

**La non-discrimination à l'embauche**  
enjeux et obligations pour les chargés de recrutement

**PUBLIC :** DRH,RRH, dirigeant, chargé de recrutement, manager

Durée : 2 jours (14 h) Réf : CRH411 - MGT111	Prix Inter : 1280 €HT Prix Intra : Sur devis
<b>Objectifs</b> Être capable de : - Connaître le cadre juridique dans le recrutement - Veiller à la communication des offres, pour respecter la loi Égalité et Citoyenneté - Savoir évaluer le risque de contentieux dans le cadre du recrutement d'un collaborateur.	<b>Méthode</b> Exposés suivis de questions-réponses et échanges entre le formateur et les participants Cas pratiques autour de situations évoquées Mises en situation des participants
<b>Pré-requis</b> aucun	<b>Évaluation</b> Elle se fait tout au long de la session via des mises en situation.

**Programme**

Introduction : définir ensemble la discrimination

**1) S'approprier le nouveau cadre juridique de la lutte contre les discriminations**

- Cadre législatif et évolutions jurisprudentielles
- Forte influence du droit communautaire et alourdissement des sanctions

**2) Identifier les moyens de lutte contre les discriminations**

- Les acteurs
- Les actions
- Les sanctions

*Mise en situations : Mettre en pratique les apports de la loi Égalité et Citoyenneté lors de l'entretien*

### 3) **Processus d'embauche : comment mettre en œuvre les apports de la loi Égalité et Citoyenneté ?**

- Établir des critères objectifs de sélection à adopter dans tout recrutement
- Fiabiliser les process
- Distinguer « différence de traitement » et « discrimination » en pratique
- Cerner concrètement les différences de traitement admises
- Illustrations jurisprudentielles

*Atelier de mises en pratique du process de recrutement en groupe et binôme*

*Cas pratique : « rédiger une offre d'emploi » en sous-groupe, puis bilan des écueils à éviter avec le formateur*

*Cas pratique : « Trier les candidatures » : chaque participant opère un tri de candidatures, puis le groupe analyse avec le formateur les sélections*

### 4) **Mener l'entretien de recrutement et choisir le candidat**

- Identifier les questions à ne pas poser
- Repérer les situations sensibles dans le cadre de l'entretien
- Choisir le candidat à partir de critères objectifs

*Jeux de rôle « conduire un entretien d'embauche » : où chacun prendra le rôle de l'employeur et du candidat*

*Cas pratiques : sélectionner sur CV sur la base de critères objectifs dans les conditions réelles d'un recrutement*

### 5) **Le rôle des acteurs et leur pouvoir en matière de contentieux**

- Rôles et pouvoirs de l'inspecteur du travail
- Rôles et pouvoirs du Défenseur des droits
- Rôles et pouvoirs de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL)
- Identifier les moyens d'actions en justice des IRP
- Actions de groupe en cas de discrimination

### 6) **Se préserver des risques de contentieux**

- Identifier les actions à mettre en œuvre pour faire face à toute présomption de discrimination

*Auto-diagnostic de synthèse : analyser ses pratiques et identifier celles pouvant être interprétées comme discriminatoires*