

Recruter sans discriminer

RS7390 · RS · Publiée

L'essentiel

Code(s) NSF	315, 315m, 315t
Formacode(s)	33003, 33060, 13234
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	27/11/2025
Date d'échéance	27/11/2027

Certificateur(s)

A COMPETENCE EGALE · SIRET : 49442223100030

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Cette certification s'adresse aux professionnels du recrutement : Consultants en recrutement dans les cabinets de conseil et de chasse, personnes occupant une fonction de recrutement en entreprise, Managers en charge des activités de recrutement en entreprise.

Elle s'appuie sur un réseau fort de structures institutionnelles, académiques et associatives qui partagent les mêmes valeurs de non-discrimination et de diversité pour coconstruire des actions en faveur de la diversité, des actions de formations, des certifications, des outils, des ressources...pour accompagner les entreprises dans leurs activités de recrutement mais également pour accompagner les demandeurs d'emploi, les écoles et les médias.

Elle permet d'améliorer sa pratique professionnelle du recrutement en agissant de manière non-discriminatoire dans toutes les étapes du recrutement de la définition du besoin à la sélection du candidat, en maîtrisant le cadre légal sur la non-discrimination à l'embauche et le respect des données personnes et en pratiquant un recrutement objectif et juste amenant de surcroît de la diversité en entreprise. Cela permet à chaque professionnel de respecter la loi sur la non-discrimination et d'appliquer l'article L.1132-1 du code du travail qui précise que nul ne peut-être être écarté d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte.

Cette certification

transversale a pour but de professionnaliser les recrutements à tous les échelons de l'entreprise, en mobilisant les techniques du recrutement centrées sur la définition, l'identification et l'évaluation des compétences, et en maîtrisant les connaissances légales, le tout dans une posture de neutralité et d'objectivité nécessaire pour tout acteur du recrutement. Elle accompagne une montée en compétences des participants favorisant une pratique du recrutement excluant les 25 critères de discrimination interdits par la loi.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Définir les compétences requises pour un poste, en prenant en compte les demandes des clients/managers, en utilisant des pratiques objectives (à partir de critères objectifs et non discriminatoires), en respectant les lois sur la non-discrimination, en identifiant les compétences prioritaires, en détectant les facteurs de risques de pratiques discriminatoires, en traitant les demandes discriminatoires afin d'identifier la bonne personne tout en respectant les principes de non-discrimination

Modifier des offres d'emploi, en respectant les lois sur la non-discrimination, en utilisant une sémantique adaptée à toutes et à tous, en évitant tout risque d'auto-censure ou de discrimination, en précisant les compétences attendues, les contraintes liées au poste et l'environnement de travail, afin qu'elles soient inclusives et non discriminatoires

Analyser des candidatures correspondantes à une offre d'emploi, avec objectivité, en respectant les lois sur la non-discrimination, en établissant une traçabilité du traitement des curriculum vitae, en utilisant des méthodes pour réduire les biais, afin de réaliser un tri en fonction de critères préalablement définis

Valider une grille d'évaluation adaptée aux besoins exprimés support de l'entretien de recrutement, comprenant exclusivement des critères de compétences pour une sélection objective et non discriminatoire, en s'appuyant sur un système de notation sur l'acquisition des compétences requises, afin de disposer d'un outil de comparaison adapté lors de la conduite des entretiens de recrutement

Faire évoluer les pratiques utilisées dans un entretien de recrutement en soulignant les actions ne respectant pas la loi sur la non-discrimination, en mettant en évidence les pratiques non respectueuses du cadre légal (respect de la vie privée), en identifiant les questions dont la finalité n'est pas de vérifier la compatibilité du profil avec le poste proposé et les conditions de travail, afin de valider l'adéquation des compétences avec les besoins du poste et de mettre en place des pratiques non discriminatoires pérennes.

Définir les principes d'un compte-rendu d'évaluation des compétences basé sur les compétences évaluées, respectueux du cadre légal, en mentionnant les compétences et les indicateurs de mesure pour chacune d'entre elles, afin de pouvoir faire un retour d'évaluation conforme aux exigences du poste au client et/ou manager et avoir une traçabilité en cas de litige.

Secteur d'activité et type d'emploi

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Article 214 de la Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté : dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans.

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Public: Consultants en recrutement dans les cabinets de conseil et de chasse, personnes occupant une fonction de recrutement en entreprise, managers en charge des activités de recrutement en entreprise

Aucun niveau de qualification spécifique n'est requis, la formation est accessible aux novices comme aux professionnels expérimentés, avec des parcours adaptés selon le niveau de pratique, mais une connaissance de base des processus de recrutement est attendue.

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Avoir suivi le parcours de formation proposé dans le cadre de la certification

; dans le cas d'une candidature individuelle, le candidat s'inscrit uniquement pour participer à l'épreuve nécessaire à l'obtention de la certification, sans suivre l'intégralité du parcours de formation. Cette option s'adresse aux professionnels ayant déjà les compétences requises.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, CANDIDATURE INDIVIDUELLE

Le jury de certification se compose de 2 membres : 1 représentant de l'organisme certificateur A Compétence Egale ; 1 membre externe, professionnel expérimenté dans les domaines du recrutement, de la diversité et de l'inclusion, qui assure la fonction de président du jury.

Base légale

Date de décision	27/11/2025
Durée de l'enregistrement	2 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	27/11/2027
Date de dernière délivrance possible	26/05/2028

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/7390/>