

## Prévenir les discriminations à l'embauche

<https://www.estim-formation.com/formation-prevenir-discriminations-embauche>

### Objectifs de la formation

- Connaître le cadre juridique en matière de non-discrimination
- Cerner la notion de discrimination et son application au recrutement.
- Identifier les points-clés d'un processus de recrutement non discriminatoire.
- Développer ses bonnes pratiques de recrutement.

### Programme pédagogique

La discrimination : définitions, cadre légal, critères et enjeux pour l'entreprise

- Les concepts de discrimination, égalité et diversité.
- Les éléments constitutifs d'une discrimination.
- Les différentes formes de discrimination à l'embauche (directe, indirecte)
- La discrimination positive
- Les enjeux stratégiques pour l'entreprise
- La liste des critères de discrimination prohibés par la loi.
- Les risques encourus : sanctions civiles et pénales
- Les recours possibles des candidats, les autorités compétentes
- La jurisprudence et arrêts récents.

Les mécanismes de la discrimination et leurs effets

- Comprendre la chaîne de discrimination et en cerner les origines
- Les Préjugés et stéréotypes (les messages précoces)
- Faire face à sa subjectivité et à celle des autres
- Les représentations (les filtres)

Mettre en place une politique d'égalité et **respecter la réglementation** tout au long du processus de sélection

- Identifier les risques de chaque étape du processus de recrutement
- Cadrer le besoin de l'entreprise dès le début du recrutement : de l'analyse de l'offre jusqu'à la rédaction .
- Éclaircir les zones d'ombre (a priori /préjugés) : rédiger une offre d'emploi précise
- Présélectionner et trier des CV sans discriminer
- Savoir justifier la non-adéquation du profil au regard des compétences et expériences requises
- Pratiquer identiquement pour chaque candidat : grille d'entretien, durée, questions, pondération...
- Questionner objectivement lors de l'entretien :
  - Identifier les savoirs, savoirs- faire et savoirs-être directement liés au poste et à son exercice
  - Communiquer de façon neutre en se centrant sur les compétences et les expériences requises

Adopter des mesures préventives de non-discrimination

- Sécuriser le contenu des offres d'emploi : analyser chaque terme utilisé
- Relire avec vigilance les critères de l'offre
- Assurer un système de validation collégiale
- Mettre en place un principe de transparence dans le processus de recrutement
- L'optimisation du sourcing des candidats

## **Prérequis et public cible**

### **Prérequis de formation :**

Aucune connaissance spécifique n'est nécessaire

### **Public concerné :**

- Équipe RH
- Responsable, chargé de recrutement
- Chasseur de tête
- Manager
- Toute personne en charge d'actions de recrutement

## **Modalité d'évaluation pédagogique**

### **Méthodes d'apprentissage :**

- Exposés suivis de questions-réponses et d'échanges avec les participants,
- Remise d'un support pédagogique
- Jeux de mises en situation,
- des cas concrets issus de l'expérience,

### **Évaluation des compétences acquises par les stagiaires :**

- Évaluation de la formation par les participants
- Questionnaire d'évaluation
- Remise d'une attestation de formation