

Recrutement et non-discrimination à l'embauche

Objectifs

- Comprendre le cadre juridique et son application en matière de non-discrimination
- Sécuriser ses pratiques en recrutement
- Prévenir les risques

Public concerné

« Art. L. 1131-2 du Code du travail. Dans toute entreprise employant au moins 300 salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les 5 ans. » Loi du 27 Janvier 2017.

Durée

2 jours (14 heures)

Effectifs

8 participants maximum

Moyens pédagogiques

- Tableau blanc / paperboard
- Vidéoprojecteur
- Support de cours
- Mises en situation

Prérequis

Maîtriser les fondamentaux du recrutement

Animateurs

Formateur expérimenté

Accès aux locaux

Locaux conforme à l'accueil des personnes à mobilité réduite

Méthodes pédagogiques

- Magistrales
- Interrogatives
- Démonstratives
- Actives
- Expérientielles

Evaluations et suivi de formation

- Evaluation préalable et évaluation à chaud
- Questionnaire de satisfaction
- Remise d'une attestation de formation

Cadre juridique

- Connaître les critères de discriminations : sexe, culture, situation familiale, apparence physique, résidence...
- Comprendre le phénomène de discrimination et en cerner les origines
- Identifier les différentes formes de discrimination à l'embauche (directe, indirecte)
- Risques et sanctions
- Processus de recours et autorité de contrôle

Identifier les pratiques discriminatoires

- Dans la rédaction d'offres d'emploi : rédiger des annonces non discriminatoires
- Dans le tri de CV : méthodes pour y remédier
- Pratiques discriminatoires conscientes et inconscientes lors d'un entretien d'embauche
- Repérer et déjouer les stéréotypes au quotidien, les préjugés et les biais de perception

Appliquer un traitement similaire à tous les candidats : évaluer objectivement les compétences

- Déterminer des critères de sélection et d'évaluation objectifs
- Construire une grille d'entretien
- Bonnes pratiques d'évaluation
- Prendre des notes et rédiger un compte rendu
- Justifier la non-adéquation du profil au regard des compétences et expériences requises
- Faire un retour objectif aux candidats

Impliquer la diversité et le management dans le recrutement

- Rôle de la diversité dans le recrutement
- Rôle du management dans le recrutement
- S'appropriier les outils et faire évoluer sa pratique en tant que recruteur inclusif