



# LA FORMATION DES PERSONNES EN CHARGE DU RECRUTEMENT



**L'objectif de la formation :**  
Permettre aux équipes RH ainsi qu'aux managers de mieux reconnaître les situations de discrimination et d'agir en faveur de la diversité.

## LES MOYENS

### SENSIBILISER

- **Sur la législation en vigueur :**  
la discrimination est un délit. La personne en charge d'un recrutement pourra ainsi prendre conscience de ses pratiques et leur conformité vis-à-vis de la loi et de la réglementation.
- **Sur les enjeux de la diversité :**  
la diversité est un facteur pour accroître la performance de l'organisation. Des avantages notoires sont constatés au niveau socio-économique et financier. C'est un levier majeur de la RSE.

### ANALYSER

Identifier les représentations et les réflexes à l'œuvre. Il s'agit ici de montrer comment on discrimine sans le vouloir ni le savoir, sans malveillance.

### CONSTRUIRE

Élaborer de nouvelles méthodes pour recruter, travailler sur soi pour dépasser ses stéréotypes.

## Pour dépasser la déclaration d'intention et se donner les moyens de mettre en œuvre un recrutement plus juste

Le législateur impose une formation spécifique à la non-discrimination aux personnes en charge du recrutement (à partir de 300 salarié.e.s et toute entreprise spécialisée dans cette activité).

Elle est fortement recommandée pour les autres organisations.

« Quand je recrute... je fais ce que je peux !  
Est-ce que je discrimine ? Peut-être.  
Je ne sais pas... »

« J'ai compris !  
Parfois je discrimine, même sans le vouloir.  
Je sais que c'est interdit.  
Et je sais comment faire autrement ! »

## VOTRE AUTODIAGNOSTIC

Les personnes en charge du recrutement s'ont-elles formées ?	OUI · NON
Les personnes en charge du recrutement s'ont-elles formées à la non discrimination ?	OUI · NON
Connaissent-elles la législation ..	OUI · NON
Echangent-elles sur leurs pratiques et difficultés entre pairs ?	OUI · NON
Les recrutements se font-ils à plusieurs ?	OUI · NON

## MESURER LA RÉALITÉ POUR LA FAIRE ÉVOLUER

## DISCRIMINER SANS LE SAVOIR

Parce que l'on n'a pas conscience  
de tous ses réflexes,  
on peut discriminer malgré soi.

La formation doit permettre d'identifier  
les mécanismes de la discrimination à l'œuvre  
au cœur du processus de recrutement et  
dans les comportements des personnes  
en charge de cette mission.

Par volonté de bien faire et de ne pas mettre  
en danger l'organisation, elles peuvent  
éliminer des personnes dont certaines  
« caractéristiques » leur paraissent trop nouvelles,  
ou trop différentes..., non adaptées, selon leurs  
représentations, à la culture de l'organisation  
(ex : tatouage, piercing, surpoids, couleur  
de peau, apparence physique...).

## CE QUE VOUS Y GAGNEREZ

- + Une maîtrise des risques juridiques
- + Un renforcement du capital image  
et de la marque employeur
- + Une professionnalisation du  
recrutement
- + Une meilleure cohésion des équipes
- + Un accroissement général  
du savoir-faire

## Exemples de modalités pédagogiques

- ✓ Échange sur les pratiques des participant.e.s
- ✓ Interventions d'expert.e.s
- ✓ Débats autour d'extraits de films, d'articles de presse
- ✓ Des exercices pratiques en sous-groupes
- ✓ Jeux de rôles et mises en situation

## LES POINTS MAJEURS À RETENIR

- ✓ Définir les principaux concepts : lutte contre les discriminations,  
gestion de la diversité
- ✓ Déterminer les enjeux et la valeur ajoutée d'une démarche  
en faveur de la diversité
- ✓ Identifier les situations à risque et les freins éventuels dans  
les processus RH sans oublier les pratiques des personnes  
en charge du recrutement
- ✓ Garantir l'égalité des pratiques par la formation, la mise en place  
de procédure et outils (grille d'entretien, recrutement à plusieurs  
[au moins deux, dans la mixité si possible...])
- ✓ Faciliter la lecture et l'analyse des pratiques par des échanges  
entre pairs
- ✓ Dépasser les représentations permet :
- ✓ d'élargir les compétences au sein de l'organisation et d'accéder  
à de nouveaux talents
- ✓ développer les capacités d'adaptation
- ✓ de contribuer au développement économique [surtout dans  
les secteurs en tension]