Recruter sans discriminer

OBJECTIFS

- Maîtriser le cadre juridique de la non-discrimination en situation professionnelle
- Connaître les risques juridiques de comportements discriminatoires
- Savoir analyser une situation pour prévenir le risque de discrimination lors de l'entretien de recrutement
- Savoir objectiver ses décisions
- Maîtriser la méthode d'entretien de recrutement axée sur la recherche des compétences nécessaires à l'emploi (méthode STAR et technique de l'entonnoir)
- Mettre en place un processus d'auto-évaluation pour prévenir les risques de discrimination et favoriser l'inclusion des personnes

PROGRAMME DE LA FORMATION

Définition de la discrimination

- Définition générale de la discrimination.
- Les différentes formes de discrimination : raciale, sexuelle, religieuse, etc.
- Exemples concrets de discrimination dans le milieu du travail.

Les notions de discrimination directe, indirecte et positive à l'embauche

- Discrimination directe : définition et exemples.
- Discrimination indirecte : définition et exemples.
- Discrimination positive : cadre légal, objectifs, et limites.

Les ressorts de la discrimination : stéréotypes, préjugés et biais cognitifs

- Définition des stéréotypes et leur impact sur le jugement.
- Préjugés : origine, manifestations et conséquences.
- Biais cognitifs : présentation des principaux biais (biais de confirmation, effet de halo, etc.).

Le cadre juridique en matière de discrimination et les risques encourus pour l'entreprise et le salarié

- Présentation des lois françaises et européennes contre la discrimination.
- Sanctions légales pour l'entreprise et le salarié en cas de discrimination.
- Exemples de jurisprudence.

L'entretien de recrutement en toute objectivité

- Stratégies pour mener un entretien sans discriminer.
- L'importance de l'objectivité et de la transparence.

- Techniques pour évaluer les compétences réelles du candidat.

La technique d'entretien en entonnoir et méthode STAR

- Présentation de la technique d'entretien en entonnoir : progression des questions du général au spécifique.
- Méthode STAR (Situation, Tâche, Action, Résultat) : Comment structurer les réponses des candidats.
- Avantages de ces techniques pour éviter les biais.

L'évitement de ses propres biais cognitifs

- Identification de ses propres biais cognitifs lors de l'évaluation des candidats.
- Techniques pour minimiser l'influence des biais sur la prise de décision.
- Exercices pratiques pour développer la pleine conscience de ses biais.

Élaboration d'une grille d'entretien et formalisation d'un compte rendu assurant toute absence de discrimination

- Comment concevoir une grille d'entretien qui évalue objectivement les compétences.
- Importance de la traçabilité et de la formalisation dans le compte rendu d'entretien.
- Exemples de grilles et de comptes rendus.

MÉTHODES MOBILISÉES

Tout au long de ce parcours nous aurons recours à une pédagogie active, construite à partir d'une alternance d'exposés illustrés de l'expérience de l'intervenant, de mises en situation concrètes analysées et commentées, d'études de cas voire d'entrainements suivant les objectifs précis retenus.

Le rôle de notre intervenant est de rendre les participants acteurs de leur formation, grâce à l'utilisation d'outils variés et efficaces, centrés autour du contexte propre des stagiaires.

Dans une recherche de qualité, nous avons sélectionné un intervenant, qui en plus de sa parfaite maîtrise du sujet, saura faire preuve d'une approche pédagogique ludique, ainsi que d'un dynamisme communicatif.

CP Formation

PUBLIC

- Salarié en poste
- Demandeur d'emploi
- Entreprise

DURÉE

1 jour

POURQUOI SE FORMER ?

Le recrutement représente aujourd'hui un domaine à haut risque juridique pour les entreprises. Les évolutions législatives renforcent continuellement les obligations de non-discrimination, exposant les organisations à des sanctions financières importantes et à des dommages réputationnels durables. Parallèlement, les candidats développent une conscience accrue de leurs droits et n'hésitent plus à faire valoir leurs recours en cas de pratiques discriminatoires, rendant indispensable la maîtrise du cadre légal.

PRÉREQUIS

Aucun prérequis n'est nécessaire.

MODALITÉS DU PARCOURS

- Formation dispensée en présentiel / Distanciel (visio) / E-learning / Blended Learning
- Les délais d'accès à la formation sont estimés à 15 jours
- CP Formation est accessible au PSH. Plus d'informations sur notre site : cp-formation.com/accessibilite-pmr/

POURQUOI CHOISIR CP FORMATION ?

CP Formation, c'est avant tout une équipe de passionnés par la formation, qui a décidé de se réunir autour d'une philosophie commune : La formation qui s'adapte à vos besoins.

Notre objectif est de vous accompagner dans toutes les étapes de votre projet :

- *Avant la formation* : dans le choix de vos formations, la gestion administrative et la recherche des solutions de financements.
- *Pendant la formation* : dans la personnalisation de l'approche et l'adaptation à votre contexte, conjointement avec notre intervenant(e).
- *Après la formation* : dans le suivi de votre satisfaction.

Pour tous renseignements, contactez nous :
03.87.37.97.77
contact@cp-formation.com