La non-discrimination à l'embauche

Domaine : Management

Réf. : 1864M

OBJECTIFS DE LA FORMATION

Prévenir et identifier les risques de discrimination
Sécuriser sa pratique du recrutement
Connaître le nouveau cadre juridique en matière de non-discrimination
Identifier les risques de discrimination lors du recrutement et sécuriser ses pratiques
Mettre en place des mesures préventives à chaque stade du recrutement

PRÉ-REQUIS

Aucun

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET MODALITÉS D'ÉVALUATION

Moyens pédagogiques : Alternance entre théorie et exercices pratiques. Un support de cours adapté remis à chaque participant. Salle de cours équipée / connexion internet / matériels de projection / Tableaux / Paper Board.

Modalités d'évaluation : Evaluation au fur et à mesure des exercices pratiques / Questionnaire de satisfaction / Attestation de stage / Evaluation sommative par le formateur sur 5 questions.

Formation en présentiel : A l'aide de l'application EDUSIGN, les stagiaires ont un accès afin d'émarger pendant la formation et de répondre à une opinion qualité lors de la fin de la formation.

Formation en distanciel : A l'aide d'un logiciel, les stagiaires interagissent entre eux et avec le formateur / Accès à l'environnement d'apprentissage (supports,...)et aux preuves de suivi (émargements, évaluation,opinion qualité...) via la plateforme Edusign / Convocation avec lien de connexion.

CONTENU ET MÉTHODES MOBILISÉES

INTRODUCTION

- La discrimination n'est pas un mythe : illustrations avec quelques chiffres/études
- L'obligation légale de formation des chargés de recrutement : pourquoi avoir légiféré sur ce sujet ?
- Quiz : Discrimination, de quoi parle-t-on : les 3 mots qui me viennent à l'esprit

Partie 1 : DEFINIR LA "DISCRIMINATION" ET FAIRE LE POINT SUR LA NOUVELLE REGLEMENTATION

QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION ? DEFINITION ET ENJEUX

- Connaître les 21 motifs de discriminations et ceux fréquemment en cause lors de l'embauche : patronyme, sexe, situation familiale, apparence physique, résidence ...
- Comprendre le phénomène de discrimination et en cerner les origines : pourquoi arrive-t-on à discriminer ? Préjugés et stéréotypes fréquents.

PUBLIC CONCERNÉ

Toute personne en charge de recrutement, équipes RH

DURÉE ET DATES

-Durée :
2 journées soit 14 heures

-Délai d'accès :
Réponse par mail dans les 72h.
En inter : inscription à la prochaine session suivant le nombre de places disponibles.
En intra et en individuel : en fonction du planning déterminé par le client.

-Dates des inter-entreprises :
Nous contacter
.En Intra ou Individuel :
Nous contacter

FORMULES ET TARIFS

En inter-entreprises :
559€ HT / Jour / personne

En intra-entreprises :
1109€ HT / Jour / groupe
Groupe de 2 à 4 pers.

1409€ HT / Jour / groupe
Groupe de 5 à 10 pers.

En cours particulier :
Nous consulter

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Présentiel, Distanciel.

BESOIN D'AIDE POUR CHOISIR VOTRE FORMATION ?
02 32 74 56 94 Numéro unique d'appel

- Identifier les différentes formes de discrimination à l'embauche (directe, indirecte)

L'EVOLUTION DU CADRE LEGAL EN MATIERE DE NON DISCRIMINATION : LOI, JURISPRUDENCE

- Rappel des obligations et règles essentielles en matière de recrutement.
- L'apport la loi du 18 novembre 2016 sur l'action de groupe: Pourquoi ? Comment ?
- Identifier les différences de traitement admises
- Les risques encourus : sanctions civiles et pénales. Attitude à adopter face à des actes identifiés
- Les recours possibles des candidats, les autorités compétentes, les sites utiles à consulter

Partie 2 : IDENTIFIER LES RISQUES DE DISCRIMINATION ET SECURISER CHAQUE ETAPE DU RECRUTEMENT

- Identifier ses propres préjugés et stéréotypes à partir de situations vécues
- Autodiagnostic : analyser son propre comportement de recruteur
- Apprendre à gérer ses émotions pour adapter son comportement
- Savoir faire la différence entre sélection et discrimination

CADRER LE BESOIN DES LE DEBUT DU RECRUTEMENT : DE L'ANALYSE DU BESOIN A LA REDACTION DE L'OFFRE

- Identifier les savoirs, savoirs- faire et savoirs-être directement liés au poste et à son exercice.
- Eclaircir les zones d'ombre (apriori /préjugés) : rédiger une offre d'emploi précise.
- Communiquer de façon neutre en se centrant sur les compétences et les expériences requises.
- Cas pratique : analyse d'offres d'emploi pour détecter des critères « discriminants. »

ASSURER UN TRAITEMENT SIMILAIRE A TOUS LES CANDIDATS : RESTER OBJECTIF TOUT AU LONG DU PROCESSUS

- Déterminer des critères objectifs de sélection et construire sa grille d'entretien.
- Pratiquer identiquement pour chaque candidat : grille d'entretien, durée, questions, pondération...
- Créer une grille de synthèse d'entretien pertinente : critères impératifs, facultatifs, supplémentaires (connaissance du secteur, langue maternelle, parcours multiculturel ...)
- Savoir justifier la non-adéquation du profil au regard des compétences et expériences requises.

- Mise en situation : Simulation d'entretien pour identifier les pièges à éviter lors d'un échange téléphonique, ou en présentiel...

PARTIE 3 : DISPOSER DES MOYENS PERTINENTS ET ADOPTER LES BONS REFLEXES POUR LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION

UTILISER LES OUTIS RH A DISPOSITION ET METTRE A JOUR

- Autodiagnostic : vos process RH sont-ils sécurisés et aptes à lutter contre la discrimination ?
- Revisiter l'ensemble du process de recrutement pour identifier les risques de discrimination.
- Recenser les outils à disposition et les optimiser : référentiel métier, sourcing, mode de sélection...
- Adopter des mesures préventives de non-discrimination

- Sécuriser le contenu des offres d'emploi : systèmes d'analyse sémantique, limitation des zones de champs libres...
- Paramétrer les outils numériques pour les border juridiquement (réseaux sociaux, job board...) : filtres restreints, vigilance sur les critères « à risques », charte d'utilisation
- Assurer la traçabilité du processus : synthèse des entretiens, système de validation (collégialité)...

SEQUENCE FINALE

CAS PRATIQUE

- Crée sa feuille de route sur les priorités à court, moyen et long terme : actions personnelles (outils, méthodes, comportement/attitudes, pratiques), réflexions à lancer au sein de son organisation, informations à faire remonter auprès des autres acteurs...

Fiche mise à jour le 26/04/2024

NOS CERTIFICATIONS

© FORCE 7 Formation / Conseil / Coaching - Tous droits de reproduction réservés - contact@force7-formation.fr