

FORMATION CONTINUE

Accueillir et intégrer la diversité culturelle : Recrutement inclusif et équitable

PRÉSENTATION

Contexte

Dans un contexte marqué par une rareté croissante de main-d'œuvre, de nombreuses organisations cherchent à renforcer leur capacité de recrutement, d'accueil et d'intégration du personnel issu de la diversité culturelle.

Le module de formation *Recrutement inclusif et équitable* s'adresse aux personnes souhaitant adapter leurs pratiques d'embauche afin de mieux attirer et sélectionner des candidatures issues de la diversité culturelle. Les personnes participantes apprendront à analyser leur processus de recrutement et à élaborer un plan d'action concret pour le rendre plus inclusif, en utilisant des outils adaptés à la sélection des candidates et candidats.

Ce module fait partie de la formation [Accueillir et intégrer la diversité culturelle](#), une offre de formation flexible composée de trois modules complémentaires et autonomes. Qu'il soit suivi seul ou en combinaison avec les deux autres modules, *Accueil et accompagnement au développement professionnel* et *Synergie en contexte multiculturel*, il contribue à renforcer l'intégration et la rétention des talents dans une perspective d'équité, de diversité et d'inclusion.

Compétences

Ce module de formation a été conçu pour favoriser le développement et la mise en action des compétences suivantes. Elles se déclinent en éléments clés qui guideront les apprentissages et la mise en œuvre :

- Adopter une posture interculturelle inclusive en mobilisant les trois piliers de l'approche interculturelle afin de favoriser des interactions appropriées, efficaces et authentiques en contexte de diversité.
 - Pratiquer la décentration pour reconnaître ses propres repères

DURÉE

3 heures

TARIF RÉGULIER

GratuitOÙ ET QUAND **Dates à
venir****Renseignements**

819 821-7571

1 866 234-9355 (sans
frais)

- culturels.
- Décoder le cadre de référence de l'autre pour mieux comprendre ses comportements et les miens.
- Négocier des solutions interculturelles respectueuses des différences.
- Optimiser les pratiques de recrutement de l'organisation en appliquant des principes d'inclusion, d'équité et de diversité culturelle, afin de favoriser un processus plus juste, représentatif et accessible.
 - Analyser de manière critique les pratiques actuelles de recrutement de l'organisation à l'aide de critères d'inclusion, d'équité et de diversité culturelle.
 - Intégrer et consolider des pratiques équitables pour favoriser un processus de recrutement plus inclusif.

Public cible

La formation est destinée aux gestionnaires, superviseuses et superviseurs de stage, responsables des ressources humaines ou toute personne œuvrant dans un contexte de diversité culturelle.

Condition d'accès

Vous devez travailler en Estrie. La formation est offerte de préférence aux entreprises privées.

Le personnel de l'Université de Sherbrooke n'est pas admissible.

Aucun préalable requis. Les trois modules de formation s'inscrivent dans une progression cohérente, mais peuvent être suivis indépendamment.

Les personnes inscrites doivent compléter les activités asynchrones en ligne (1 h à 1,5 h) avant de participer à la formation (atelier interactif, 2 h).

Cette formation est développée par le Service des stages et du développement professionnel et le Centre universitaire de formation continue, avec la participation du Service de soutien à la formation, ainsi que de chercheuses et chercheurs de la Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke.

CONTENU

Contenu

Introduction – L'inclusion, ça se pratique

Les trois piliers de l'approche interculturelle^[1]: décentration, découverte du cadre de référence de l'autre, négociation interculturelle.

Recrutement inclusif et équitable

Introduction au recrutement inclusif :

- Définition : recrutement inclusif et équitable.
- Contexte juridique et social au Québec (charte des droits, normes du travail, etc.).
- Défis et avantages d'un recrutement inclusif pour les PME.

Les biais inconscients en recrutement :

- Types de biais (affinité, confirmation, stéréotypes culturels, etc.).
- Impact sur les décisions d'embauche.

Analyse critique du processus de recrutement :

- Rédaction d'offres d'emploi : langage inclusif.
- Diffusion et accès aux offres.
- Sélection des candidatures : critères et objectifs.
- Conduite d'entrevue : neutralité et accueil de la diversité.

Pratiques équitables et stratégies inclusives :

- Sensibilisation du jury de sélection aux défis de la gestion interculturelle.
- Diversification des panels d'entrevue.
- Établissement de critères clairs et transparents.
- Adaptation des styles de communication

Approche pédagogique

L'approche pédagogique combine **apprentissage autonome** et mise à profit de l'**intelligence collective**. Les personnes participantes sont invitées à s'engager activement à travers :

- des **activités asynchrones en ligne** : mises en situation illustrées, capsules courtes, activités d'apprentissage et outils pratiques pour l'application dans le milieu professionnel;
- un **atelier interactif** : Groupes de discussion basés sur les situations professionnelles vécues, échanges de pratiques, réseautage et co-construction de solutions adaptées aux réalités du milieu professionnel.

Offert dans un format **flexible et accessible**, ce module de formation permet aux participantes et participants de progresser à leur rythme tout en bénéficiant d'un accompagnement structuré. La formation est adaptée aux réalités du terrain et conçue pour une **application immédiate en milieu de travail**.

TARIF ET HORAIRE

Tarif

TYPES D'INSCRIPTION	PRIX
Offre de lancement*	Gratuit

Note : Les prix indiqués sont pour une personne, ne comprennent pas les taxes et peuvent être modifiés sans préavis.

Vous devez travailler en Estrie. La formation est offerte de préférence aux entreprises privées. Le personnel de l'Université de Sherbrooke n'est pas admissible.

Dans le cadre de cette offre de lancement, les personnes inscrites seront invitées à participer à un projet de recherche portant sur les effets de la formation. La participation à cette recherche est entièrement volontaire et consiste à répondre à quelques courts questionnaires. Cette démarche vise à mieux comprendre et améliorer les retombées de la formation.

Politique d'annulation et d'abandon

ACCREDITATION OU PARTENARIAT

Partenaire

Gouvernement du Québec

Avec la participation financière de :

