



BREEZIN

ORIENTATION • BILAN DE COMPÉTENCES • COACHING

PROGRAMME DE L'ACTION DE FORMATION

Recruter sans discriminer

Vous souhaitez recruter les meilleurs talents tout en respectant la loi ? Cette formation vous donne les clés pour réussir. Vous apprendrez à décoder le cadre juridique complexe de la non-discrimination, à mettre en place des outils pour évaluer les candidats de manière objective et à prévenir les risques de contentieux. Vous repartirez avec des méthodes concrètes à appliquer dès votre retour en entreprise, pour mener vos entretiens de recrutement plus efficaces et plus justes.

Une pédagogie axée sur l'alternance d'apports théoriques, de mises en situation, d'exemples concrets.

Objectifs

- Comprendre la notion de discrimination
- Appliquer le cadre juridique relatif à la non-discrimination en matière de recrutement et dans son environnement professionnel
- Repérer les situations ou comportements à risque dans le processus de recrutement
- Acquérir une méthodologie pour conduire des entretiens efficaces et justes

Public visé

Responsables et chargés de recrutement, collaborateurs des services RH, managers, toute personne exerçant une mission avec une dimension RH et/ou développement des compétences, toute personne amenée à recruter : dirigeant, gérant, manager hiérarchique ou fonctionnel, toute personne souhaitant être formée ou sensibilisée aux enjeux de la non-discrimination.

Durée 1 journée (7 heures)	Nombre de bénéficiaire Parcours individuel
Lieu En présentiel en région parisienne A distance ou mixte	Coût global Net de taxes 550 € TTC

Délais d'accès

Nos formations sont planifiées sur des dates et horaires adaptés aux besoins.

Accessibilité des personnes handicapés

Oui

Prise de contact pour évaluer les aménagements possible 07.44.78.11.54

Programme

1. Comprendre la discrimination et le cadre légal

- Qu'est-ce que la discrimination (*définition, exemples concrets dans le milieu sportif (et plus largement)*)
- Les causes de la discrimination (*stéréotypes et préjugés, les biais inconscients*)
- Le cadre légal français
- Lois, règlements et jurisprudence importantes (*inclus spécificités du sport*)
- Les risques encourus
- Les acteurs de la lutte contre la discrimination (*défenseur des droits..*)

Cas pratique : Analyse de cas concrets

2. Construire un processus de recrutement inclusif

- L'analyse des besoins et la rédaction d'une fiche de poste.
- La diffusion des offres d'emploi.
- La sélection des candidats (tests, entretiens).
- L'intégration des nouveaux collaborateurs

Mise en pratique : Analyse d'un besoin et construction d'une offre d'emploi

3. Mener des entretiens d'embauche en toute neutralité.

- Préparer l'entretien : les questions à poser, les pièges à éviter.
- Mener l'entretien en toute neutralité.
- Évaluer les compétences et les motivations des candidats.
- Formuler une décision d'embauche.
- Mise en pratique (étude de cas concrets et simulation d'entretien d'embauche)

Mise en situation : à partir d'un profil à recruter, préparer les questions selon les critères recherchés

Prérequis nécessaires pour suivre l'action de formation

Aucun prérequis

Consultante

Nathalie NOBYN - Consultante en accompagnement des transitions professionnelles -
Certifiée RNCP, Présidente de la société BREEZIN.

Moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre :

L'approche méthodologique est une approche éducative.

Un questionnaire adressé aux participants 10 jours avant la formation pour connaître leurs attentes.

Méthodes pédagogiques : apports théoriques et pratiques (cas concrets, exemples d'application)

Mise à disposition d'un support pédagogique.

Crédit mails sur 4 mois pour contacter le formateur, le solliciter pour un conseil ou un feedback afin d'atteindre au mieux vos objectifs.

Modalités d'évaluation de l'efficacité de la formation :

- Feuille d'émargement
- Attestation de fin de formation
- Evaluation à chaud et à froid

