## LE SAVIEZ-VOUS

La loi Egalité citoyenneté du 27 janvier 2017 impose aux collaboratrices et aux collaborateurs chargés de recruter, même ponctuellement, de suivre une formation à la non-discrimination au moins une fois tous les 5 ans. Toutes les entreprises de plus de 300 salariés y sont soumises et c'est à l'employeur de mettre en œuvre cette disposition.

## Le e-learning

### « Les bons réflexes pour un recrutement efficace et non-discriminant » UNE ACTION LIBÉRATOIRE

- **Pour les entreprises de + de 300 salariés :** participer au e-learning répond à l'obligation de former les recruteurs à la non-discrimination *(Loi du 27 janvier 2017).*
- **Pour les entreprises de - de 300 salariés :** participer au e-learning entre dans le champ de l'obligation de formation à 6 ans *(Loi du 5 septembre 2018).*

## Des formations à distance pour répondre à vos obligations

**Pour découvrir l'ensemble de l'offre de services de la Mission Diversité sur la non-discrimination, l'égalité professionnelle et le handicap**
www.monde-proprete.com

**Une question ? Un projet ?**
Une adresse mail : diversite@monde-proprete.com

## TROIS E-LEARNING POUR AGIR EN FAVEUR DE LA NON-DISCRIMINATION

RDV sur www.monde-proprete.com

Faire PROPRETÉ | LE MONDE DE LA PROPRETÉ Des acteurs engagés

LE MONDE DE LA PROPRETÉ Des acteurs engagés

## DES FORMATIONS À DISTANCE OPÉRATIONNELLES

**Les discriminations, conscientes ou non, engendrent de réelles pertes pour l'entreprise** et entrainent également des risques juridiques et financiers coûteux. Pour répondre à ces enjeux stratégiques et réglementaires, le Fare Propreté met à disposition des entreprises trois formations à distance :

- les bons réflexes pour un recrutement efficace et non discriminant,
- les bonnes pratiques pour favoriser une évolution de carrière objective et non-discriminatoire,
- comment manager la diversité des âges sans discriminer.

S'appuyant sur des situations réelles d'entreprises, chaque module indépendant intègre des cas concrets, des quiz et des focus sur les points clés. A la fin de chaque parcours, un quiz permet de télécharger une attestation nominative validant les acquis (uniquement s'il a été suivi dans son intégralité).

## QUI EST CONCERNÉ ?

- Les **dirigeants,**
- les **collaborateurs des services RH**,
- les **managers**, les **responsables d'exploitation**, les **responsables de secteur**, les **chefs d'équipe,**
- tous les **recruteurs** en charge du recrutement même de façon ponctuelle.

## POUR QUELS OBJECTIFS ?

- Prendre conscience de la discrimination pour mieux la prévenir.
- Améliorer les pratiques pour créer « le réflexe de la non-discrimination pour une entreprise plus performante ».
- Prévenir les potentiels risques juridiques.
- S'ouvrir au recrutement de nouveaux profils.

## LES +++

**Approche opérationnelle :** transformer la prévention des discriminations en levier de performance pour l'entreprise.

**Adaptation des messages :** rendre l'approche juridique très concrète, en lien avec les besoins des entreprises de propreté.

**Temps disponible réduit :** découpage en modules organisés de manière identique d'une durée de 20 minutes chacun.

**Utilisation multi-supports :** utilisation des e-learning aussi bien sur ordinateur que sur tablette ou smartphone.

## COMMENT Y ACCÉDER ?

**Rendez-vous** sur le site www.monde-proprete.com
Cliquez sur la rubrique Diversité
Puis sur l'onglet Non-discrimination

→ **Vous retrouverez en bas de page l'intégralité des modules disponibles**

*Les modules, accessibles à tout moment, sont compatibles avec tous les navigateurs.*

## TROIS PARCOURS EN E-LEARNING QUI S'ARTICULENT AUTOUR DE MODULES INDÉPENDANTS

**1 Les bons réflexes pour un recrutement efficace et non-discriminant.**

Ce parcours est composé de 6 modules indépendants :

- non-discrimination : connaître le cadre juridique,
- les étapes du recrutement : identifier les risques de discrimination,
- rédiger une fiche de poste et son offre d'emploi conformes,
- trouver des candidats et sélectionner des candidatures en mettant en place des process non-discriminants ,
- faire passer un entretien de recrutement,
- finaliser son recrutement et déployer des actions pour favoriser la diversité et l'égalité des chances.

**2 Les bonnes pratiques pour favoriser une évolution de carrière objective et non discriminatoire.**

Cet e-learning permet de combattre les stéréotypes freinant l'évolution des collaborateurs : les femmes ne peuvent occuper des métiers techniques, il faut habiter près du site auquel on est affecté, un salarié handicapé ne peut être formé....
Les plus : des bonnes pratiques pour préparer et suivre les parcours professionnels, favoriser la formation, argumenter auprès des clients. 7 cas pratiques liés aux différents critères de discrimination : sexe, situation de famille, handicap, origine, orientation sexuelle avec des solutions.

**3 Comment manager la diversité des âges sans discriminer**

L'âge est un des facteurs de discrimination dans l'entreprise, mais quelle définition donner ? Comment prendre en compte les besoins de chaque génération pour construire une carrière pour tous ? Comment attirer, fidéliser les profils les plus jeunes ? Comment anticiper les départs à la retraite ?
Un module qui s'articule autour d'outils, de bonnes pratiques et d'études de cas (promotion d'un jeune en alternance...)