluation, promotion, individualisation...)

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

Le traitement de situations concrètes par simulation

En matière de recrutement

En matière de formation

Dans les autres aspects RH

En matière de traçabilité

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

Les fondamentaux d'un processus d'évaluation performant et sécurisé juridiquement

La valorisation interne et externe des politiques de non-discrimination

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

Le diagnostic qualitatif de la situation de l'entreprise au regard du risque discriminatoire

1153