



Intitulé de la formation

## Recruter sans discriminer (équipes RH)

Objectifs pédagogiques (indiquer les 5 objectifs principaux de la formation)

**Reconnaître** la discrimination à l'embauche sous ses différentes formes, et comprendre les enjeux légaux aux bénéfices de bonnes pratiques professionnelles

**Comprendre** les enjeux de la loi N°2017-86, article L113102

**Identifier et déconstruire** les représentations/stéréotypes

**Analyser** les besoins en compétences d'un poste et construire un référentiel

**Perfectionner** ses pratiques d'identification et d'évaluation des compétences

Secteurs d'activité

AUDIOVISUEL, CINÉMA, DIVERS, ÉDITION, PRESSE, LOISIRS, PUBLICITÉ, SPECTACLE

Public

Collaborateurs des services RH

Pré-requis (Indiquer le niveau, l'expérience ou les compétences requises, ou le cas échéant, l'absence de pré-requis)

Pas de pré-requis

Contenu pédagogique

La formation se déroule en présentiel sur 5 heures 30 afin de favoriser les échanges sur les pratiques, accepter en conscience le poids des stéréotypes, comprendre le regard du législateur derrière les 24 critères. Elle se complète d'un e-learning d'expertise du recrutement par la compétence.



## **INTRODUCTION**

- ⇒ *Pourquoi une formation sur le thème de la discrimination ? (contexte général)*
- ⇒ *Les enjeux de la formation pour tous les recruteurs (contexte et attentes spécifiques)*

Questions

## **Temps 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*

## **Temps 2 : Les mécanismes de la discrimination**

- ⇒ *Qu'est-ce qu'un stéréotype ?*
- ⇒ *Qu'est-ce qu'une discrimination ?*
- ⇒ *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)*

## **Temps 3 : Le cadre légal**

- ⇒ *Les textes de référence*
- ⇒ *La (les) définition(s) légale(s) de la discrimination*
- ⇒ *Les critères de discrimination*
- ⇒ *Les manifestations de la discrimination aux différentes étapes du recrutement*
- ⇒ *Les principes de recueil des données*
- ⇒ *La responsabilité de chacun/ le risque juridique*
- ⇒ *Les recours pour les victimes*
- ⇒ *Les précédents*

## **Temps 4 : Les messages clés**

*Les points à retenir :*

- ⇒ *L'ampleur de la discrimination*
- ⇒ *Les critères de discrimination les plus fréquents*
- ⇒ *Ce qu'est un stéréotype*
- ⇒ *L'influence des stéréotypes sur le recrutement*
- ⇒ *Les manifestations de la discrimination aux différentes étapes du recrutement*
- ⇒ *Les critères de discrimination au regard de la loi*
- ⇒ *Les principes de recueil des données*
- ⇒ *Les recours pour les victimes*
- ⇒ *Le risque juridique*
- ⇒ *Les enjeux pour les entreprises*
- ⇒ *Ce qui peut être fait*

## **Temps 5 : Les enjeux de la non-discrimination**

*Pour les entreprises :*

- ⇒ *L'enjeu juridique*
- ⇒ *L'enjeu de réputation*
- ⇒ *L'enjeu de recrutement*
- ⇒ *L'enjeu de fidélisation*
- ⇒ *L'enjeu de gestion des compétences*
- ⇒ *L'enjeu d'innovation*
- ⇒ *L'enjeu commercial*

## **Temps 6 : L'entretien de recrutement**

Préparation individuelle : inventaire de questions « problématiques » en rapport au cas étudié (10 minutes)

Examen collectif des questions (interdites, autorisées, autorisées avec des réserves)

Débat, partage d'expériences en réaction aux situations présentées

Synthèse par le formateur, mise en perspective des débats par la présentation de bonnes pratiques et des références aux outils existants

### **Quizz de connaissance du module présentiel**

Evaluation de la formation présentielle

## **Temps 7 : Module E-LEARNING et label « A COMPETENCE EGALE »**

- Les enjeux d'un recrutement
- Définition de la compétence
- Méthodes d'identification des compétences requises pour le poste
- Place de la compétence dans le processus de recrutement
- Méthodes d'évaluation
- La compétence, un élément objectif pour les candidats et les clients
- Quiz final – 16 questions
- Attestation label « A Compétence Egale »

### **Remise d'un questionnaire d'évaluation**

### **Durée**

*Format Blended Learning (présentiel + e-learning)*

- **Durée globale estimée : 7H00**
  - Présentiel : **5H30**
  - Module d'e-learning : **1H30**

### **Moyens et méthodes pédagogiques**

*Formation animée en PRESENTIEL + E-LEARNING. Techniques d'animation en pédagogie active. On privilégie l'exercice pour arriver au concept. Utilisation de cas pratiques, travail en sous-groupes pour favoriser les échanges et la réflexion.*

### **Modalités et délai d'accompagnement ou d'assistance du stagiaire**

*Pour le PRESENTIEL, assistance synchrone : questions/réponses.*

*Pour le E-LEARNING, assistance asynchrone : par mail, téléphone, sous 48H00 (délai de réponse).*

### **Modalités d'évaluation**

*Contrôle continu, Quiz de connaissances à l'issue du module PRESENTIEL et label A COMPETENCE EGALE à l'issue du E-LEARNING (15 minutes).*

La nature : Quiz de connaissances et label

### **Moyens techniques**

**Module e-learning « Recruter par les compétences ».** Une assistance de premier niveau est à la disposition des apprenants sur le plan technique au 01 55 43 99 82 de 09H30 à 17H30.

**Sessions INTER**

Le 12 mai 2021

Le 13 octobre 2021