

## AUTO-DIAGNOSTIC DE PREVENTION DU RISQUE DISCRIMINATOIRE DANS L'ACCES A LA FORMATION

*Outil à destination des organismes de formation engagés dans les actions de formation de la Région Rhône-Alpes souhaitant mesurer leur niveau de prévention du risque discriminatoire.*

QUESTIONS	oui	non	Eléments justificatifs	Points d'amélioration
<b>1- Informer l'ensemble des prescripteurs et des partenaires locaux du lancement du parcours</b>				
<b>a</b> Le contenu de la formation est clairement formalisé et les pré requis sont précis				
<b>2. Réceptionner les fiches de prescription</b>				
<b>a</b> En cas de changement des dates d'inscription, les prescripteurs sont avertis par mail au moins 48H avant la modification				
<b>b</b> Nous continuons à inscrire les personnes prescrites jusqu'à la date indiquée sur la fiche de formation				
<b>3. Organiser une information collective pour les candidats et les prescripteurs</b>				
<b>a</b> Toutes les personnes prescrites sont systématiquement convoquées par courrier				
<b>b</b> Nous veillons à organiser l'information collective au plus près du lieu de formation dans des locaux accessibles par tous.				
<b>c</b> Lorsqu'une personne n'est pas venue à l'information collective, elle est relancée par téléphone et une autre date d'information collective lui est proposée.				
<b>4. Organiser les rendez-vous des candidats pour la présélection</b>				
<b>a</b> Nous accordons un rendez-vous à toutes les personnes qui le souhaitent dès lors qu'elles remplissent les conditions administratives.				
<b>5. Evaluer les pré requis des candidats à travers des entretiens et/ou des tests</b>				
<b>a</b> Notre procédure d'évaluation est formalisée et communicable à toute personne qui la demande.				
<b>b</b> Quand une formation prévoit un test, nous l'appliquons toujours et pour tous les candidats dans les mêmes conditions				
<b>c</b> Nos salariés sont formés à la conduite d'entretien				
<b>d</b> Nos entretiens sont réalisés à partir d'un guide d'entretien				
<b>e</b> Nos documents (dossier de candidature, règlement intérieur...) ne contiennent aucune information à caractère discriminatoire.				
<b>f</b> Tous nos salariés ont suivi au moins une séance de sensibilisation à la non-				

	discriminationn			
<b>g</b>	Nous évaluons nos candidats à partir de critères objectifs non prohibés et parfaitement transparents.			
<b>6. Pré-sélectionner les candidats selon 3 catégories: presentis/en attente/refusés</b>				
<b>a</b>	Une commission de sélection interne est constituée afin d'étudier les candidatures et prendre les décisions de manière collégiale.			
<b>b</b>	Nous organisons des temps d'analyse de nos pratiques.			
<b>c</b>	Nous élaborons un autocontrôle de l'égalité des chances..			
<b>7. Présenter la présélection à la commission des entrées</b>				
<b>a</b>	Les tableaux de régulation sont envoyés à la commission des entrées dans les délais			
<b>b</b>	Les refus de candidats sont toujours suffisamment et clairement motivés dans le tableau de régulation transmis à la commission des entrées.			
<b>8. Etre acteur de la lutte contre les discriminations</b>				
<b>a</b>	Nous sensibilisons nos stagiaires à la question des discriminations			
<b>b</b>	Nous affichons de la documentation que la question de la discrimination			
<b>c</b>	Nous possédons une fiche d'enregistrement des discriminations en cas de signalement.			
<b>d</b>	Nous possédons une liste des acteurs de la lutte contre les discriminations du territoire que nous remettons aux stagiaires.			
<b>e</b>	Nous avons une procédure pour agir face à une tentative de discrimination de la part d'un employeur.			
<b>f</b>	Nos salariés sont formés au repérage et au contournement des discriminations.			
	NOMBRE TOTAL OBTENU			