

Éléments de contexte

Le recrutement constitue un moment clé du parcours professionnel des candidats et **un enjeu stratégique pour les employeurs**. S'il relève d'un pouvoir d'appréciation, il est néanmoins strictement encadré par le droit, notamment par les principes de **non-discrimination**, d'**égalité de traitement** et de **respect de la vie privée**.

Les pratiques de recrutement sont également influencées par des représentations sociales, des biais cognitifs – conscients ou inconscients – et des habitudes professionnelles qui peuvent générer, parfois malgré les intentions, des situations discriminatoires.

Dans ce contexte, cette formation vise à **sécuriser les pratiques de recrutement en apportant un cadre juridique clair, des repères méthodologiques et une réflexion sur les postures professionnelles**. Une attention particulière est portée à la question du handicap, premier motif de saisine du Défenseur des droits, afin de favoriser l'égalité des chances dès l'accès à l'emploi et lors de l'intégration.

Publics

- Responsables et chargé-e-s de recrutement
- Professionnel-le-s RH
- Managers impliqués dans le processus de recrutement

Prérequis

Aucun

Nombre de participants

Jusqu'à 12

Durée

1 journée ▶ 7 h

Lieu et dates

En présentiel dans nos locaux :
24 Rue Aristide Bergès,
73000, Chambéry

Se référer à [notre site](#) pour les dates des prochaines sessions

Tarif : 650€

La formation peut avoir lieu en INTRA ▶ [Nous contacter](#)

Votre contact et Référént accessibilité

Amandine VEROT
06 81 05 27 00
averot@agir-h.org

Objectif général

Permettre aux participants de sécuriser leurs pratiques de recrutement en intégrant les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement à chaque étape du processus de recrutement.

Objectif pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Connaître le **cadre légal et réglementaire** relatif à la non-discrimination dans le recrutement.
- Identifier et définir les **différents types de discrimination** et les critères prohibés par la loi.
- Repérer les **biais cognitifs et représentations** susceptibles d'influencer les décisions de recrutement.
- Analyser les **pratiques professionnelles** à chaque étape du processus de recrutement.
- Identifier les **zones de risque** dans leurs procédures actuelles.
- Mobiliser des leviers favorisant l'**égalité de traitement**, notamment pour les personnes en situation de handicap.
- Proposer des **axes d'amélioration concrets** pour rendre les pratiques de recrutement plus inclusives.

Programme et contenu

Comprendre la discrimination

- Le cadre légal et réglementaire de la non-discrimination
- Les notions de discrimination directe, indirecte, systémique
- Les critères de discrimination prévus par la loi
- Les acteurs institutionnels de la non-discrimination
- Labels, chartes et démarches volontaires

Représentations et biais dans le recrutement

- Représentations sociales et stéréotypes
- Biais cognitifs et inconscients dans les décisions de recrutement
- Impacts sur l'évaluation des candidatures

Sécuriser chaque étape du recrutement

- Définition du besoin et rédaction de l'offre
- Recherche et sélection des candidatures
- Conduite des entretiens et fonctionnement des jurys
- Décision de recrutement
- Accueil et intégration

Le handicap, premier motif de saisine du défenseur des droits : comment favoriser l'égalité des chances ?

- Ce qui peut être demandé / ce qui ne peut pas l'être
- Aménagements raisonnables et égalité de traitement
- Lien entre recrutement, intégration et sécurisation des parcours

Analyse de situation et des pratiques professionnelles

- Identification des zones de risque dans les procédures existantes
- Travail collectif sur des situations de recrutement

Livrables

Checklist « Recruter sans discriminer », par étape

Méthodes pédagogiques

- Apports théoriques juridiques accessibles et illustrés
- Réflexion collective sur la base de cas pratiques
- Mises en situation

Evaluation en fin de formation

Chaque participant sera invité à compléter un sondage permettant un auto-positionnement du stagiaire basé sur son niveau de connaissance du sujet avant et après la formation. Ce sondage nous permet également d'évaluer son degré de satisfaction vis-à-vis de la formation.

A noter que dans le cadre de notre démarche qualité (certification ISO 9001), un contact sera établi avec le commanditaire de la formation quelques mois après celle-ci, afin de nous assurer de la qualité de notre intervention et la transférabilité dans les pratiques professionnelles.

Encadrement pédagogique

Formateurs spécialisés dans l'accompagnement de personnes en situation de handicap et le conseil aux employeurs en matière de structuration et déploiement des politiques RH Handicap. Tous nos formateurs ont une très bonne connaissance des règles statutaires auxquels les employeurs des trois versants de la fonction publique sont soumis.

Inscriptions

Remplir le formulaire d'inscription

Délais d'inscription : Jusqu'à 1 semaine avant le démarrage de la formation, sous réserve des places disponibles.

Vous avez un besoin d'aménagement pour suivre la formation ? Contactez Mme VEROT qui évaluera avec vous votre besoin et vous proposera une solution adaptée.