

RECRUTER SANS DISCRIMINER

1 jour

RESPECTER SON OBLIGATION DE NON-DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE

PROGRAMME DE LA FORMATION

La formation répond à l'obligation de formation à la charge des entreprises d'au moins 300 salariés et de toutes celles, quel que soit leur effectif, spécialisées dans le recrutement prévue par la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté. Elle est conforme au référentiel de formation pour prévenir les discriminations dans l'emploi publié le 22 mai 2025 par la Direction Générale du Travail

LA NOTION DE DISCRIMINATION

Mise en situation interactive : tester vos connaissances en matière de discrimination (Quiz)
Brainstorming pour poser les bases d'une compréhension partagée de la discrimination

› Les mécanismes de la discrimination

- stéréotypes
- préjugés
- biais cognitifs

Cas pratique : à partir d'un portrait de situation, les participants sont amenés à interroger leurs propres représentations et à identifier les mécanismes implicites de discrimination

› Les notions de discrimination directe, indirecte et discrimination positive à l'embauche

LE CADRE JURIDIQUE EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION

› Les critères définis par la loi, le code du travail, le code pénal

Quiz sur l'identification des critères

› Les différences de traitement autorisées à partir de certains critères et les points de vigilance dans le processus d'embauche

› Quels sont les risques encourus ? Responsabilité civile et pénale, impact sur l'image de l'entreprise

› Les autorités de contrôle

ÉTAT DES LIEUX DU PROCESS DE RECRUTEMENT : BONNES PRATIQUES ET POINTS D'AMÉLIORATION

› Sécuriser ses pratiques à chaque étape du recrutement

- sensibilisation et formation des acteurs du recrutement
- la diversification des candidatures

Cas pratique : sur quels critères faire l'analyse de CV ?

- l'élaboration des fiches de poste
- la rédaction des offres

Cas pratiques : rédaction d'une offre et analyse d'offres pour repérer les critères discriminants

- la présélection des candidats : outils de présélection sur des critères objectifs et justifiables
- l'entretien : utilisation de la méthode STARR et outils d'analyse des entretiens

Analyse de pratiques pour identifier les problèmes éthiques et légaux de questions posées aux candidats

› Améliorer ses pratiques de recrutement

Atelier sur l'état des lieux des pratiques de recrutement / SWOT : identification des forces et des faiblesses, menaces et opportunités des processus de recrutement

- les mesures de recrutement non discriminatoires : méthodes inclusives
- focus sur le recrutement digital et les risques induits par l'Intelligence Artificielle

› Plans d'amélioration : des actions concrètes

- charte déontologique
- focus sur des situations concrètes difficiles
- synthèse des bonnes pratiques

Atelier de réflexion sur les leviers pour un recrutement équitable

OBJECTIFS

Intégrer les notions de préjugés et de stéréotypes, les enjeux éthiques et stratégiques de la non-discrimination à l'embauche.

Poser le cadre juridique et conceptuel de la discrimination.

Séquencer le champ du recrutement (process, interlocuteurs,...).

Transmettre des outils visant à prévenir les discriminations et éclairer sur les personnes ressources.

LES PLUS DE CETTE FORMATION

Une prise en compte globale du processus de recrutement

Une formation vivante mise à jour des dernières évolutions du cadre juridique

Une approche pédagogique active et participative qui mobilise activement les apprenants et favorise la réflexivité et le changement de posture

Des outils concrets directement mobilisables

PUBLIC ET PRÉREQUIS

Responsables et chargés de recrutement, collaborateurs des services RH, managers, toute personne amenée à participer au processus de recrutement

MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES, ENCADREMENT

Questionnaire adressé aux participants 15 jours avant la formation pour connaître leurs attentes

Méthodes pédagogiques : apports théoriques et pratiques (cas concrets, exemples d'application)

Mise à disposition d'un support pédagogique et d'un accès personnel à des e-ressources en ligne à l'issue de la formation Consultants sélectionnés pour leurs compétences pédagogiques, expertise métier et expériences professionnelles

SUIVI ET ÉVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation

Évaluation à chaud et à froid

TARIFS

1 065 € HT - Réf : PRH-MINE

Validité : 30 juin 2026

PROCHAINES SESSIONS

Formation à distance :
le 26 mars 2026

Paris Montparnasse ou à distance :
le 21 mai 2026
le 1 juillet 2026
le 1 octobre 2026
le 3 décembre 2026

