

PRÉVENIR LA DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE

Cette formation s'inscrit dans le cadre de la LOI n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté
« Art. L. 1131-2. Dans toute entreprise employant au moins 300 salariés et dans toute entreprise de recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination* à l'embauche au moins une fois tous les 5ans. » (Titre III : POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE, Chapitre IV

PUBLIC

Tout acteur du recrutement
Chargé(e) de mission, chargé(e)/responsable de recrutement, responsable ou directeur(trice) des Ressources Humaines, managers/chefs de service impliqués dans un recrutement.
Pré-requis : pratiquer des recrutements.

MODALITES

Durée : 1 jour (7 heures)

Lieu : en présentiel en INTER ou en INTRA entreprise dans une salle dédiée

Outils et méthodes pédagogiques : apports juridiques, expériences psycho-sociologiques, vidéo projecteur, paperboard, jeu, support de formation remis aux participants, exercices pratiques sur des situations concrètes, partage d'expériences avec le codéveloppement

Moyens d'évaluation : évaluation des acquis à partir des exercices pratiques. Fiche d'évaluation de la formation en fin de parcours.

Tarif et Conditions d'accès : nous contacter

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Repérer les pièges qualifiables de discrimination, à toutes les étapes de l'embauche
- Savoir répondre aux besoins de l'organisation, sans discrimination
- Savoir tirer profit de la diversité et mobiliser les collaborateurs et managers concernés

CONTENU

LES ASPECTS JURIDIQUES

- Connaître les critères et les types de discrimination
- Repérer et éviter les comportements prohibés, les questions interdites
- Utiliser les traitements autorisés
- Maîtriser les mesures préventives (lors de l'offre d'emploi, l'entretien, l'administration des recrutements, etc.)
- Connaître les mesures de contrôle, les recours, les sanctions...

L'INFLUENCE PSYCHO-SOCIOLOGIQUE

- Expérimenter la mécanique de la discrimination : catégorisation, stéréotypes, préjugés...
- Repérer et gérer les craintes et freins à la diversité

LES SOLUTIONS OPERATIONNELLES AUTOUR DE LA DIVERSITE

- Trouver des réponses aux besoins et contraintes de l'organisation
- S'approprier les intérêts de la diversité
- Susciter l'adhésion des acteurs à un choix de recrutement non discriminant.

LA PARTICULARITE DE CETTE FORMATION

3 angles d'approche (juridique, psycho-sociologique et opérationnelle) qui se basent sur des cas réels.

Une animation interactive et pragmatique sur chaque partie, et notamment à la fin de cette formation, avec un atelier de codéveloppement.

Cette méthode québécoise utilise l'intelligence collective pour faire évoluer les pratiques professionnelles, trouver des pistes d'actions, lever des freins, stimuler la mise en œuvre. Le formateur crée un climat favorable au développement des compétences : il canalise les échanges et guide le groupe en 6 étapes pour amener chacun à faire évoluer sa posture et ses modèles d'actions.

- La méthode est pragmatique et permet au groupe de trouver des solutions concrètes,
- Elle booste l'action en s'appuyant sur l'énergie du collectif,
- Elle est ressourçante et crée des liens forts entre participant.e.s qui peuvent libérer les freins et les doutes,
- Elle aide à sortir de sa zone de confort.



DÉCLIC

Nathalie Krisa-Bos

06 27 73 22 40

www.declic-performance.com



ORGANISME DE FORMATION
AGRÉÉ PAR PLUSIEURS OPCO

(OF N° DÉCLARATION DIRECCTE OCCITANIE : 91340849134)

Quallopi
processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE