

# FRHR014 – RECRUTER SANS DISCRIMINER

## (Loi du 28 janvier 2017)



### Public

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

### Prérequis

Participer ou avoir participé au recrutement

### Durée

Formation initiale  
**2 jours en présentiel**  
Ou 1 jour en présentiel  
+ 1 jour 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