

Lutter contre les discriminations à l'embauche

LUTDISEMBAU

Cette formation vise à doter les professionnels du recrutement des connaissances juridiques et des outils pratiques pour prévenir toute forme de discrimination à l'embauche. À travers une approche interactive, les participants apprendront à identifier les biais, à sécuriser leurs pratiques et à adopter une démarche éthique, conforme au cadre légal. L'objectif : garantir un processus de recrutement juste, inclusif et respectueux de la diversité.

Présentiel - Synchrone

Objectifs

Acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour prévenir et éviter les discriminations à l'embauche, en appliquant une démarche éthique et conforme au cadre légal.



Public Visé

Tout professionnel concerné par les RH



Pré Requis

Aucun

Objectifs pédagogiques et d'évaluation

Comprendre le cadre légal et réglementaire
Reconnaître les biais et stéréotypes dans le processus de recrutement
Adopter une démarche éthique dans la sélection des candidats
Maîtriser les outils et techniques de recrutement non discriminatoires
Savoir alerter et agir en cas de situation discriminatoire

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques illustrés par des exemples concrets
Études de cas, mises en situation, quiz interactifs
Analyse de documents (CV, annonces)
Co-construction d'outils pratiques (grille d'évaluation, fiche entretien)

Parcours pédagogique

Jour 1 – Cadre légal et déconstruction des biais - 7h

Accueil des participants et tour de table

- Présentation de la formation et des objectifs
- Recueil des attentes individuelles

Comprendre la notion de discrimination

Définitions : discrimination directe / indirecte / systémique
Les 25 critères de discrimination prohibés par la loi (article L1132-1 du Code du travail)
Cas pratiques issus de la jurisprudence

Le cadre juridique de la non-discrimination à l'embauche

Obligations légales de l'employeur
Sanctions encourues
Le rôle du Défenseur des droits et des acteurs institutionnels

Identifier ses biais et stéréotypes

Mécanismes cognitifs à l'origine des biais
Outils de prise de conscience (tests de biais implicites)
Exercices de mise en situation et débriefing

Analyse de pratiques

Étude de CV fictifs (avec biais inclus)
Débrief en groupe : où sont les biais ? comment les éviter ?
Premiers éléments pour une grille de sélection objective

Jour 2 – Mettre en œuvre un recrutement inclusif - 7h

Objectiver le processus de recrutement

Définir des critères pertinents et mesurables
Rédiger une offre d'emploi inclusive
Structurer les entretiens pour limiter les biais

Techniques d'entretien sans discrimination

Questions interdites / autorisées
Techniques d'entretien comportemental et STAR

Mise en pratique par jeux de rôle

Instaurer une culture RH inclusive

Charte de diversité

Outils internes : formations, référents, processus de signalement

Sensibilisation des équipes de recrutement

Moyens pédagogiques

1 ordinateur par stagiaire (si besoin) - Salle de formation claire, climatisée et spacieuse - Tableau blanc - Vidéo projecteur - Support de cours

Qualification Intervenant-e-s

Formatrice - Consultante experte en Ressources Humaines

Méthodes et modalités d'évaluation

Evaluation diagnostique en amont : questionnaire d'auto-positionnement et recueil des attentes & besoins - Evaluation formative en cours de formation : exercices - Evaluation sommative en fin de formation : exercice/QCM - Bilan individuel des compétences acquises – Attestation de fin de formation - Questionnaire de satisfaction à chaud - Questionnaire de satisfaction à froid

Modalités d'accessibilité handicap

Pour les personnes en situation de handicap, et en fonction des besoins spécifiques, un entretien avec notre référente handicap pourra être organisé. Vous pourrez vous exprimer en toute confidentialité et liberté sur votre handicap. Merci de noter ci-dessous si vous êtes en situation de handicap.



Durée

14.00 Heures

2

Jours

Effectif

De 3 à 8 Personnes