

# Recruter sans discriminer

2 j (14 heures)

Ref : REND

## Public

Responsable RH ou toute personne amenée à recruter

## Pré-requis

Aucun

## Moyens pédagogiques

Formation réalisée en présentiel ou à distance selon la formule retenue

Cette formation est abordée grâce à des méthodes pédagogiques actives

Les échanges entre les stagiaires sont encouragés afin que chacun « alimente » la formation de sa propre expérience

La formation alterne des apports théoriques en s'appuyant sur un diaporama et des quizz avec des exercices de mise en pratique et jeux de rôles

## Modalités de suivi et d'évaluation

Feuille de présence émargée par demi-journée par les stagiaires et le formateur

Exercices de mise en pratique ou quiz de connaissances tout au long de la formation permettant de mesurer la progression des stagiaires

Questionnaire d'évaluation de la satisfaction en fin de stage

Auto-évaluation des acquis de la formation par les stagiaires

Attestation de fin de formation

La Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, art. 214 (Jo du 28/01/2017) rend obligatoire, pour toutes les structures employant au moins 300 personnes, ainsi que pour les organismes de recrutement et d'intérim, la formation des recruteurs à la non-discrimination.

Cette formation devra être renouvelée tous les 5 ans.

A la fin de la formation, vous serez capables d'intégrer la non-discrimination dans vos pratiques de recrutement.

## Objectifs

Identifier le cadre légal

Identifier ses propres préjugés et stéréotypes

Analyser les risques de discrimination dans les processus RH

Découvrir les moyens de sécuriser les différentes étapes du recrutement

Élaborer un plan d'action permettant de limiter les risques de dérive

## Programme détaillé

## **LE CADRE LEGAL DU PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE :**

---

Notion de discrimination,

Textes relatifs à la non-discrimination,

Motifs de discrimination les plus fréquemment mis en cause lors de l'embauche,

Différence entre discrimination et actions positives,

Évolution du cadre légal en matière de non-discrimination : l'action de groupe, les risques encourus (civil et pénal), les recours possibles des candidats, les autorités compétentes

Sources et ressources utiles

## **LES MECANISMES DU PROCESSUS DECISIONNEL EN MATIERE DE DISCRIMINATION :**

---

Les préjugés et stéréotypes les plus fréquents

Les biais cognitifs

Différence entre sélection et discrimination

## **LA SECURISATION JURIDIQUE DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT EN MATIERE DE NON-DISCRIMINATION**

---

L'information sur le processus de recrutement

La rédaction de l'offre d'emploi : l'identification du besoin en compétences directement lié au poste et à son exercice, la rédaction d'une offre précise

Les mentions relatives à une politique d'entreprise en faveur de la diversité

Le traitement des candidatures : l'identification de critères objectifs de sélection

L'entretien de recrutement : l'élaboration de grilles d'entretien, le respect d'une durée équitable, la préparation des questions

La sélection du candidat : l'élaboration d'une grille de synthèse, la justification de la non-adéquation du profil par rapport aux compétences attendues sur le poste

La traçabilité du processus

---