



RECRUTEMENT ET EGALITE DE TRAITEMENT

Garantir la qualité des procédures de recrutement et de gestion des ressources humaines au sein de l'entreprise est un des moyens les plus efficaces pour lutter contre les discriminations. Une procédure objective permet de neutraliser les variables inutiles ou interdites par la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations et mettre en avant la compétence et la motivation qui sont essentielles à la logique économique de l'entreprise. Professionnels de la petite enfance, personnel PMI, professionnels de la santé.

● OBJECTIFS

- Rendre les procédures de recrutement plus objectives et veiller à ce qu'elles ne soient pas discriminatoires en application de la loi du 21 novembre 2003.
- Renforcer la diversité de l'emploi et des compétences.
- Garantir une égalité de traitement à l'emploi.
- Développer un travail d'analyse des méthodes de recrutement garantissant à l'entreprise les principes de l'égalité de traitement et de la diversité, représentant une force et un avantage économique majeur pour la compétitivité de l'entreprise.

● PUBLIC

Dirigeants, DRH et toute personne amenée par sa fonction à recruter.

● DEROULEMENT

1) Phase Audit

Objectifs	Analyser la procédure de recrutement dans l'entreprise et son impact sur les critères de sélection des candidats. Évaluer les critères au regard de l'égalité de traitement des candidats.
Démarche	Entretien avec le DRH et ou la personne chargée du recrutement. Analyse de la procédure à partir d'une grille d'évaluation.
Durée	½ journée

2) Cartographie de l'entreprise

Le consultant fournit les résultats de l'audit par le biais d'un rapport écrit donnant une analyse et des préconisations.

3) Phase de Conseil

Objectifs	Garantir des procédures innovantes et adaptées au contexte de l'entreprise. Adapter une procédure de recrutement innovante et vectrice d'égalité de traitement et de plus value pour l'entreprise autant au plan économique qu'en matière de gestion des ressources humaines.
Démarche	Organisation d'un entretien collectif pour définir des stratégies à partir des préconisations de l'audit.
Durée	½ journée

Intervenants

Consultant en ressources humaines.