

Un parcours d'acquisition des connaissances de nos formations :

- Formations entre 1/2 journée et 12 mois
- Pédagogie synchrone et asynchrone
- Formation, coaching et co-développement
- Modalités : en présentiel ou en distanciel, blended (y compris e-learning)
- Accès : sur-mesure en intra-entreprise
- Assistance technique et pédagogique pour accompagner le bénéficiaire pendant les étapes de son parcours

OFFRE ET TARIFS

AFDAS

LA PERSONA INSTITUT
FORMATION ET COACHING

Indicateurs de performance 2023
sur l'ensemble des formations :

94%

Taux de satisfaction*

86%

Taux de retour*

La qualité c'est la confiance renouvelée !

*Taux de retour aux questionnaires de satisfaction

Recruter sans discriminer – Equipes RH



Satisfaction clients 2023

(26 votants sur 31 apprenants)

9,6/10

Taux de satisfaction

84%

Taux de retour



Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Vous avez un besoin spécifique d'accessibilité ? Contactez-nous à l'adresse suivante : contact@lapersona.fr pour étudier au mieux votre demande et sa faisabilité.



Objectifs pédagogiques

- Reconnaître la discrimination à l'embauche sous ses différentes formes, et comprendre les enjeux légaux aux bénéfiques 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

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

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)

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

Les messages clés

- 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

Les enjeux de la non-discrimination

- 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

L'entretien de recrutement

- Préparation individuelle : inventaire de questions "problématiques" en rapport au cas étudié
- 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

Module E-LEARNING et label « A COMPÉTENCE 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 »



Modalités d'évaluation

L'évaluation est réalisée tout au long de la formation à travers différents moyens (mise en situation, training vidéo, quiz...).

Le stagiaire évalue sa progression et ses acquis à l'issue de la formation. L'intervenant valide la progression du stagiaire et précise les outils utilisés pour la validation des acquis.

Nous contacter

 06.03.88.80.96

 contact@lapersona.fr

 www.lapersona-institut.fr

Accompagnement de la
Connaissance à la **C**ompétence
Au Poste de **T**ravail