



PROGRAMME DE FORMATION

En présentiel

À distance

## APPLIQUER LA NON-DISCRIMINATION EN PHASE DE RECRUTEMENT FORMATION OBLIGATOIRE POUR LES ENTREPRISES DE + 300 SALARIÉS

### OBJECTIFS DE FORMATION

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Définir la notion de non-discrimination
- Repérer la cadre juridique dans sa mission de recrutement
- Respecter la réglementation en vigueur

### PARTICIPANTS

- Toute personne acteur du recrutement (service RH et encadrants)

### PRÉREQUIS

- Aucun

### MÉTHODES PÉDAGOGIQUES ACTIVES

- Positionnement : Questionnaire préalable envoyé au participant et responsable N+1
- Formation action : le participant est acteur de sa formation et le formateur propose beaucoup d'exercices basés sur le contexte professionnel
- Apports théoriques et méthodologiques illustrés par de nombreux exercices pratiques
- Simulation d'entretien de recrutement et analyse par auto-évaluations de pratique
- Support individuel de formation

### ÉVALUATION

- Évaluation formative réalisée par l'intervenant tout au long de la formation afin de mesurer les acquisitions et les progressions
- Évaluation des acquis

### LES PLUS

- PAI : un plan d'actions individuel sera formalisé en fin de formation.
  - Programmes ajustables à vos attentes
  - Accompagnement personnalisé
  - Option démarche qualité :
- SQF – Suivi Qualité Formation : Synthèse détaillée et bilan du formateur.
- Cette formation est accessible à toute personne en situation de handicap, contact référent handicap au 02 43 61 08 47.
  - Une expertise<sup>2</sup> de nos formateurs : technique et pédagogie active

### PROGRAMME DE FORMATION

#### 1. Comprendre ce que recouvre la discrimination

- Définir la discrimination et déterminer les contours de la discrimination : les motifs de discrimination
- La discrimination en entreprise et lors du processus de recrutement
- Les différences de traitement autorisées

#### 2. Définir son rapport avec la discrimination

- Réfléchir à ses préjugés en matière de discrimination
- Apprendre à dépasser ses préjugés en matière de sélection des candidats
- Prendre conscience de ses pratiques discriminatoires lors des recrutements

#### 3. S'appropriier le cadre juridique lié à la discrimination

- Les sanctions civiles et pénales
- Les rôles des parties prenantes : IRP - inspection du travail - défenseur des droits - CNIL
- Les actions de groupe en matière de discrimination

#### 4. Respecter la réglementation tout au long du processus de sélection

- Déterminer un profil de recrutement
- Rédiger une offre d'emploi non discriminante
- Construire une grille de sélection des candidatures basées sur les compétences, les qualités et l'expérience
- Trier des CV en respectant le principe de non-discrimination
- Préparer une grille d'entretien ne prenant en compte aucun critère discriminatoire
- Distinguer les faits et opinions pour prendre une décision objective

#### 5. Établir son plan d'action individuel

- Les axes de progrès individuels
- Le plan d'actions
- La mise en œuvre du changement de pratique