



SMV

Formation Audit Conseil

MANAGEMENT

RECRUTEMENT ET NON DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE

DUREE :
2 jours

PUBLIC :
Chargé(e) de recrutement, responsable de recrutement, chargé(e) de ressources humaines, responsable RH, consultant(e) recrutement ou toute autre personne intervenant lors des différentes étapes du processus de recrutement.

PREREQUIS :
Maîtriser les fondamentaux du recrutement

OBJECTIF DE LA FORMATION :
S'approprier le cadre juridique de la non-discrimination à l'embauche et sécuriser ses pratiques à tous les stades du recrutement.

MOYENS PEDAGOGIQUES :
Alternance d'apports théoriques et d'exercices pratiques.
Mises en situation
Moyens humains : Formateur expert dans le domaine

NOTRE PLUS SMV ACADEMY :
Notre formateur vous accompagne avant, pendant et après la formation.

- **COMPRENDRE CE QUE RECOUVRE LA DISCRIMINATION**
 - ▶ Identifier les représentations et les mots de la discrimination.
 - ▶ Comprendre l'origine de la notion de "discrimination" : éléments historiques et culturels.
 - ▶ Connaître quelques chiffres clés.
- **CONNAITRE LE CADRE JURIDIQUE**
 - ▶ Identifier les critères prohibés par la loi et les autres règles juridiques qui encadrent le recrutement (respect de la vie privée).
 - ▶ Appréhender les risques (pénal, civil, image...) et connaître les sanctions encourues.
 - ▶ Comprendre les processus de recours et le rôle des acteurs (Défenseur des Droits).
 - ▶ Analyser des décisions récentes (jurisprudence, arrêts).
 - ▶ Rester informé des actualités concernant la thématique.
- **RESPECTER LA REGLEMENTATION TOUT AU LONG DU PROCESSUS DE SELECTION**
 - ▶ Formaliser le processus de recrutement et identifier les risques associés à chacune des étapes.
 - ▶ Définir le poste, le profil et la grille de critères : étape incontournable pour réussir la sélection et le recrutement.
 - ▶ Rédiger une annonce dans le respect des règles.
 - ▶ Effectuer une présélection, trier des CV sans utiliser de critères discriminants.
 - ▶ Questionner en entretien : savoir poser les bonnes questions, dissocier ce que l'on cherche et la manière de le trouver.
 - ▶ Connaître les règles juridiques et déontologiques concernant les tests et autres outils de sélection.
 - ▶ Etre vigilant sur les données conservées.
 - ▶ Objectiver la période d'essai.
- **UTILISER LA METHODE DES FAITS SIGNIFICATIFS POUR OBJECTIVER SON CHOIX**
 - ▶ Distinguer opinions, faits, sentiments.
 - ▶ Passer du savoir être au savoir-faire comportemental.
 - ▶ Utiliser la méthode des faits significatifs pour évaluer les compétences comportementales.
 - ▶ Prendre des notes et rédiger un compte-rendu basé sur les faits.
 - ▶ Faire un retour négatif aux candidats.
- **REFLECHIR A SON COMPORTEMENT DE PROFESSIONNEL DE RECRUTEMENT**
 - ▶ Définir les stéréotypes et les préjugés.
 - ▶ Comprendre les biais de la perception.
 - ▶ Faire face à sa subjectivité et à celle des autres.
- **ANALYSER SES PRATIQUES ET METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE D'EGALITE**
 - ▶ Faire un état des lieux de l'existant.
 - ▶ Mettre en place des tableaux d'analyse de données.
 - ▶ Identifier les acteurs clés de succès de la mise en place d'une politique d'égalité.
 - ▶ Faire reconnaître ses actions (chartes...).
- **ETABLIR SON PLAN D'ACTION INDIVIDUEL**
 - ▶ Recenser les points d'amélioration du processus de recrutement de mon organisation et mes points de progrès personnel : planifier les actions à conduire.

• **Evaluation de fin de formation**

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES :

- A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable :
- S'approprier le cadre juridique et les critères de non-discrimination
 - Sécuriser chaque étape clé du recrutement
 - Sensibiliser le management aux bonnes pratiques
 - Etablir et déployer des outils pour prévenir les risques
 - Préparer ses plans d'actions

V1.20/1/2023