

# Programme de formation annexe 1 convention de formation professionnelle

## Formation : recruter sans discriminer

---

### I – Objectifs du module

A la fin de la formation, les participants sont capables de :

- Maîtriser les définitions et se les approprier
- Maîtriser les données clés des discriminations et leurs conséquences
- Maîtriser les enjeux de mon entreprise
- Maîtriser le cadre légal et les données clés des thèmes les plus répandus en entreprise
- Prévenir les discriminations

### II – Public et pré requis

- **Taille des groupes :** 15 participants maximum
- **Type de public :** Recruteur
- **Connaissances requises :** Aucune

### III – Modalités techniques et pédagogiques

- **Supports et matériels utilisés :** Supports de stage en version électronique et/ou papier
- **Modalités pédagogiques :**
  - o Photo langage
  - o Test flash
  - o Jeu collectif
  - o Quiz
  - o Analyses, réflexions, exposés
  - o Retours d'expérience
  - o Cas pratiques
  - o Jeu des post-it
  - o Jeux de rôles
  - o Fiches "bonnes pratiques"
  - o Débrief, corrections et apports du formateur

### IV – Modalités de suivi, d'évaluation et de sanction

- **Modalités de suivi :** Feuilles de présence émargées par demi-journée par les stagiaires et le formateur
- **Modalités d'évaluation :** Photo langage, test flash, quiz, cas pratiques, jeux de rôle, jeu des post-it
- **Modalités de sanction :** Attestation de fin de formation individualisée mentionnant l'évaluation du formateur

### V – Modalité de déroulement

- **Dates et lieux :** A définir

- **Durée** : 1 journée soit 7 heures
- **Horaires** : A définir

## **VI – Contenu détaillé et séquencé de l'action**

# Programme

## Recruter sans discriminer

### Objectifs pédagogiques

20' -  
Introduction  
et tour de  
table

75' -  
Définitions et  
appropriation

10'

### Contenu et approche

- Rappel synthétique de l'objectif de la formation
- Présentation du programme de la journée
- Échanges sur les points à détailler, les besoins spécifiques, les attentes de la formation

#### Partie 1 : identifier

- Test d'employabilité pour une prise de conscience flash (inspiré du guide de l'Observatoire des discriminations)
- Diversité : contexte et historique français
- Module permettant de définir une discrimination selon la loi (articles 225-1 et 225-2 du Code Pénal) : les différentes formes de discrimination, la différence entre discrimination et inégalités de traitement légales ou non, les sanctions encourues.
- Jeu des discriminations : les stagiaires doivent retrouver les critères de discrimination en évitant les intrus. La formatrice les illustre par des exemples concrets (source « Histoire Vécues » du site du Défenseur des Droits et expériences rencontrées au fil des entreprises)  
Retour sur le principe de construction des stéréotypes : mieux comprendre pour mieux les déconstruire.

Pause

### Modalités pédagogiques

Photolan-  
gage  
Évaluation  
diagnosti-  
que

Test flash  
Échange  
ouvert  
Jeu collectif  
Évaluation  
diagnosti-  
que

<p>75' – Les données clés des discriminations et leurs conséquences</p> <p>40' – S'approprier les enjeux de mon entreprise</p> <p>70' – Focus par thèmes</p> <p>60' – Prévenir les discriminations</p> <p><b>10'</b></p>	<p align="center"><b>Partie 2 : comprendre</b></p> <p>-Quiz sur les chiffres des inégalités et des discriminations en France : mesurer pour mieux réaliser l'ampleur du sujet et les enjeux. Le coût des discriminations, les conséquences des discriminations répétées sur les candidats (effet de conditionnement, autocensure, ...) et sur l'entreprise : l'impact d'image et de perte d'attractivité employeur...</p> <p>- Dans le quiz nous mélangeons les thèmes handicap, diversité religieuse, générations, orientations sexuelles et mixité.</p> <p>- Les engagements de mon entreprise : quels accords ? quels engagements ? quels enjeux humains et économiques ?</p> <p>- Les acteurs et autorités (inspection du travail, OS, associations, défenseurs des droits, ...) et mon rôle dans cette organisation</p> <p align="center"><b>Pause déjeuner</b></p> <p align="center"><b>Partie 3 : agir</b></p> <p>Pour chaque thème, la formatrice présente les spécificités : cadre légal dédié et les notions à connaître. Puis, le groupe va lister ensemble les freins perçus ou vécus pour intégrer ces différentes populations.</p> <p>Mises en pratique sous l'angle des différentes thématiques (handicap / mixité / origines / diversité religieuse / orientation sexuelle) et élaboration d'une approche méthodologique pour chacune des étapes représentant un risque de discrimination dans le recrutement.</p> <p>- Rédaction de l'annonce : atelier abordé sous l'angle de la correction d'une annonce.</p> <p>- Identification de candidats : jeu de post-it pour se rendre compte de tous les leviers pour diversifier son sourcing, puis choix des CV.</p> <p align="center"><b>Pause</b></p>	<p>Quiz avec système d'auto évaluation (15 questions)</p> <p>Exposé</p> <p>Interactions directes et retour d'expérience</p> <p>Travail collectif : Cas pratiques Annonces « piégées » Jeu avec post-it Évaluation continue</p>
--	---	--

60' –Suite

- Conduite de l'entretien : en binôme, chaque stagiaire joue une fois le rôle du candidat, puis celui du recruteur. Une carte définit le profil et le postulat de départ pour chacun (aspirations, exigences, spécificités), volontairement marqué par une diversité pour le candidat.

Le débrief se fait collectivement avec un rappel sur les réflexes à adopter.

- Réponse négative : rédaction par écrit, compte rendu en interne de l'entretien puis oralisé avec l'appel d'un candidat.

Dans cette partie, nous nous appuyons sur vos process établis en interne.

Jeu de rôle  
Évaluation  
continue

20'- Clôture

Conclusion et évaluation

Tour de  
table  
Fiche d'éva-  
luation