

## Recruter sans discriminer

### Certification / attestation

Délivrance d'une attestation de fin de formation

### Public visé

Participant : professionnel RH, chef d'entreprise, et toute personne en charge du recrutement dans sa structure  
– groupe de 6 à 12 personnes  
Pré-requis : aucun

### Durée

**2 jours** de formation consécutifs, soit 14 heures,  
Horaires : 9H00-12H30, 14H-17H30

### Dates et délai d'accès

INTRA : calendrier fixé lors de votre prise de contact

Le délai entre la demande du client et le début de la prestation est estimé à un mois minimum (selon délais OPCO)

### Lieu

INTRA : en présentiel, nous consulter

### Accessibilité pour tous

Nous recommandons à tout participant en situation de handicap de nous signaler dès son inscription ses besoins spécifiques, pour l'accueillir dans les meilleures conditions.  
Référént Handicap : J-F Parelton : 01 48 78 82 20  
– [jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com) – [ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/](https://ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/)

### Tarifs

Formation intra-entreprise : nous consulter

Financements : Plan de développement des compétences- OPCO, AIF (Pôle Emploi), fonds propres.

Nous sommes certifiés **QUALIOP1**

### Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 – [f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com](mailto:f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com)  
Jean-François Parelton – 06 81 32 10 47 – [jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com)

La discrimination au travail, à commencer par l'embauche, est prohibée par la loi. L'employeur doit veiller à ce que son processus de recrutement soit non-discriminatoire, conformément au cadre légal et en cohérence avec l'image que l'entreprise souhaite construire auprès des candidats et du grand public.

### Compétences visées

Objectiver les critères et le processus de recrutement pour ne pas discriminer à l'embauche.

### Objectifs pédagogiques

- Connaître le cadre juridique en matière de discrimination à l'embauche
- Identifier les différentes formes de discrimination et les risques encourus
- Comprendre les avantages que représente la diversité des profils dans un milieu professionnel donné
- Maîtriser le processus de recrutement pour rendre chacune des étapes exempte de pratiques discriminatoires
- Objectiver les critères de recrutement et diversifier le sourcing pour ne pas exclure des candidatures

### Méthodes pédagogiques

Pédagogie participative basée sur des apports interactifs, l'échange d'expériences, des cas concrets analysés en intelligence collective, des mises en situation, des réflexions et des « livrables » sur des pratiques et postures optimisées

### Moyens pédagogiques

- Accès à un "espace apprenant" en ligne, mettant à disposition les supports, fiches memo, outils et documents d'approfondissement
- En présentiel : salle de formation équipée d'un ordinateur, d'un vidéoprojecteur, d'un paperboard
- En distanciel : ordinateur avec micro et enceinte, connexion Internet – Envoi d'un tuto pour suivre la formation à distance avec l'outil zoom, avec consignes pour valider le bon fonctionnement des connexions audio /vidéo et coordonnées de notre référent technique.

### Formateur

Formateur et psychologue du travail, expert du handicap, de la relation individuelle et collective, des Ressources Humaines, du recrutement, praticien en bilan de compétences « santé-handicap », avec une connaissance approfondie du secteur de l'insertion-emploi, de ses acteurs et dispositifs.

### Pré-requis techniques

Pour les formations en distanciel : disposer d'un outil numérique avec caméra / son et d'une connexion internet

### Modalités d'évaluation

- Évaluation préalable de cadrage
- Évaluation continue durant la formation (mises en situation)
- Évaluation des compétences acquises, par le formateur
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

### Moyens d'encadrement

Assist. pédagogique et technique : M.Houillon [m.houillon@ressourcesetcarrieres.com](mailto:m.houillon@ressourcesetcarrieres.com)  
Référént handicap : J-F.Parelton [jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com](mailto:jf.parelton@ressourcesetcarrieres.com)  
01 48 78 82 20 lun. à ven. (9h30-13h, 14h-17h30)

### Chiffres clés

Note moyenne de satisfaction des participants à nos formations courtes en 2024 : 17,9 / 20

## Programme Recruter sans discriminer

### JOUR 1

#### Discrimination à l'embauche, de quoi parle-t-on ?

Quelques données sur la discrimination à l'embauche  
 Le vécu des victimes de discrimination à travers des témoignages  
 Les causes de la discrimination : des stéréotypes et préjugés aux comportements discriminants

*Echange sur des situations de recrutement (vécues ou observées) susceptibles de comporter un critère prohibé par la loi.*

#### Cadre juridique en matière de recrutement et de discrimination

Les principes d'égalité et de non discrimination dans les lois internationales, européennes et nationales  
 Les critères de sélection prohibés (ou autorisés sous conditions) dans les recrutements en France  
 Des exemples de discrimination, les sanctions encourues par l'employeur, les recours pour le salarié

*Exercice : repérer la présence des critères prohibés par la loi dans les offres d'emploi proposées*

#### Recruter des candidats issus des publics spécifiques et de la diversité

Comprendre les avantages d'une démarche RSE : enjeux sociaux, engagement et bénéfices pour l'entreprise  
 S'ouvrir à la diversité des candidats : jeunes, seniors, demandeurs d'emploi longue durée, en situation de handicap...  
 Cerner les avantages d'une entreprise handi-accueillante

*Réflexion sur les avantages qu'une entreprise peut avoir en recrutant les publics spécifiques (chaque sous-groupe travaille sur un type de public : jeunes, seniors, personnes issues de la diversité culturelle...)*

### JOUR 2

#### Adopter l'approche "compétences" dans la gestion RH et dans le recrutement

Qu'est-ce qu'une compétence ? Quels sont les types de compétences ?  
 Considérer le recrutement comme une partie intégrante de la gestion des compétences à court et moyen terme  
 Partir de la fiche de poste pour arriver aux compétences requises du candidat afin d'objectiver les critères de recrutement

*Application : utiliser le référentiel métier pour élaborer une fiche de poste avec les compétences requises*

#### Recruter avec un processus non discriminatoire

Définir objectivement les besoins de recrutement après concertation avec des interlocuteurs concernés  
 Formaliser le recrutement avec un process et des outils qui favorisent l'objectivité dans chaque étape  
 Diversifier le sourcing pour toucher davantage de candidats en vue d'un recrutement plus inclusif  
 Sélectionner les candidatures avec des méthodes qui minimisent les biais et les risques de discrimination  
 Mener un entretien d'embauche avec des outils objectivants et des techniques de communication adaptées  
 Choisir le candidat final en respectant le process pré-défini et les critères objectifs pour sécuriser le recrutement

*Analyse d'un process de recrutement - A partir de la fiche de poste et des compétences requises, rédiger une offre d'emploi et décider des stratégies de sourcing pour un recrutement inclusif - Mise en situation de séquences d'entretien d'embauche*

#### Les modes de recrutement innovants sont-ils objectifs ?

Aborder le recours à l'intelligence artificielle et aux nouveaux outils numériques dans le recrutement  
 Evaluer les avantages et les inconvénients de leur utilisation à travers les différentes étapes du processus  
 Identifier les points de vigilance dans la perspective du recrutement non-discriminatoire

*Contribution des participants sur les nouveaux modes de recrutement observés ou expérimentés - Echange sur les avantages, les inconvénients et les points de vigilance*