



Obligation Légale :

Pour garantir plus d'égalité entre les citoyens, les députés ont adopté début juillet 2016 une loi baptisée Egalité et citoyenneté dont l'article 61 bis concerne les responsables RH ou toute personne chargées du recrutement dans les agences d'intérim, cabinets de recrutement ou autres entreprises spécialisées dans l'embauche de personnel.

Ces derniers seront sensibilisés à la question de la discrimination au travail via une formation obligatoire.

Cette loi Egalité et Citoyenneté est parue au journal officiel le 28 janvier dernier.

Objectif

Définir, comprendre et intégrer la notion de discrimination.

Analyser et mettre en place un processus de recrutement non discriminatoire.

Anticiper les situations potentiellement discriminatoires.

Rendre l'entreprise attractive en réalisant la prévention des pratiques discriminatoires

Participant

DRH, responsable RH, responsable de formation, responsable du recrutement, manager, toute personne en situation de recruteur.

Moyens pédagogiques

Un support de cours par stagiaire

Validation des Acquis

Exercices de mise en application tout au long de la formation, Ateliers sélection CV, questionnaire d'évaluation fin de formation

Prérequis

Aucun

Programme

1. Quel est le contexte juridique de la discrimination ?

Les différentes approches juridiques, sociologiques, psychologiques et économiques de la notion de discrimination.

Les définitions juridiques de la discrimination.

Les différents concepts : discrimination/égalité de traitement/action positive/diversité.

- Focus sur l'égalité Homme / Femme

Les différents acteurs institutionnels.

2. Quel rôle jouent les représentations dans le processus de recrutement ?

La discrimination comme système.

Les préjugés et les stéréotypes (raciale, sexuelle, syndicale, religieux, handicap/santé...)

Le rôle des représentations dans les processus de décision.

La neutralisation des préjugés en situation décisionnelle.

Les différences entre sélection et discrimination.



3. Quelles sont les zones de risque lors d'un recrutement ?

Identifier les zones de risques lors d'un recrutement.

Le réaménagement de la chaîne RH et la traçabilité des process.

4. Quels sont les axes de progrès et de performance à envisager ?

L'importance d'un référentiel métier et compétences.

L'optimisation du sourcing des candidats.

Les fondamentaux d'un processus de sélection performant et sécurisé juridiquement.

La valorisation interne et externe des politiques de non-discrimination.

L'intérêt des labels et des certifications.

Mettre en place une politique de prévention des discriminations et de promotion de la diversité.