



## Relations humaines Formation obligatoire à la non- discrimination à l'embauche

**Durée** : 1 jour

**Référence** : F08-MGT-2

### Objectifs pédagogiques

Connaître le cadre juridique en matière de non-discrimination. Identifier les risques de discrimination lors du recrutement et sécuriser ses pratiques. Mettre en place des mesures préventives à chaque stade du recrutement.

### Population concernée

Les équipes RH et toutes les personnes en charge du recrutement.

### Connaissances requises

Les bases de la gestion des ressources humaines.

### Profil de l'intervenant

Formateur-conseil senior (20 ans d'expérience) titulaire de plusieurs diplômes de niveaux BAC+5 et BAC+8.

### Moyens pédagogiques

Rappel des objectifs et des prérequis en tour de table.  
Alternance théorie - pratique continue tout au long du stage.  
Un support de cours personnalisé par stagiaire.  
Un poste informatique formateur avec vidéo projecteur.  
Feuille de présence à la demi-journée obligatoire.  
Attestation individuelle de formation avec durée (en heures) du stage.

### Méthodes d'évaluation

Contrôle continu par des exercices tout au long du stage.  
Evaluation finale des acquis par le formateur à la demande du client.  
Débriefing avec la hiérarchie à la demande de l'entreprise.  
Evaluation du stage par chaque stagiaire (questionnaire de satisfaction).



Déroulé pédagogique détaillé page suivante

## Définitions selon le cadre juridique et jurisprudentiel en vigueur

Qu'est-ce qu'une discrimination dans le travail et notamment une discrimination à l'embauche ?  
Motifs et critères définis par la loi pour parler de discrimination : raciale, sexuelle, syndicale, religieuse, handicap/santé, ...  
Rappel des obligations et des règles essentielles en matière de recrutement.  
Les dérogations et les différences de traitement autorisées par la loi.  
Autorités compétentes pouvant intervenir sur la question de la discrimination.  
Les sites utiles à consulter.

## Enjeux pour l'entreprise

La discrimination n'est pas un mythe : illustrations (faits, témoignages et chiffres).  
Les recours possibles des candidats (et des salariés).  
Ce que l'entreprise risque :  
- Sanctions civiles et pénales encourues.  
- Risques économiques possibles.  
Ce que l'entreprise pourrait économiquement gagner à réduire la discrimination.

## Identification des discriminations à l'embauche

Les motifs et formes de discrimination fréquemment en cause à l'embauche.  
Pourquoi en arrive-t-on à discriminer ? Préjugés et stéréotypes fréquents.  
Auto-diagnostic personnel : est-il pensable que je sois concerné ?  
Identifier ses propres préjugés et stéréotypes.  
Eviter de combler l'ignorance par la croyance.  
Apprendre à gérer ses émotions pour adapter son comportement.  
Savoir faire la différence entre sélection et discrimination.  
Recourir à des processus objectifs.

## Mesures préventives et bonnes pratiques envisageables à chaque stade du recrutement

### De l'analyse du besoin à la rédaction de l'offre

Cadrer le besoin dès le début du recrutement.  
Identifier les savoirs, savoir-faire et savoir-être directement liés au poste et à son exercice.  
Eclaircir les zones d'ombre (aprioris / préjugés).  
Rédiger une offre d'emploi précise.  
Communiquer de façon neutre en se centrant sur les compétences et les expériences requises.

### L'entretien d'embauche

Assurer un traitement similaire à tous les candidats.  
Rester objectif tout au long du processus.  
Déterminer des critères objectifs de sélection et construire sa grille d'entretien.  
Pratiquer identiquement pour chaque candidat : grille d'entretien, durée, questions, pondération.  
Créer une grille de synthèse d'entretien pertinente : critères impératifs, importants, facultatifs.  
Retour au candidat : savoir justifier l'inadéquation du profil au regard des compétences et des expériences requises.

### Outils numériques RH (facultatif)

Sécuriser le contenu des offres d'emploi : systèmes d'analyse sémantique, limitation des zones de champs libres, ...

Paramétrer les outils numériques pour les border juridiquement (réseaux sociaux, job board, ...) : filtres restreints, vigilance sur les critères « à risques », charte d'utilisation.

Assurer la traçabilité du processus : synthèse des entretiens, système de validation, ...

### Auto-diagnostic collectif

Vos processus RH sont-ils sécurisés et aptes à lutter contre la discrimination ?

Revisiter l'ensemble du processus de recrutement pour identifier les risques de discrimination.

Recenser les outils à disposition et les optimiser : référentiel métier, externalisation, mode de sélection, ...

Comment aller plus loin dans la lutte contre la discrimination ? Labels / certifications, lien avec politique de diversité, ...

### Mon plan d'action

Créer sa feuille de route sur les priorités à court, moyen et long terme.

Actions personnelles (outils, méthodes, comportement / attitudes, pratiques).

Réflexions à lancer au sein de son organisation.

Informations à faire remonter auprès des autres acteurs.

...