



LEDR



**Formation**

**NON  
DISCRIMINATION**

# Introduction et attentes

---

09h30

Présentation du plan, de la raison de la formation et tour de table où chaque personne explique ce qu'elle attend de cette journée.



# Pourquoi il y a-t-il de la discrimination dans le recrutement ?

---

10h00

## **A - Exercice : Listez toutes les raisons qui peuvent l'expliquer**

Pourquoi le sujet de la discrimination est-il si présent dans le recrutement ? Par groupe de 2 ou 3, proposez la liste la plus exhaustive possible d'explications.

## **B - L'essentiel de la discrimination s'opère de manière inconsciente et involontaire**

Dans cette partie on résumera ce que les sciences sociales nous apprennent sur le sujet. On verra également les résultats d'une enquête interne menée par Google et qui montre certains biais d'association entre qualités masculines et qualités managériales.

## **C - Mais... recruter c'est discriminer, non ?**

- Retour sur la définition légale de la discrimination
- Présentation des 25 critères explicitement listés par la loi
- Réflexion sur leur point commun

# Les 12 leviers de justice

---

10h45

## **A - Pourquoi est-ce avant tout une question de justice ?**

Que nous reproche principalement les candidat·es ?

Prenons des exemples de discrimination à l'embauche. Pourquoi est-ce que ça génère tant de révolte ?

## **B - Comment améliorer la justice dans son process de recrutement ?**

Ici on détaille la théorie des 12 leviers de justice identifiés par Stephen Gilliland en 1993 et largement confirmés par une centaine d'études jusqu'à nos jours.

On voit rapidement chaque levier et on évalue à quel point il est actionnable et/ou actionné chez nous. Sur lesquels pouvons-nous nous améliorer ?

## **C - Quelques exemples concrets d'utilisation des leviers**

Ici on fera une liste non-exhaustive de comment appliquer chaque levier

# Pause

---

11h15



LEDR

# Comment définir des critères justes ?

---

11h30

## **A - Le process de recrutement est aussi juste que les critères retenus**

Un critère directement lié à l'emploi ne sera **jamais** discriminant.

Mais comment obtenir de tels critères ?

Méthodologie : les incidents critiques

## **B - Comment appliquer les incidents critiques ?**

Guide de questions afin de définir auprès des managers les incidents critiques

## **C - Mise en application**

Par binôme, écrivez des incidents critiques pour le poste de chargé.es de recrutement. On lira ensemble le rendu de chaque groupe pour échanger et débattre.

# Pause déjeuner

---

12h30



LEDR



# Comment sourcer sans discriminer ?

---

13h30

## **A - Petit quiz étude de cas**

On présente plusieurs situations et on demande à la salle comment elle aurait réagi face à ce profil/CV.

## **B - Quelques astuces pour un sourcing plus inclusif**

Comment écrire des annonces inclusives ?

Comment intégrer l'enjeu dans ses requêtes quand on source ?

Faut-il des messages d'approche spécifiques ?

## **C - Débats : quelles sont les méthodes qui ont tendance à exacerber les injustices ?**

Réflexion commune sur des outils comme le CV vidéo ou l'entretien en visio.



# Comment évaluer sans discriminer ?

---

14h15

## **A - Différencier compétences métier et personnalité**

Attention, il faut prendre de la distance : on ne cherche pas quelqu'un avec qui on va personnellement s'entendre sur tout. On va donc apprendre à distinguer les compétences métier et les traits de personnalité requis.

Pour ce faire, on utilisera le modèle du Big 5, qui permet de décrire une personnalité de manière factuelle, sans tomber dans l'effet "astrologie" (effet barnum).

## **B - Le danger d'un critère trop peu détaillé**

Que veut-dire *leadership* ? Ou *savoir-être* ?

## **C - Les questions comportementales et situationnelles**

Les meilleures questions à la fois en terme d'efficacité à évaluer mais aussi de justice. Il est quasiment impossible de poser une question discriminante en utilisant de telles questions

On commence par présenter les deux questions puis leurs avantages et inconvénients.

## **D - Exercice : rédigez des questions comportementales et situationnelles**

On présente des cas et chaque groupe propose une formulation de question.

## **E - Exercice : Différencier les faits et les interprétations**

# Pause

---

15h30



# Quelle posture adopter face à un manager ?

---

15h45

## **A - Se positionner en figure d'expertise dès le brief**

Il y a trois erreurs à ne pas faire pendant le brief. L'une d'entre elle rend vraiment tout le reste compliqué.

## **B - S'entendre sur les règles de décision**

Y'a-t-il une procédure claire de décision ? Que se passe-t-il en cas de désaccord ?

## **C - Fondamentaux de communication non violente**

Comment défendre la justice du recrutement face à des managers ?

Voyons le modèle OSBD issu de la communication non-violente

## **D - Mise en situation**

On prendra quelques situations de manager qui discrimine et on verra comment réagir en utilisant le modèle OSBD

# La question du handicap

---

16h15

L'idée est de se mettre au clair sur les obligations légales mais aussi sur comment interagir tout au long du process avec une personne handicapée.

# Débrief final

---

## 17h10

On conclut puis on appelle chaque personne à donner son feedback en deux étapes :

Comment ai-je vécu cette journée ?

Quelle est l'idée phare que je retiens ? Celle que je peux appliquer dès demain ?

