

Recruter sans discriminer

Toute personne chargée de recrutement est évidemment persuadée de la légitimité de ses décisions et de ses choix d'embauches. Si l'on effectuait une étude, chaque recruteur affirmerait avec certitude que ses choix ne sont pas fondés sur des éléments subjectifs et que, bien conscient des risques de discrimination et porteur de valeurs fortes, ses décisions sont prises en fonction de paramètres objectifs.

Et pourtant, chaque jour nous constatons de la discrimination, souvent indirecte, systémique, parfois directe.

A partir de l'analyse des stéréotypes et des préjugés, cette journée de formation montrera comment s'approprier les notions qui permettront de repérer les différents types de discriminations pour construire un parcours de recrutement dans le respect des droits et de la dignité de chaque personne.

Durée: 7.00 heures (1.00 jours)

Profils des stagiaires :

- Toute personne chargée des recrutements

Prérequis :

- aucun

Objectifs pédagogiques

- Identifier sa posture discriminante lors d'un entretien d'embauche
- Comprendre l'impact des préjugés et stéréotypes dans une prise de décision
- S'approprier les règles juridiques de sa responsabilité
- Définir les règles pratiques pour un recrutement non-discriminatoire

Contenu de la formation

- La discrimination à l'embauche : de quoi parle t'on ?
- Historique des fondements de la discrimination
- Les diverses formes de discrimination (directe, indirecte, systémique) et leur illustration
- Stéréotypes, préjugés et discrimination
 - Définitions
 - Que retrouve t'on derrière ces termes ?
- Explications des stéréotypes, préjugés et de la discrimination
- Transmission des préjugés, stéréotypes
 - Les explications interindividuelles, l'approche socioculturelle
 - Les explications intergroupes : a/ la théorie du bouc émissaire - b/ la théorie de l'identité sociale - c/ les explications idéologiques
- Les effets de la discrimination (envers autrui, et effets sur soi)
 - Envers autrui
 - Sur soi-même
- La dimension juridique des discriminations (étude de l'art. 225 du code pénal)

- Les risques encourus par l'employeur
- Les moyens de défense des salariés

Organisation de la formation

Equipe pédagogique

L'équipe de formateurs mobilisée pour cette action dispose d'une expertise sur la problématique du recrutement sans discrimination. Selon le lieu géographique retenu, la formation sera dispensée par l'un des intervenants suivants :

- Caroline VENGUD - Juriste, Docteur en droit et en droit pénal

Moyens pédagogiques et techniques

- Accueil des apprenants dans une salle dédiée à la formation.
- Documents supports de formation projetés.
- Exposés théoriques
- Etude de cas concrets
- Quiz en salle
- Mise à disposition en ligne de documents supports à la suite de la formation.

Dispositif de suivi de l'exécution de l'évaluation des résultats de la formation

- Feuilles de présence.
- Questions orales ou écrites (QCM).
- Mises en situation.
- Formulaires d'évaluation de la formation.
- Certificat de réalisation de l'action de formation.