

PROGRAMME DE FORMATION ANNEXE 1 CONVENTION DE FORMATION PROFESSIONNELLE

FORMATION : RECRUTER SANS DISCRIMINER

I - Objectifs du module

A la fin de la formation, les participants sont capables de :

- Maîtriser les définitions et se les approcher
- Maîtriser les données clés des discriminations et leurs conséquences
- Maîtriser les enjeux de mon entreprise
- Maîtriser le cadre légal et les données clés des thèmes les plus répandus en entreprise
- Prévenir les discriminations

II- Public et prérequis

- **Taille des groupes :** 15 participants maximum
- **Type de public :** Manager de tout niveau hiérarchique, Recruteur.trice, RH
- **Connaissances requises :** aucune

III – Modalités techniques et pédagogiques

- **Supports et matériels utilisés :** support de stage en version électronique et/ou papier
- **Modalités pédagogiques :**
 - Photo langage
 - Test Flash
 - Jeu collectif
 - Quiz
 - Analyses, réflexions, exposés
 - Retours d'expérience
 - Cas pratiques
 - Jeu des post-it
 - Jeux de rôles
 - Fiches « bonnes pratiques »
 - Debriefs, corrections et apports du formateur

IV – Modalités de suivi, d'évaluation et de sanction

- **Modalités de suivi :** feuilles de présence émargées par demi-journée par les stagiaires et le formateur

- **Modalités d'évaluation** : Photo langage, test flash, quiz, cas pratiques, jeux de rôle, jeu des post-it
- **Modalités de sanction** : attestation de fin de formation individualisée mentionnant l'évaluation du formateur

V- Modalité de déroulement

- **Dates et lieux** : à définir
- **Durée** : 1 journée soit 7 heures
- **Horaires** : à définir

VI – Contenu détaillée et séquencé de l'action

PROGRAMME DÉTAILLÉ

1. Introduction : contexte et enjeux (20 min)

Contenu et approche :

- Rappel synthétique de l'objectif de la formation
- Présentation du programme de la journée
- Échanges sur les points à détailler, les besoins spécifiques, les attentes de la formation

Modalités pédagogiques :

- Tour de table
- Photo langage
- Évaluation diagnostique

PARTIE 1 : IDENTIFIER

2. Définitions et appropriation (75 min)

Contenu et approche :

- Test d'employabilité pour une prise de conscience flash (inspiré du guide de l'Observatoire des discriminations)
- Diversité : contexte et historique français
- Module permettant de définir une discrimination selon la loi (articles 225-1 et 225-2 du Code Pénal) : les différentes formes de discrimination, la différence entre discrimination et inégalités de traitement légales ou non, les sanctions encourues.

- **Jeu des discriminations** : les stagiaires doivent retrouver les critères de discrimination en évitant les intrus. La formatrice les illustre par des exemples concrets (source « Histoire Vécues » du site du Défenseur des Droits et expériences rencontrées au fil des entreprises)
- **Retour sur le principe de construction des stéréotypes** : mieux comprendre pour mieux les déconstruire

Modalités pédagogiques :

- **Test Flash**
- **Échange Ouvert**
- **Jeu collectif**
- **Évaluation diagnostique**

10 MIN PAUSE

PARTIE 2 : COMPRENDRE

3. Les données clés des discriminations et leurs conséquences (75 min)

Contenu et approche :

- **Quiz sur les chiffres des inégalités et des discriminations en France** : mesure pour mieux réaliser l'ampleur du sujet et les enjeux. Le coût des discriminations, les conséquences des discriminations répétées sur les candidats (effet de conditionnement, autocensure, ...) et sur l'entreprise : l'impact d'image et de perte d'attractivité employeur ...
- **Dans le quiz nous mélangeons les thèmes handicap, diversité religieuse, générations, orientations sexuelles et mixité**

Modalité pédagogique :

- **Quiz avec système d'auto-évaluation (15 questions)**

4. S'approprier les enjeux de mon entreprise (40 min)

Contenu et approche :

- **Les engagements de mon entreprise** : quels accords ? quels engagements ? quels enjeux humains et économiques ?
- **Les acteurs et autorités** (inspection du travail, associations, défenseurs des droits, ...) et mon rôle dans cette organisation

Modalité pédagogique :

- Exposé

PAUSE DEJEUNER

PARTIE 3 : AGIR

5. Focus par thèmes (70 min)

Contenu et approche :

- Pour chaque thème, la formatrice présente les spécificités : cadre légal dédié et les notions à connaître. Puis, le groupe va lister ensemble les freins perçus ou vécus pour intégrer ces différentes populations

Modalité pédagogique :

- Interactions directes et retour d'expérience

6. Prévenir les discriminations (60 min)

Contenu et approche :

- Mises en pratique sous l'angle des différentes thématiques (handicap / mixité / origines / diversité religieuse / orientation sexuelle) et élaboration d'une approche méthodologique pour chacune des étapes représentant un risque de discrimination dans le recrutement.
- Rédaction de l'annonce : atelier abordé sous l'angle de la correction d'une annonce.
- Identification de candidats : jeu de post-it pour se rendre compte de tous les leviers pour diversifier son sourcing, puis choix des CV.

Modalité pédagogique :

- Travail collectif
- Cas pratiques
- Annonces « piégées »
- Jeu avec post-it
- Évaluation continue

10 MIN PAUSE

7. Suite (40 min)

Contenu et approche :

- **Conduite de l'entretien** : en binôme, chaque stagiaire joue une fois le rôle du candidat, puis celui du recruteur. Une carte définit le profil et le postulat de départ pour chacun (aspirations, exigences, spécificités), volontairement marqué par une diversité pour le candidat
- **Le debrief** se fait collectivement avec un rappel sur les réflexes à adopter
- **Réponse négative** : rédaction par écrit, compte rendu en interne de l'entretien puis oralisé avec l'appel d'un candidat
- Dans cette partie, nous nous appuyons sur vos process établis en interne

Modalités pédagogiques :

- **Jeu de rôle**
- **Évaluation continue**

8. Clôture (20 min)

Contenu et approche :

- **Conclusion et évaluation**

Modalités pédagogiques :

- **Tour de table**
- **Évaluation**