

**Durée :**

**1 jour (7 h.)**

**Les participants et leur pré-requis :**

Responsables ressources humaines, collaborateurs des services RH ou toute personne amenée à participer au recrutement de collaborateurs.  
Aucun prérequis exigé.

**Notre intervenant :**

Formatrice et DRH  
Consultante en Ressources Humaines.

**L'organisation :**

**Lieu :** CARCASSONNE

**Dates :** 11/02/2025

**Horaires :** 8h30-17h

**Coût par participant :**

**400 € HT (480 € TTC)**

**Renseignements et inscriptions :**

**Sabine ACCO**

**LES OBJECTIFS :**

- Connaître le cadre juridique et réglementaire en matière de non-discrimination à l'embauche,
- Identifier et prévenir les pratiques discriminatoires à chaque étape du processus de recrutement,
- Sensibiliser les managers aux stéréotypes et biais inconscients.

**NOTRE CHOIX PEDAGOGIQUE ET LES MODALITES D'EVALUATION:**

Formation concrète et participative, alternant des apports théoriques, des échanges et l'examen de cas concrets.

Remise d'un support aide-mémoire.

Évaluation qualitative en fin de formation et remise d'un certificat de stage.

*Evaluation qualitative et quantitative effectuée par les participants en fin de formation*

**LE CONTENU DE LA FORMATION :**

- **Cadre légal et réglementaire**
  - Définition de la discrimination à l'embauche en droit du travail,
  - Lois et réglementations en vigueur,
  - Les 25 critères de discrimination reconnus par la loi,
  - Identifier les risques et sanctions encourus ([Article 225-1 du Code Pénal](#)).
- **Identification des pratiques discriminatoires**
  - Comprendre les différents types de discrimination (directe, indirecte, systémique)
  - Prévenir les pratiques discriminatoires à chaque étape du processus de recrutement
    - Dans la rédaction des offres d'emploi,
    - Lors de la présélection et du tri des CV,
    - Pendant les entretiens d'embauche,
    - Dans l'utilisation des tests et outils de sélection.
  - Stéréotypes et biais inconscients dans le recrutement
- **Les bonnes pratiques à chaque étape du recrutement**

- O. Rédaction d'offres d'emploi inclusives : les points de vigilance,
- O. Techniques d'entretien objectives et grilles d'évaluation basées sur les compétences,
- O. Objectiver les critères de sélection,
- O. Diversification des canaux de recrutement.

**Mettre en place et diffuser une culture d'entreprise inclusive.**