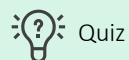


# RECRUTER SANS DISCRIMINER

## 1. Le cadre légal de la non-discrimination à l'embauche en France

- Découvrir l'essentiel du cadre légal de la non-discrimination en France et en Europe
- Connaître les questions à proscrire



Quiz

## 2. Discriminations indirectes et biais cognitifs : sommes-nous si rationnels ?

- Effectuer le test d'association implicite (système 1 et système 2) : comment le fonctionnement de notre cerveau impacte nos décisions
- Prendre conscience des biais fréquents : biais d'ancrage, biais rétrospectif, biais de confirmation, effet de halo



Test des associations implicites

## 3. Adopter les bonnes pratiques pour contrer les biais cognitifs et prévenir les discriminations dans les étapes clés du recrutement

- Découvrir les 6 étapes à risques : définition du besoin, formalisation du recrutement, recherche des candidatures, sélection, conduite des entretiens, propositions d'embauche

- À chaque étape, travaux en sous-groupes puis débrief collectif via un outil d'idéation à distance : Quels sont les risques dans cette situation ? Une illustration possible des effets discriminants de biais cognitifs ? Comment éviter ce piège ?
- Appréhender des stratégies pour limiter l'impact des biais cognitifs



- Mises en situation concrètes dans la vie d'un-e recruteur.se (étapes à risque) – Les mises en situation sont adaptées en fonction du contexte et des besoins
- Définition de son besoin pour un poste de manager dans une équipe en croissance majoritairement masculine
- Rédaction d'une offre d'emploi pour remplacer un assistant en départ à la retraite ayant une très grande ancienneté
- Conduite d'un entretien pour un poste dont le.la recruteur.se ne maîtrise pas le cœur de métier
- Sélection d'un-e candidat-e dans le cadre d'un processus d'entretiens uniquement à distance, etc.

PRÉSENTIEL

CLASSE VIRTUELLE



½ journée (3h30) (présentiel)  
ou  
3h00 (distanciel)



10 participants max.

### Public cible

- Recruteur·euse·s

### Prérequis

- Aucun

### Objectifs pédagogiques

- Prendre conscience que nous sommes tous-toutes concerné.s par les biais cognitifs
- Réaliser que nos décisions sont potentiellement biaisées à chaque étape clé du processus de recrutement
- Assimiler des outils pour détecter et contrer ses propres biais : pré et post mortem, check-list, équipe bleue / rouge, boomerang
- Connaître les bonnes pratiques de prévention des discriminations pour chacune des étapes clés
- Construire son plan d'actions individuel

### Méthodes mobilisées

- Cette formation s'adresse aux Recruteur·euse·s et repose sur l'expérience Greenworking en matière d'accompagnement à la diversité
- Quelques exemples de mises en situation concrètes permettent de s'approprier les solutions

### Modalités d'évaluation

- Évaluation globale de la satisfaction à chaud à l'issue de la formation
- Questionnaire de validation des acquis