

Recruter sans discriminer et promouvoir la diversité en agence d'emploi

1 jour
7 heures

Objectif professionnel : Cette formation vise à renforcer la capacité des participants à valoriser la diversité et à prévenir les discriminations dans les recrutements en agence. Elle contribue à l'amélioration de l'image de l'entreprise et à la performance commerciale. Elle rappelle le cadre légal, sensibilise aux enjeux stratégiques (risques juridiques, humains, réputationnels) et propose des outils concrets pour identifier et corriger les pratiques discriminatoires.

Objectifs pédagogiques :

Toute personne en charge du recrutement

Identifier la notion de discrimination interdite	Déterminer les risques juridiques	Décider des actions à mener	Argumenter la diversité auprès des clients
--	-----------------------------------	-----------------------------	--

Prérequis : aucun

Groupe de 2 à 8 participants

1. Identifier la notion de discrimination interdite

Repérer une discrimination (définition, critères et formes)

Reconnaître le harcèlement et ses déclinaisons
Distinguer les différences de traitement licites de la discrimination interdite

Mesurer les incidences humaines, sociales et économiques de la discrimination

Modalités pédagogiques : exposé, analyse de jurisprudence, correction d'offres d'emploi, échanges autour des pratiques d'agence

2. Déterminer les risques juridiques

Identifier les organes de contrôle (Défenseur des droits, inspection du travail...)

Différencier les actions individuelles des actions de groupe

Analyser les responsabilités de l'EU et celles de l'agence d'emploi

Gérer la charge de la preuve

Evaluer les sanctions pénales et civiles encourues

Modalités pédagogiques : exposé, cas pratiques, étude d'un dossier et évaluation du risque financier

3. Décider des actions à mener

Identifier les entraves à l'objectivité d'un processus de recrutement (biais cognitifs, habitudes...)

Déconstruire préjugés et stéréotypes
Détecter le potentiel discriminatoire des process et des documents de l'agence

Repérer les comportements à proscrire
Objectiver la procédure de recrutement (rédaction des offres, entretien...)

Modalités pédagogiques : test d'association implicites, présentation d'outils favorisant un recrutement inclusif

4. Argumenter la diversité auprès des clients

Traiter une commande discriminatoire de l'entreprise utilisatrice

Argumenter sur les compétences professionnelles

Proposer un panel élargi de candidatures

Modalités pédagogiques : mise en situation face à une demande discriminante

Profil des formateurs et des formatrices consultable sur www.managir.com

Evaluation des compétences en début et en fin de formation. Mesure de satisfaction en fin de session. Mesure de satisfaction à ± 8 jours, évaluation par « Avis Vérifiés » à ± 1 mois, mesure de satisfaction et d'impact à ± 3 mois. Possibilité de questionnaire complémentaire par mail pendant 30 jours.

INFORMATIONS ET INSCRIPTIONS
01 45 23 22 22 ou ggury@managir.com

Réf. 128-020
Version 230525