

Effectif

- ▶ Jusqu'à présent environ 200 personnes formées

Nombre de jours

- ▶ Session de formation sur 2 jours

Équipe

- ▶ 3 formateurs
- ▶ 1 juriste
- ▶ Partenariat avec l'AFIP (Association pour favoriser l'intégration professionnelle)
- ▶ 1 directeur de projet

Domaines

- ▶ Lutte contre les discriminations
- ▶ Recrutement (process, bonnes pratiques...)

Recruter dans le respect de la diversité

Objectifs poursuivis

L'action collective « Recruter dans le respect de la diversité » décidée par le conseil d'administration de l'OPCA, s'inscrit dans:

- ▶ Un nouveau dispositif législatif de lutte contre les discriminations (directives européennes et lois nationales de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité)
- ▶ La promotion de la diversité et de ses impacts positifs sur la performance de l'entreprise
- ▶ La prise de conscience de la discrimination indirecte et de l'importance de nos stéréotypes et préjugés dans les processus ressources humaines de sélection et d'évaluation

Population concernée : la population des cabinets de recrutement et de chasse : dirigeants, consultants, chargés de recherche et assistantes.

Faits marquants / Démarche déployée

- ▶ Un dispositif de formation commun donnant à tous les éléments de base en matière de diversité et de lutte contre les discriminations :
 - ▶ Tous les acteurs des cabinets de recrutement sont concernés par la gestion de la diversité dans la sélection du candidat
 - ▶ Tous les acteurs des cabinets de recrutement auront à prendre conscience de ce qu'est la discrimination, de ce qu'est être discriminé
- ▶ Un dispositif de formation intégrant différentes méthodes pédagogiques d'apprentissage permettant de s'approprier les éléments nécessaires à la gestion de la diversité :
 - ▶ L'intervention de témoins et d'experts, car ce que l'on entend de celui qui l'a vécu ou qui en est l'expert a beaucoup plus d'impact que ce que pourrait dire un consultant - formateur sur le sujet. C'est une manière de s'inscrire en relation étroite avec la réalité de travail
 - ▶ Des « jeux de rôles », parce que l'expérimentation et l'entraînement sont des manières d'être dans l'action et d'ajuster au mieux les concepts appris à la réalité vécue.
 - ▶ Des exercices parce que l'expérimentation d'un concept ou d'une notion vaut mieux que de longs discours
 - ▶ La co-construction d'outils de la diversité parce que la formation est un moment privilégié pour échanger entre pairs et co-construire ou adapter ensemble des outils simples sur lesquels s'appuyer
- ▶ Un dispositif de formation pouvant s'inscrire dans le cadre d'une formation inter entreprise
- ▶ Un dispositif de formation construit autour des principales étapes du process de sélection des candidats de la norme AFNOR (Norme NF X 50-767 - Cabinets de conseil en recrutement - Qualité des services)

Enseignements

Le partenariat avec l'AFIP qui présente les témoignages de personnes discriminées et le point de vue des discriminés facilite la prise de conscience sur ces sujets

Les jeux de rôle construits à partir de cas réels permettent d'expérimenter les différentes situations et de définir les bonnes pratiques possibles pour lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité

La complexité du sujet, tant par rapport à ce qu'elle traite (en lien avec nos préjugés et nos stéréotypes) que par le contexte juridique pas encore stabilisé, nécessite un temps incompressible de formation (minimum 2 jours) et l'intervention d'experts sur le sujet