

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 – Managers



Satisfaction clients 2023

(35 votants sur 41 apprenants)

9,2/10

Taux de satisfaction

85%

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

- Comprendre les enjeux de la loi N°2017-86, article L113102, le champ de la discrimination et le cadre légal
- Comprendre le champ de la discrimination et le cadre légal
- Mettre en pratique des annonces et une pré-sélection non-discriminante
- Conduire un entretien et poser toutes les bonnes questions non-discriminantes
- Saisir une note de synthèse respectant la CNIL, la vie privée et la notion d'appréciation.
- Mettre en pratique un processus de recrutement par les compétences

FORMAT WEBCLASS N°1

La loi N°2017-86

- L'obligation de formation
- La présomption de responsabilité de l'entreprise.
- Le champ lexical de la loi.
- Exercice CHAT, la discrimination, c'est quoi ?
- VISION GLOBALE : le risque juridique

QUIZ N°1

3 questions sur la passation d'annonce et la présélection
- TOUR DE TABLE

Les bonnes pratiques de la passation d'annonce et la pré-sélection

- Les critères d'une annonce non discriminante
- Une pré-sélection non discriminante

Quiz N°2

- 5 situations d'entretien
TRAVAIL EN SOUS-GROUPES et AU TABLEAU BLANC
- Restitution en grand groupe

Les bonnes pratiques de l'entretien et de la synthèse

- L'entretien sur les compétences
- Le contrôle de référence orienté compétences et activités
- La CNIL
- Les questions de vie privée
- Les appréciations
- VISION GLOBALE : Le cadre légal, les 25 critères de discrimination

Au-delà du légal, pourquoi agir ?

- Le défenseur des droits
- La charte de la diversité
- A Compétence Egale
- Les Cinq niveaux d'impact de la non-discrimination

Évaluation

- Quiz et évaluation en ligne du module

Exercice : recrutement d' un(e) assistant(e) sur la base d'une fiche de poste incluant des tâches à réaliser

- Débriefing. Avez-vous entendu des questions discriminatoires ? Sur quels éléments allons-nous prendre notre décision ?
- Que va-t-il nous manquer pour alimenter notre décision ?
- Ouverture sur la notion de compétences

Exercice en sous-groupes sur les compétences

- Quelles sont les compétences dont j'ai besoin, sur le poste d'assistant(e) dans son environnement de travail ?
- Les missions et les responsabilités ?
- Liens entre les soft skills, le poste, le contexte de l'entreprise, ses modes de fonctionnements, ses projets en cours....
- Livrable : fiche de poste basée sur les compétences à partir des travaux en sous groupes

Exercice : sur la base d'une fiche de poste incluant des compétences.

- Quelles sont les questions discriminatoires ? Sur quels éléments allons-nous prendre notre décision ?
- Que nous va-t-il manquer pour alimenter notre décision ?

Exercice : méthode STAR

- Exercice sur la base d'une fiche de poste incluant des compétences
- Utilisation de la méthode STAR et la recherche de faits.

Exercice : note de synthèse

- La rédaction d'une note de synthèse à partir des 3 fiches de poste analysées lors des exercices

La rédaction d'une fiche de poste

- Les bonnes pratiques de la rédaction d'une fiche de poste, qui servira à publier une annonce et à construire une grille d'évaluation (outil pratique indispensable pour évaluer concrètement les compétences et uniquement les compétences).
- Support : grille d'analyse des compétences, les concepts abordés (compétences, soft skills, méthode STAR et recherche de faits)

Quiz et évaluation en ligne du module

- Quiz de connaissance
- Remise d'un questionnaire d'évaluation



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 Compétence
Au Poste de Travail