

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
Prérequis : 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, dans vos locaux

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 - ressourcesetcarrieres.com/notre-politique-handicap/

Tarifs

INTRA : 3000 € HT pour un groupe de 6 à 12 participants (prix réseau Missions Locales, structures d'insertion et associations)

INTRA entreprises : nous consulter

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

Nous sommes certifiés **QUALIOPI**

Contacts

François Bocquet – 06 12 21 72 84 – f.bocquet@ressourcesetcarrieres.com
Jean-François Parelton – 06 81 32 10 47 – 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.

Prérequis 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 (quiz en début et en fin de formation)
- Évaluation qualité de l'action et évaluation différée à 6 mois

Moyens d'encadrement

Assist. pédagogique et technique : M.Houillon m.houillon@ressourcesetcarrieres.com
Référént handicap : J-F.Parelton 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 cette formation en 2025 :
19 / 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

A l'origine de la discrimination : des stéréotypes et des préjugés aux biais inconscients dans le recrutement

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 candidat/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 de la 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 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 prédéfini 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

Décrypter l'usage des outils basés sur l'IA dans le recrutement

Connaître les usages possibles des outils basés sur l'IA dans les étapes de recrutement

Analyser les avantages, les limites et les biais possibles de ces outils

Développer un regard critique et des points de vigilance dans la perspective du recrutement non-discriminatoire

Contribution des participants sur les nouveaux outils de recrutement observés ou expérimentés - Echange sur les avantages, les limites et les points de vigilance