

Le Management Bienveillant Management & gestion de projet

LA DIVERSITÉ DANS LE RECRUTEMENT

2 jours - 14 heures

Public concerné

Toute personne amenée à manager une équipe dans une TPE/PME de l'ingénierie et du conseil (Dirigeant, cadre et manager de proximité...)

Objectif

- À l'issue de la formation, le stagiaire aura connaissance des techniques de recrutement sans discriminer les candidats.

Pré-requis

- Aucun.

Objectifs pédagogiques

- Respecter le cadre légal : critères prohibés, exceptions et actions positives.
- Ouvrir aux candidats compétents et différents.
- S'assurer de son choix et faire adhérer (le Manager et/ou l'équipe) à un profil atypique,
- Gérer les informations personnelles dans le cadre du RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données).
- Passer d'une posture défensive limitée au respect du cadre légal à une posture, d'ouverture à la différence pour diversifier les recrutements.

Moyens pédagogiques

- Exposés de théories suivis d'applications pratiques : jeux, questionnement, mises en situation, exposés pratiques et concrets.
- Les cas des participants sont expérimentés et le retour des autres participants permet d'élaborer des solutions adaptées à chacun.

Modalités d'évaluation des acquis

- Etudes de cas, QCM d'évaluation noté en fin de session pour validation des acquis.

Validation

IPTIC-Numéro Déclaration d'Activité : 11 75 48018 75 - <https://iptic.fr/>

- Feuilles d'émargement individuelles et de participation

Accueil :

Tour de table
Attentes des participants
Présentation des objectifs et du programme de formation.

Evaluer ses compétences en matière de diversité :

Identifier les représentations et les mots de la discrimination.
Comprendre l'origine de la notion de « discrimination » : éléments historiques et culturels.

- **Outils :** *Quiz interactif : évaluer ses connaissances en matière de diversité.*

Cadre juridique qui encadre le recrutement.

Respecter la réglementation tout au long du processus de recrutement :

Formaliser le processus de recrutement et identifier les risques associés à chacune des étapes.
Définir le poste, le profil et la grille de critères & rédiger une annonce dans le respect des règles.
Effectuer une présélection, trier des CV sans utiliser des critères discriminants.

Questionner en entretien :

- Savoir poser les bonnes questions, dissocier ce que l'on cherche et la manière de le trouver.
- Connaître les règles (juridiques et déontologiques) concernant les tests et autres outils de sélection.

- **Outils :** *Brainstorming : à partir d'un cas concret d'entreprise, identifier ce que peut engager une démarche de diversité en termes de RH et les solutions qui pourraient être proposées/modifiées/réfléchies.*

Objectiver son choix avec la méthode des faits significatifs :

Utiliser la méthode des faits significatifs pour évaluer les compétences comportementales.

Réfléchir à son comportement professionnel d'acteur du recrutement :

Définir les stéréotypes et les préjugés.
Comprendre les biais de la perception.
Faire face à sa subjectivité et à celle des autres.

Analyser ses pratiques et mettre en place une politique d'égalité :

Mettre en place des tableaux d'analyse de données.
Identifier les facteurs clés de succès de la mise en place d'une politique d'égalité.
Faire reconnaître ses actions (Chartes...).

Recenser les points d'amélioration du processus de recrutement de mon organisation et mes points de progrès personnel : planifier les actions à conduire.

- **Outils :** *Exercices d'application.*

Evaluation - Conclusion :

Évaluation des acquis par QCM.
Évaluation de satisfaction du stagiaire.
Conclusion.

TARIF PUBLIC : Nous consulter