

# SENSIBILISATION AUX DISCRIMINATIONS : RECRUTER SANS DISCRIMINER

## NOTRE FORMATION EN LIGNE

### Durée

✓ 40 min

### Support

- ✓ Ordinateur
- ✓ Tablette
- ✓ Smartphone

### Public concerné

✓ Tous les collaborateurs

### Prérequis

✓ Aucun

## Objectifs.

L'objectif principal de ce module est de sensibiliser vos collaborateurs au cadre juridique relatif à la non-discrimination en matière de recrutement. Ainsi vous répondrez à votre obligation de prévention et limiterez les risques de discrimination à l'embauche au sein de votre organisation.

À l'issue de ce module les apprenants sauront :

- **Définir** la discrimination et son cadre juridique
- **Identifier** les situations et les comportements à risque dans le processus de recrutement
- **Agir** de façon appropriée pour éviter la discrimination dans le processus de recrutement

## Démarche pédagogique.

**Alternance entre apports théoriques et mises en situations concrètes** : témoignages, cas pratiques et activités pédagogiques. Liens vers des documents annexes pour approfondir certains sujets (burn out et harcèlement sexuel)

## Modalités de déploiement.

- Module disponible en **location** sur notre plateforme **LMS**
  - *Licence annuelle par apprenant*
- Module disponible à **l'achat**
  - *Livraison du fichier SCORM, personnalisation du contenu possible*

## Introduction.

La courte introduction présente les objectifs du module et explique que la liberté de choix d'un recruteur est encadrée par deux principes fondamentaux.

**Une activité pédagogique**, portant sur les raisons pour lesquelles il est important d'agir et de s'engager en faveur de la non-discrimination et de la diversité, permet de sensibiliser les apprenants à cette problématique.

## Partie 1 – Cadre de la loi de lutte contre les discriminations.

Cette première partie a pour objectif de présenter le cadre de la loi de lutte contre les discriminations et débute ainsi en présentant **le texte de loi** pour en tirer les points-clés à prendre en compte.

Les notions rattachées à la non-discrimination sont par la suite mises en évidence à travers une activité pédagogique dont l'objectif est d'associer ces notions à leur définition.

### Des aspects juridiques sont ensuite abordés avec :

- La présentation du Défenseur des Droits qui est une institution indépendante de l'État chargée de défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés et de permettre l'égalité de tous et toutes dans l'accès aux droits
- La question de la charge de la preuve pour la victime et le recruteur
- Les sanctions encourues si une situation de discrimination dans le cadre d'un recrutement est portée devant la justice



Enfin il est plus particulièrement question de la discrimination avec **les trois conditions permettant de décréter qu'une situation relève bien de la discrimination.**

Plusieurs types de discriminations (directe, indirecte, justifiée) sont également distingués. Ils sont dans un premier temps définis, puis dans un second temps, de courtes mises en situation sont proposées à l'apprenant pour l'entraîner à distinguer les situations relevant de chacun de ces types de discrimination.

## Partie 2 – Processus de discrimination : les comportements à risque.

Cette deuxième partie a pour objectif de mettre en évidence **les critères de discrimination définis par la loi** et les biais décisionnels et effets associés (effets de Halo et de similarité) menant au processus discriminatoire lors d'un recrutement.

Cette partie alterne apports théoriques et activités pédagogiques visant à impliquer l'apprenant en le faisant réfléchir avant de lui donner les informations clés.

## Partie 3 – Pratiques professionnelles en matière de recrutement.

Cette troisième partie s'articule autour des **six étapes du processus de recrutement** :

1. Définir le besoin
2. Rédiger l'offre d'emploi
3. Trier les candidatures
4. Conduire l'entretien
5. Sélectionner les candidat(e)s
6. Répondre aux candidat(e)s

Pour chacune de ces étapes, **différents contenus sont mis à disposition de l'apprenant** :

- Apports théoriques, avec des conseils et des exemples, parfois sous la forme de clic et de découverte
- Outils à utiliser pour éviter toutes sortes de discrimination (grilles de profil, d'offre, des candidatures, de questions-réponses, de décision)
- Activités pédagogiques proposant à l'apprenant de courtes mises en situation pour l'impliquer et le faire réfléchir sur le comportement à adopter et sur les choix à faire dans de telles situations



## Synthèse et évaluation.

Un **quiz** viendra conclure ce module. Un score minimum de 80% à ce quiz est requis pour valider le module.

Ce module est également disponible en version courte de **15 minutes** (sans la Partie 3).

### ENVIE D'EN SAVOIR PLUS ?

Demander une  
démo gratuite →

Voir le catalogue de  
formations complet →