

## 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](mailto: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](mailto:contact@lapersona.fr)

 [www.lapersona-institut.fr](http://www.lapersona-institut.fr)

**A**ccompagnement de la  
**C**onnaissance à la **C**ompétence  
**Au P**oste de **T**ravail