

## Savoir recruter sans discriminer

Durée : 1 jour / 07 heures

### Objectifs :

- Comprendre les enjeux pour l'entreprise : juridiques, marque employeur, RSE...
- Maîtriser les obligations de l'entreprise en matière de non-discrimination à l'embauche.
- Mettre en place des outils pour favoriser la non-discrimination lors du recrutement.
- Identifier et mettre en œuvre les bonnes pratiques dans les différentes étapes du processus de recrutement

### Public :

- Managers

### Pré-requis :

- Aucun

### Contenu :

- **Quand on parle de discrimination, de quoi parle-t-on ?**
  - Définir la notion de discrimination. Notion de discrimination directe et indirecte...
  - Les différentes mesures de lutte contre les discriminations : Quels sont les critères de la discrimination ?
  - Lien entre discrimination, diversité, égalité de traitement...
  - Le Défenseur des droits : Rôle, attributions, champs de compétences et d'actions
  - Quels sont les enjeux pour l'entreprise ?
- **Maitriser le cadre juridique et institutionnel de la gestion de la diversité**
  - Le cadre juridique : Les derniers dispositifs règlementaires
  - Les principaux fondements : Niveau International, Européen, national
  - Les principes fondamentaux sur la diversité au sein d'INEO : les textes de références
  - Les risques juridiques pour l'entreprise : Responsabilité civile et pénale
  - Impact sur l'image de l'entreprise
  - Les recours juridiques pour les candidats.
  - Les autorités de contrôle

- **La discrimination dans le cadre du recrutement**

- Les principales situations de discrimination en recrutement
- Les informations à demander aux candidats
- Les points de vigilance
- Le testing

- **Le processus d'un recrutement non discriminant**

Analyser ses pratiques :

- Les mécanismes inconscients de la discrimination : Préjugés, stéréotypes
- Les croyances inconscientes et/ou conscientes. Les croyances limitantes
- Les impacts sur ses comportements.

Mettre en place un processus de recrutement garantissant le principe d'équité :

- Clarifier le processus de recrutement et identifier les situations à risque à chaque étape (de la définition du besoin à l'intégration)
- Définir le besoin sur des critères objectifs et les compétences ciblées
- Savoir repérer les situations à risques dans le questionnement
- Comprendre l'importance des outils de traçabilité du recrutement.

- **Mise en place d'un plan d'action**

**Moyens pédagogiques :**

Formation réalisée en présentiel ou à distance

Apports théoriques - Étude de cas et exercices pratiques - Conception et choix des outils pédagogiques et supports de formation en fonction des besoins du stagiaire et du secteur d'activité de l'Entreprise.

Formateur sélectionné par Forma + pour ses compétences pédagogiques et son expérience dans ce domaine d'expertise

Matériel de projection - Tableau

**Suivi de la formation et évaluation :**

Fiche d'évaluation de satisfaction remis à chaque stagiaire en fin de stage - Attestation de stage

Feuille de présence signée par 1/2 journée - Évaluation des acquis tout au long de la formation

Avant la formation, questionnaire de pré-évaluation si nécessaire afin de déterminer le niveau et les besoins du participant



Nous contacter  
Florence BESSIRARD  
0 986 370 301  
[commercial@forma-plus.pro](mailto:commercial@forma-plus.pro)

Forma+  
57 Avenue de Bretagne  
76100 ROUEN  
<https://www.forma-plus.net>