

Conférence théâtralisée Recruter sans discriminer

Un parcours d'acquisition des connaissances :

- Des formats de 1 à 2 mois
- De 4 à 6 capsules selon les parcours
- En présentiel ou en distanciel
- Pédagogie synchrone et asynchrone
- Formation, coaching et co-développement

CAPSULE N°1

La discrimination et l'accès à l'emploi

- La discrimination à l'embauche, phénomène massif
- Les critères les plus fréquents de discrimination à l'embauche : origine, âge, état de santé et handicap
- Le tri des CV, étape la plus discriminatoire
- Les pratiques et responsabilités de la discrimination à l'embauche

CAPSULE N°2

Discrimination, diversité, racisme... De quoi parle-t-on ?

- Le champ de la discrimination versus celui de la diversité
- Processus, théorie et délit
- Culture, valeurs et engagements pour trouver « sa juste place »

CAPSULE N°3

Les mécanismes de la discrimination et le biais cognitif

- Qu'est-ce qu'un stéréotype ?
- Place des représentations et des stéréotypes dans le mécanisme de la discrimination
- D'autres facteurs: reproduction sociale, autocensure, etc.
- La dimension systémique (et les anticipations qui en découlent)
- La subjectivité, l'analyse et la synthèse

« Sur une heure que dura l'entretien, je tentai pendant cinquante-neuf minutes de rendre objective, la subjectivité de ma première impression »...

Grille d'autodiagnostic versus les 24 critères de discrimination, les stéréotypes, les biais cognitifs, les questions interdites, autorisées, autorisées avec réserves.

De la passation d'une annonce à l'enregistrement des données**SAYNETE : LE TRI DES CANDIDATS !**

- La passation des annonces
- Quiz sur la passation d'une annonce
- Les critères de discrimination les plus exposés à cette étape
- Les bonnes pratiques
- La présélection
- Les critères de discrimination les plus exposés à cette étape
- Les bonnes pratiques

SAYNETE : BIENVENUE MONSIEUR GRONDIN !

- L'entretien
- « 6 études de cas » issues de la jurisprudence
- Travail en sous-groupes : inventaire de questions « problématiques » en rapport au cas étudié
- Examen collectif des questions (interdites, autorisées, autorisées avec des réserves)
- Mise en pratique de la méthode des faits (approche STAR)
- Débat, partage d'expériences en réaction aux situations présentées

SAYNETE : LE GROS NUL !

- La saisie des données
 - Positionnement sur « neuf saisies » d'informations sur base de données. Vote à distance.
 - Les bonnes pratiques de la saisie des données
-
- Echange : réflexions sur l'adaptation des outils de recrutement à la législation

CAPSULE N°5**Le cadre légal, les enjeux, les acteurs**

- Les textes de référence
- La (les) définition(s) légale(s) de la discrimination
- La responsabilité de chacun/ le risque juridique
- Les recours pour les victimes
- Les enjeux
- Les acteurs de la non-discrimination et de la diversité

QUIZ, évaluation des connaissances

Méthode ACCEST©

Accompagnement de la
Connaissance à la
Compétence
En **S**ituation de **T**ravail

 01.53.32.50.40

 contact@lapersona.fr

 www.lapersona-institut.fr