

FRHR014 – RECRUTER SANS DISCRIMINER

(Loi du 28 janvier 2017)



Public

Professionnel(les) du recrutement
Dirigeants, managers qui souhaite professionnaliser et sécuriser ses pratiques

Prérequis

Participer ou avoir participé au recrutement

Durée

Formation initiale
2 jours en présentiel
Ou 1 jours en présentiel
+ 1 jours en FOAD

Renouvellement 1 jour

Dates & Lieux

Nous consulter

Méthodes pédagogiques

- Apports de théories & concepts par un discours structuré

- Études des situations contextualisées dans le secteur d'activité,

Pédagogie active sous forme d'ateliers de réflexions collectives et de co-construction en sous-groupe

- Entraînement à l'application avec des outils pédagogiques : jeu de simulation / cas pratique.

Le + de la formation

- Stage animé par un Consultant/Formateur expert dans le Conseil et l'accompagnement RH



Votre accès à notre plateforme de formation à distance

- La réalisation de votre un diagnostic et la mise en place d'un guide de bonnes pratiques adapté à votre entreprise

Supports fournis

Chaque participant repart avec :

- L'attestation de formation
- Dossier pratique complet

Pour les entreprises de plus de 300 salariés, la loi sur l'égalité et la citoyenneté impose à tous les professionnel(le)s du recrutement de suivre, tous les 5 ans, une formation à la non-discrimination à l'embauche.

Ce programme vous permet non seulement de répondre cette exigence, mais vous propose aussi d'aller au-delà de l'obligation légale en investiguant l'ensemble des risques liés à la notion de discrimination, pour repérer les situations et les pratiques à risque dans votre entreprise et mettre en place des méthodes et outils opérationnels qui professionnaliseront vos pratiques.

OBJECTIFS

- ✓ **Connaitre le cadre légal** et réglementaire du recrutement notamment l'obligation de non-discrimination à l'embauche et savoir l'appliquer
- ✓ **Identifier les risques** de discrimination aux différentes étapes de la procédure recrutement
- ✓ **Faire évoluer ses outils et ses pratiques** pour permettre et d'optimiser son processus au regard de la loi : sécuriser l'ensemble des acteurs du recrutement.

PROGRAMME DÉTAILLÉ

Recruter

- ✗ Rappel des enjeux du recrutement
- ✗ Distinguer ce qui relève de la sélection ou de la discrimination

Comprendre Les processus psychosociaux à l'œuvre dans la discrimination à l'embauche

- ✗ Parlons de perceptions, préjugés et stéréotypes
 - ✗ Se connaître en tant que recruteur et identifier les biais
- Atelier : Quel recruteur je suis ?

Le cadre légal du recrutement : Rappel des principales règles

- ✗ Rappel des critères prohibés
 - ✗ Le sens à donner à la loi
 - ✗ Les risques encourus
 - ✗ Les différences de traitements autorisés
 - ✗ Les expériences connues d'action de prévention
- Cas pratique et quiz

Faire de l'obligation légale un levier pour développer son efficacité professionnelle

Identifier les risques à chaque étape du recrutement

Perfectionner ses pratiques à l'aide d'outils / formaliser une méthodologie adéquate

- ✗ Le poste à pourvoir : établir un profil et objectiver les critères de sélection par l'approche compétences
- ✗ La stratégie de recherche par des pratiques innovantes
- ✗ Le sourcing et les nouvelles méthodes favorisant la diversité
- ✗ Les méthodes d'évaluation et l'entretien
- ✗ Objectiver le choix
- ✗ Rédiger les comptes rendus

Exercice de Synthèse

- ✗ Se construire un guide des bonnes pratiques
- ✗ Sensibiliser et impliquer l'ensemble des acteurs dans l'entreprise

Modalités de suivi et d'évaluation

- **EVALUATION PREALABLE A LA FORMATION**
- **EN COURS DE FORMATION** : questions, jeux tests, cas pratiques, etc.
- **EVALUATION ET APPRECIATION A L'ISSUE DE LA FORMATION « A CHAUD »**
- **EVALUATION A FROID** : suivi de la mise en œuvre dans sa pratique professionnelle