

Référence : EPINTER013

## Objectifs :

- Connaître les fondements légaux de la diversité.
- Connaître les risques associés à la discrimination.
- S'assurer de l'impartialité du processus de recrutement et de l'appréciation des compétences professionnelles.
- Faire évoluer les pratiques.

## Durée

1 jour soit 7 heures

## Coût par personne :

550 Euros HT (TVA de 19.6%)

## Population concernée,

Tout collaborateur chargé de recruter désireux d'intégrer la dimension « diversité » dans son activité.

## Méthodes pédagogiques

- Le stage est décomposé en objectifs illustrés par des cas pratiques.
- Chaque objectif est découpé en séquences que le formateur explique en détail.
- Les participants acquièrent maîtrise et autonomie grâce à une participation active et une pratique intensive et des jeux de rôles.
- Le formateur s'assure à chaque étape de l'atteinte des objectifs.

## Moyens pédagogiques et supports

- 1 salle équipée des outils vidéo
- Support de formation

## Qualité des intervenants

Consultants spécialisés en RH et formation des adultes, praticien d'entreprise possédant une expérience concrète de la gestion de la diversité.

**Audit/support de cours  
Assistance téléphonique  
COMPRIS**



Tous nos programmes sur  
**www.vitformation.fr**

## Programme de formation

- **Qu'est-ce que la diversité ?**
  - Les concepts clés.
  - Les composantes reconnues de la diversité : diversité et discrimination, les contresens et faux sens à éviter ; discrimination directe et indirecte, les stéréotypes et les préjugés, le racisme et la xénophobie
  - Les sources légales : droit international et communautaire, le code pénal et le code du travail français et la loi du 16 novembre 2001.
  - Les organisations de référence et leur rôle (la HALDE, CNIL, Inspection du travail...)
  - La discrimination et la non-diversité en quelques chiffres
  - La Charte de la diversité
- **Évaluer les risques associés au non-respect de la diversité**
  - Le risque pénal.
  - Le risque financier (amendes et perte de chiffre d'affaires)
  - Le risque commercial (perte d'image, perte de clients)
  - Identifier son niveau de responsabilité.
- **Connaître les avantages : faire évoluer les pratiques**
  - Élargir les possibilités de sourcing.
  - Faciliter le choix des candidats à présenter.
  - Favoriser la mise en place de la diversité chez les « clients ».
  - Améliorer son image « citoyenne ».
- **Identifier la discrimination**
  - Les principales situations de discrimination sur le marché de l'emploi (clientèle, préférence locale, arguments personnels, seuil d'équilibre, ethnicisation des tâches...)
  - Connaître les mécanismes de la discrimination dans l'entreprise (peur de l'autre...)
  - Se connaître soi-même par rapport à ces mécanismes.
  - Comprendre ce que ressentent les personnes discriminées.
  - Se positionner par rapport aux attitudes discriminantes : les moyens de preuve.
  - ☞ *Mise en situation par des jeux de rôles, utilisation de films*
- **Adapter l'argumentaire commercial en intégrant la dimension « diversité »**
  - Identifier les principales réticences et résistances.
  - Désamorcer efficacement les objections (la réponse juridique, technique, professionnelle...)
  - Présenter les avantages pour les clients et leurs nouveaux salariés
  - Savoir refuser la compromission.
  - ☞ *Mise en situation par des jeux de rôles*
- **Accompagner les clients dans la définition de leurs besoins**
  - Les règles de bases et les pièges à éviter.
  - Les risques encourus.
  - La définition du poste.
  - Les obligations du client et du cabinet vis-à-vis des candidats.
- **Élargir le sourcing des candidats**
  - Les jobs boards, forums et salons spécialisés (www.diversite-emploi.com...)
  - Les associations de promotion de la diversité (APC recrutement...)
  - Les structures institutionnelles (Missions locales...)
  - L'approfondissement des canaux traditionnels (anciens élèves...)
- **Analyser les candidatures « diversement »**
  - La rédaction des offres : les mentions à prévoir, à exclure.
  - Réception et tri des candidatures.
- **Conduire l'entretien de recrutement**
  - Les règles de bases et les pièges à éviter.
  - Les attitudes à adopter et à proscrire.
  - Les questions et sujets interdits.
  - Que faire face à un(e) candidat(e) qui pense être discriminé ?
  - Que faire face à un(e) candidat(e) pratiquant la discrimination et vous reprochant d'être raciste ?
  - ☞ *Mise en situation par des jeux de rôles*
- **Communiquer clairement**
  - La synthèse faite au client : ce qui peut être dit ou écrit
  - La restitution au (à la) candidat(e)
  - La communication écrite et orale (convocation, réponse, téléphone...) : les précautions à prendre.
- **S'assurer du respect de la diversité à tous les stades du recrutement**
  - Décrire les procédures et les processus du recrutement à destination de tous les collaborateurs.
  - Concevoir et utiliser les outils de suivis et tableaux de bord permettant d'attester de pratiques de recrutement respectant la non-discrimination.