

Formation Non-discrimination à l'embauche | 1 jour

Code module : 125 - Version : 2

Durée : 1 jour (7 heures)

Composition du groupe : De 1 à 12 personnes

Pré-requis : Aucun

Modalités pédagogiques disponibles :

✓ Intra présentiel (dans vos locaux)

✓ Intra en classe distancielle

✗ Inter présentiel

✓ Inter en classe distancielle

Public : Dirigeants, Services RH, Managers

Accès handicapés : Nous consulter pour adapter les modalités de mise en oeuvre

Objectifs pédagogiques :

- Connaître le cadre légal et réglementaire lié à la discrimination
- Identifier les risques de discrimination dans les processus RH de l'entreprise
- Etablir un **plan d'actions** permettant de limiter les risques de dérive

Méthodes pédagogiques :

- Réflexion et apports théoriques du formateur
- Travail d'échange sous forme de réunion-discussion
- Analyse de pratiques et établissement d'un plan d'action
- Etude de cas
- Validation des acquis par des questionnaires
- Remise d'un support de cours par voie dématérialisée à l'issue de la formation

Modalités d'évaluation :

Questionnaire d'évaluation

Modalités de sanction :

Formation non certifiante

Remise d'une attestation de fin de formation

Intervenant :

- Formateur expérimenté, CV sur demande

Suivi de formation :

- Feuille de présence émarginée par demie-journée

Moyens et assistance pédagogiques en distanciel :

- Formation par visioconférence : type classe virtuelle avec assistance technique et pédagogique synchrone
- Matériel requis : ordinateur avec webcam, micro et casque ou hauts-parleurs + connexion internet
- Chaque participant doit disposer d'une adresse e-mail valide

Modalités et délais d'accès / pédagogiques :

- Délai de réponse à la demande de devis sous 48 heures après prise de contact par téléphone, e-mail ou formulaire.

Cette formation répondra notamment aux questions suivantes :

- Quelles étapes du processus de recrutement sont les plus sensibles à la discrimination ?
- Quelles questions de recrutement sont discriminantes ?
- Comment lutter efficacement contre la discrimination à l'embauche ? Avec quels outils ?
- Comment prouver qu'il y a eu ou pas eu discrimination au recrutement ?
- Comment dénoncer des agissements discriminatoires dans l'entreprise ?

Elle est obligatoire pour les entreprises concernées par l'[article L1131-2](#) du Code du Travail.

PROGRAMME

1- Introduction à la discrimination sur le lieu de travail

- La discrimination en France
- Les enjeux de la loi anti-discrimination
- L'obligation de formation des recruteurs : [Article L1131-2 du Code du Travail](#)

2- Le cadre légal et réglementaire de la discrimination

- Les critères de discrimination : quelle signification exacte pour chaque critère ?
- Les exceptions et tolérances de bon sens
- Les risques pour l'entreprise ([Article 225-1 du Code Pénal](#))
- Les différentes formes de recours des candidats
- Les actions de groupe

3- La discrimination dans le processus de recrutement

- La discrimination dans la publication d'offres d'emploi
- La discrimination dans la sélection des dossiers de candidature
- La discrimination lors des entretiens et autre épreuves de sélection
- La discrimination au moment au la période d'essai

4- Les actions de lutte contre les discriminations

- Le recrutement anonyme
- La méthode de simulation de Pôle Emploi
- La pression financière et pénale (cotisations AGEFIPH, risques au pénal)

5- Les comportements individuels qui permettent de lutter contre la discrimination

- Les croyances des recruteurs et les moyens de les faire taire
- Les questions discriminatoires lors d'un entretien de recrutement - ♥
- Les outils de sélection qui déjouent la discrimination

6- L'entreprise et les risques liés à la discrimination

- Autodiagnostic des forces et faiblesses de l'entreprise face au risque de discrimination
 - Quelles étapes du processus de recrutement de l'entreprise sont fragiles par rapport à la discrimination ?
 - Quelles garanties l'entreprise offre-t-elle en matière de lutte contre la discrimination ?

7- Plan d'actions pour lutter contre la discrimination

- La démarche de prévention
- Les points de vigilance dans la rédaction d'annonces
- Les grilles d'entretiens de recrutement centrées sur le factuel
- La formalisation d'un processus de recrutement : Comment recruter sans discriminer ?