CHR Talent

Égalité, mixité, harcèlement et discriminations

Agir en professionnel·le responsable, au CFA comme en entreprise

Cours transversal · toutes formations · 3 heures







À la fin de ce cours, je serai capable de…



Repérer

les stéréotypes de sexe et leurs effets sur les métiers et l'orientation



Expliquer

l'égalité professionnelle et l'égalité de rémunération femmes-hommes



Distinguer

sexisme, harcèlement sexuel, harcèlement moral et discrimination



Appliquer

des pratiques non discriminatoires avec clients, collègues et candidats



Réagir

comme victime, témoin ou manager, et savoir à qui m'adresser

Ce cours concerne tout le monde : on peut être victime, témoin, auteur sans s'en rendre compte… ou demain manager.

Déroulé de la séance

1	2	3	4	5	6
Stéréotypes et mixité des métiers	**Égalité professionnelle**	**Sexisme et harcèlement**	**Discriminations et diversité**	**Agir : victime, témoin, manager**	**Quiz oral et bilan**
25 min	25 min	40 min	35 min	25 min	30 min



Une méthode active

Apports courts, exemples tirés de la vente, de la négociation, du management et des RH, études de cas en petits groupes, vote à main levée et quiz oral final. Pause de 10 minutes à mi-parcours.

Un espace de parole sûr



Bienveillance

On écoute sans juger, on ne se moque pas.



Confidentialité

Ce qui est partagé ici reste ici. On ne cite pas de noms.



Liberté

Chacun parle s’il le souhaite. On peut sortir quelques minutes si un sujet touche.



Respect des opinions

On peut débattre des idées, jamais attaquer les personnes.

Si ce cours fait écho à une situation vécue, vous pouvez en parler en privé à votre formateur ou à la responsable pédagogique.

Brise-glace : qui fait quoi ?

Pour chaque métier, votez : plutôt une femme, plutôt un homme, ou les deux ?

- **Conseiller·ère de vente en prêt-à-porter**
- **Négociateur·rice B to B**
- **Directeur·rice de magasin**
- **Assistant·e ressources humaines**
- **Manager d'un rayon bricolage**
- **Responsable d'une équipe de 20 vendeurs**

La bonne réponse est toujours « les deux » : aucun de ces métiers ne demande une qualité propre à un sexe.



Stéréotypes et mixité des métiers

Les métiers n’ont pas de sexe

Du stéréotype à la discrimination

Stéréotype

Une croyance simplifiée sur un groupe

« Les femmes sont douces, donc faites pour la vente. »

Préjugé

Un jugement, souvent négatif, porté avant de connaître la personne

« Une femme ne saura pas négocier avec ce client. »

Discrimination

Un acte : un traitement défavorable fondé sur ce critère

« Je ne la recrute pas pour ce poste de commercial. »

On pense (stéréotype) → on juge (préjugé) → on agit (discrimination). Seul l'acte est sanctionné, mais tout commence par la pensée.

D’où viennent les stéréotypes ?



Éducation

Jouets, couleurs, tâches à la maison attribuées selon le sexe dès l’enfance



Médias et publicité

Représentations répétées : la vendeuse souriante, le commercial conquérant



Orientation

Filières conseillées différemment aux filles et aux garçons



Entourage

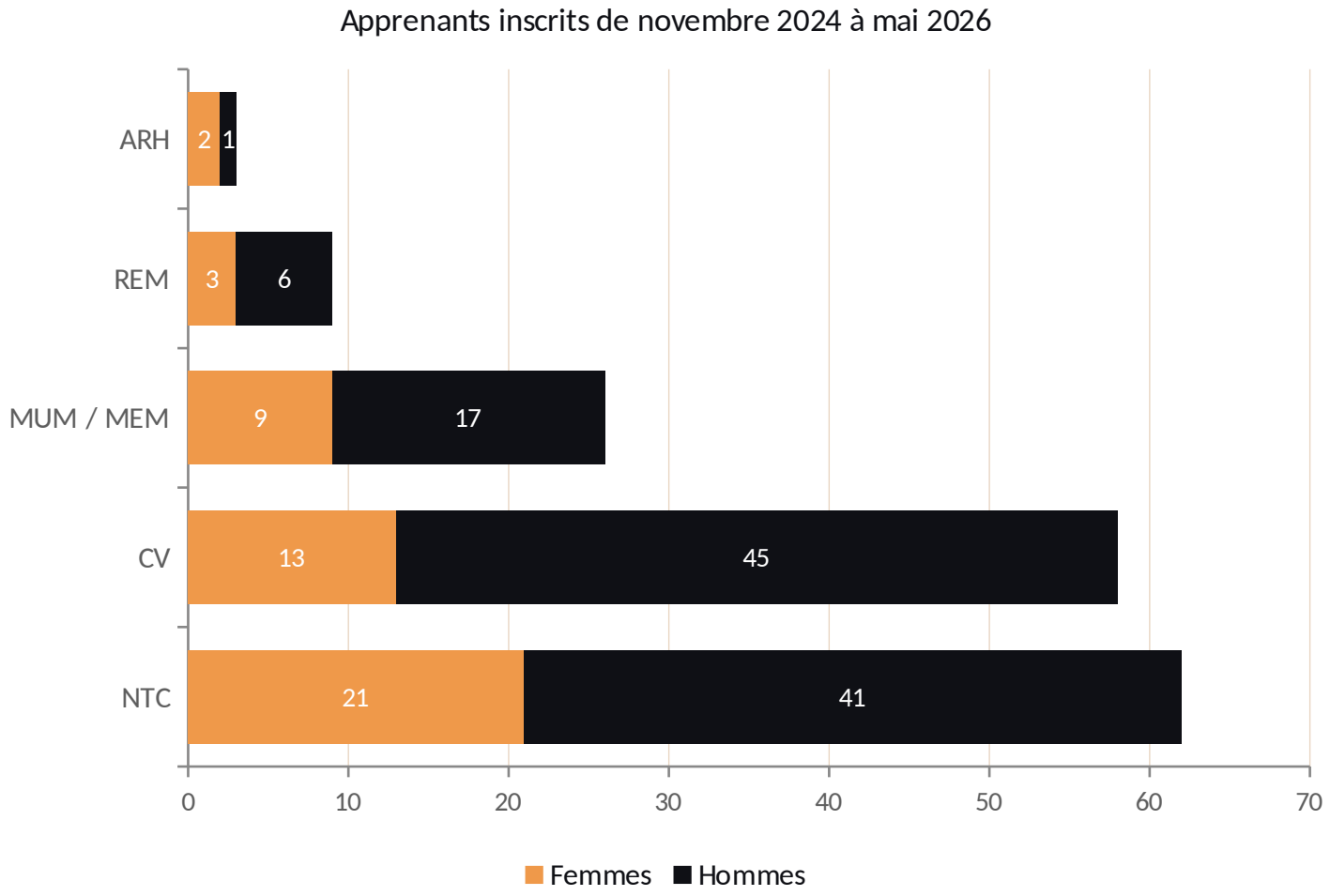
Remarques de la famille, des amis, des collègues : « ce n’est pas un métier pour toi »

Les stéréotypes sont appris : ils peuvent donc être désappris.

Nos métiers n’ont pas de sexe

Formation	Idée reçue	Réalité
Conseiller de vente (CV)	« La vente de mode, c’est pour les femmes »	Écoute, conseil et argumentation s’apprennent, quel que soit le sexe
Négociateur technico-commercial (NTC)	« La négociation B to B est un métier d’hommes »	La performance commerciale dépend de la méthode, pas du sexe
Responsable d’établissement marchand (REM)	« Diriger un magasin demande de l’autorité masculine »	Le leadership est une compétence, développée en formation
Manager d’établissement marchand (MEM)	« Une femme manager ne sera pas respectée »	Le respect vient de la posture et de l’équité du manager
Assistant ressources humaines (ARH)	« Les RH, un métier de femmes »	Les RH ont besoin de profils variés, à l’image des salariés

Et chez nous ? Les apprenants de CHR Talent



30 %

de femmes parmi nos 158 apprenants

À débattre

Pourquoi si peu de femmes en Conseiller de vente et en Négociateur ? Que pourrait-on changer dans la façon de présenter ces métiers ?

Ce que la mixité apporte

Des équipes plus fortes

Des points de vue variés, de meilleures décisions

Une meilleure relation client

Une équipe qui ressemble à sa clientèle la comprend mieux

Un meilleur climat

Moins de comportements sexistes dans les équipes mixtes

Plus de talents

Recruter sans stéréotype, c’est élargir son vivier

La mixité n’est pas une contrainte : c’est un levier de performance pour l’entreprise et de liberté pour chacun.



Égalité professionnelle

Mêmes droits, même salaire, mêmes chances

À travail de valeur égale, salaire égal

environ 14 %

d’écart de salaire entre femmes et hommes à temps de travail identique, dans le secteur privé (INSEE)

Ce que dit la loi

Tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 3221-2 du Code du travail).

« Rémunération », c’est quoi ?

Le salaire de base, mais aussi les primes, commissions sur ventes, avantages en nature, heures supplémentaires et augmentations. Un « travail de valeur égale » s’apprécie selon les connaissances, l’expérience, les responsabilités et la charge physique ou nerveuse, même si les postes sont différents.

Aucune décision fondée sur le sexe



Recrutement



Rémunération



Formation



Promotion



Horaires et mutation



Sanction et rupture

- Le sexe, la situation de famille ou la grossesse ne peuvent justifier aucune de ces décisions (art. L. 1132-1 et L. 1142-1 du Code du travail).
- Une offre d'emploi ne peut pas viser un seul sexe : on écrit « vendeur / vendeuse » ou « vendeur (H/F) ».
- Les critères d'évaluation et de promotion doivent être les mêmes pour tous et liés au poste.

Exception très limitée : quand le sexe est une condition déterminante du poste (ex. mannequin pour une collection femme).

Grossesse et parentalité : des droits protégés

Pas de question

L’employeur ne peut pas demander si une candidate est enceinte ou souhaite un enfant. Elle n’a pas à le dire.

Protection

Interdiction de licencier pendant la grossesse et le congé maternité, sauf faute grave sans lien avec la grossesse.

Congés

Congé maternité, congé de paternité et d’accueil de l’enfant, congé d’adoption : pour les apprentis aussi.

Au retour

Retour sur le même poste ou un poste similaire, avec la même rémunération et les augmentations générales.

Demain manager ou RH : les bons réflexes

Annonces neutres

Intitulé H/F, critères liés au poste, aucune mention d'âge, d'apparence ou d'origine

Entretiens structurés

Mêmes questions et même grille d'évaluation pour toutes les candidates et tous les candidats

Salaires objectifs

Une grille claire, des primes calculées sur des critères mesurables

Mesurer

Suivre les écarts femmes-hommes ; les entreprises d'au moins 50 salariés publient un index de l'égalité professionnelle

Concerne surtout : REM, MEM, ARH… mais aussi tout vendeur ou négociateur qui deviendra responsable.



Sexisme et harcèlement

Reconnaître, nommer, faire cesser

Du « c’est pour rire » à la violence



Blagues et remarques sexistes



Agissement sexiste



Outrage sexiste et sexuel



Harcèlement sexuel



Agression sexuelle et viol

Gravité croissante

Banaliser les premiers niveaux, c’est ouvrir la porte aux suivants. Tout se joue dès la première remarque.

L’agissement sexiste



Définition (art. L. 1142-2-1 C. trav.)

Tout agissement lié au sexe d’une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Il est interdit au travail.



Exemples

« Laisse, les clients préfèrent parler à un homme pour l’électroménager. »
Des remarques répétées sur la tenue d’une vendeuse devant les clients.
Couper systématiquement la parole aux collègues femmes en réunion.

Une seule remarque peut suffire. Ce qui compte : l’effet sur la personne, pas l’intention de son auteur (« c’était pour rire »).

Le harcèlement sexuel



1re forme : la répétition

Propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, imposés de façon répétée, qui portent atteinte à la dignité ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante.



2e forme : la pression grave

Toute forme de pression grave, même une seule fois, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle (ex. « si tu veux tes week-ends, sois gentille avec moi »).

Ce qu'il faut savoir	
Textes	Art. L. 1153-1 du Code du travail et art. 222-33 du Code pénal
Sanction pénale	Jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende ; 3 ans et 45 000 € en cas de circonstances aggravantes (abus d'autorité, victime mineure, usage d'internet…)
Au travail	Sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave ; exclusion de la formation

Le harcèlement moral



Définition (art. L. 1152-1 C. trav.)

Des agissements répétés qui dégradent les conditions de travail et peuvent porter atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel.



Exemples

Humiliations répétées d'un apprenti devant l'équipe.
Objectifs de vente impossibles fixés pour faire craquer.
Mise à l'écart : plus d'informations, plus de tâches.



Sanctions et nuance

Jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende (art. 222-33-2 du Code pénal). Attention : un recadrage, une critique justifiée ou une forte charge ponctuelle ne sont pas du harcèlement. Ce qui le caractérise : la répétition et la dégradation des conditions de travail.

Dans la rue, les transports, en ligne

Outrage sexiste et sexuel

Propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste imposé à une personne (sifflements, remarques sur le physique, gestes obscènes). Amende jusqu'à 1 500 € ; délit puni de 3 750 € en cas de circonstance aggravante (transports, victime mineure…).

Cyberharcèlement

Messages, commentaires ou rumeurs répétés sur les réseaux ou les groupes de messagerie (WhatsApp, Snapchat…). C'est du harcèlement, sanctionné comme tel, avec circonstance aggravante. Participer à un « raid », même par un seul message, est puni.

Images intimes

Diffuser ou menacer de diffuser une image intime sans l'accord de la personne est un délit (jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 60 000 € d'amende), même si la personne avait accepté la photo au départ.

Les groupes d'échange de la formation sont des espaces professionnels : les règles s'y appliquent.

Le consentement

Libre

Donné sans pression, sans menace, sans contrepartie (planning, contrat, note…)

Éclairé

La personne sait à quoi elle consent ; elle est en état de le faire

Réversible

On peut changer d’avis à tout moment

Jamais présumé

Le silence, une tenue, une relation passée ne valent pas « oui »

Toute atteinte sexuelle commise par violence, contrainte, menace ou surprise est une agression sexuelle (jusqu’à 5 ans d’emprisonnement et 75 000 € d’amende) ; le viol est un crime.

Qui doit agir ? L’employeur et le CFA



Prévenir

Informer les salariés, afficher les textes et les contacts, former les managers, désigner un référent harcèlement (CSE et entreprises d’au moins 250 salariés)



Faire cesser

Agir dès qu’il a connaissance des faits : protéger la victime, enquêter, sanctionner l’auteur



Au CFA

Le règlement intérieur interdit harcèlement, sexisme et discriminations ; tout signalement est traité de manière confidentielle

Un employeur qui laisse faire engage sa responsabilité, même s’il n’est pas l’auteur des faits.

Étude de cas : qu'en pensez-vous ?

Cas 1 – En magasin

Lina, apprentie vendeuse, reçoit chaque jour des remarques de son responsable sur sa tenue « trop sexy pour vendre ». Il en rit avec les collègues.

Cas 2 – Sur le groupe

Dans le groupe WhatsApp de la promotion, plusieurs apprentis partagent des « mèmes » moqueurs sur un camarade et son accent.

Cas 3 – Chez le client

Yanis, négociateur, entend un client lui dire : « Envoyez-moi plutôt votre collègue blonde la prochaine fois, je signerai plus vite. »

En groupe : 1) Comment qualifier la situation ? 2) Que peut faire la victime ? 3) Que peuvent faire les témoins ?



Discriminations et diversité

Traiter chacun selon ses compétences, pas selon ce qu’il est

Qu’est-ce qu’une discrimination ?

Un traitement défavorable

refuser, écarter, payer moins, sanctionner, servir moins bien…

+

Fondé sur un critère interdit

l’origine, le sexe, l’âge, le handicap, la religion, l’adresse… (plus de 25 critères)

+

Dans un domaine prévu par la loi

emploi, stage, formation, accès à un bien ou un service, logement…

Les trois éléments réunis = une discrimination, interdite par le Code du travail (art. L. 1132-1) et le Code pénal (art. 225-1).

Les critères interdits par la loi

Origine	Sexe	Mœurs	Orientation sexuelle	Identité de genre	Âge
Situation de famille	Grossesse	Caractéristiques génétiques	Vulnérabilité économique	Appartenance à une ethnie, une nation, une prétendue race	Opinions politiques
Activités syndicales	Mandat électif	Convictions religieuses	Apparence physique	Nom de famille	Lieu de résidence
Domiciliation bancaire	État de santé	Perte d'autonomie	Handicap	Langue parlée	Lanceur d'alerte

Art. L. 1132-1 du Code du travail et art. 225-1 du Code pénal. Est aussi protégé celui qui refuse de subir un harcèlement ou qui témoigne.

Directe ou indirecte



Discrimination directe

Le critère interdit est utilisé ouvertement.

Exemples :
« Pas de candidats de plus de 45 ans. »
Refuser l'entrée du magasin à un client en raison de son origine.



Discrimination indirecte

Une règle qui semble neutre désavantage en pratique un groupe, sans justification.

Exemples :
Exiger d'habiter dans un quartier précis.
Réserver une prime aux salariés à temps plein (majoritairement des hommes).

Le harcèlement lié à un critère (blagues racistes, homophobes, moqueries sur le handicap) est aussi une discrimination.

Dans mon métier, concrètement

Formation	Situations à risque	Le bon réflexe
Conseiller de vente (CV)	Suivre un client « suspect » à cause de son apparence ; servir moins vite certains clients	Accueillir et conseiller chaque client de la même façon
Négociateur technico-commercial (NTC)	Adapter ses conditions selon l'origine du client ; remarques déplacées en rendez-vous	Mêmes conditions commerciales pour tous ; recadrer poliment
Responsable d'établissement marchand (REM)	Recruter « quelqu'un qui ressemble à la clientèle » ; plannings selon la vie familiale	Critères liés au poste ; plannings équitables et transparents
Manager d'établissement marchand (MEM)	Promotions décidées « au feeling » ; écarts de primes inexpliqués	Critères d'évaluation écrits et identiques ; suivi des écarts
Assistant ressources humaines (ARH)	Trier les CV selon le nom ou l'adresse ; questions personnelles en entretien	Grille d'entretien commune ; questions limitées aux compétences

Ce que risque l'auteur

3 ans

45 000 €

Discrimination : emprisonnement et amende maximum (art. 225-2 C. pénal)

5 ans

75 000 €

Si la discrimination consiste à refuser l'accès à un lieu accueillant du public (magasin, restaurant…)

Nullité

+ dommages

Au travail, la décision discriminatoire est annulée ; la victime peut obtenir réparation

Sans compter les sanctions disciplinaires, et l'atteinte à la réputation de l'entreprise et de la personne.

Atelier : ces annonces sont-elles conformes ?

« Recherche vendeuse dynamique, 20-25 ans, bonne présentation »	**Non conforme : sexe, âge, apparence**
« Négociateur H/F, permis B exigé pour visites clients en région »	**Conforme : critère lié au poste**
« Manager de rayon, profil jeune et sportif, habitant le 93 de préférence »	**Non conforme : âge, apparence, lieu de résidence**
« Assistant RH (H/F), maîtrise d'Excel, première expérience appréciée »	**Conforme**

Faites voter le groupe avant de dévoiler la réponse.

Handicap : l'égalité des chances

Le principe

La loi du 11 février 2005 garantit l'égalité des droits et des chances et le droit à compensation du handicap. 80 % des handicaps sont invisibles.

Les aménagements possibles

Rythme de formation, supports adaptés, outils, temps supplémentaire aux examens, poste de travail aménagé.

À CHR Talent

Le référent handicap, Arash Mortazavi (06 95 68 68 99), vous reçoit en toute confidentialité. Partenaires : AGEFIPH, Cap emploi, MDPH, Ressource Handicap Formation. Les locaux du 6 rue des Gazomètres sont accessibles (ascenseur).



Agir

Victime, témoin ou manager : chacun a un rôle

Je suis victime : mes réflexes

1

Je ne reste pas seul·e
J'en parle à une personne de confiance : formateur, responsable pédagogique, proche.

2

Je garde des traces
Dates, lieux, propos exacts, témoins, captures d'écran, messages, certificats médicaux.

3

Je signale
Au CFA, à mon maître d'apprentissage ou au référent de l'entreprise, à la direction.

4

Je me fais aider
Médecin du travail, inspection du travail, Défenseur des droits, associations, numéros d'aide.

Ce n'est jamais de votre faute.

Ni votre tenue, ni votre attitude, ni votre « silence » ne justifient un harcèlement ou une discrimination. Vous êtes protégé·e contre toute sanction pour avoir dénoncé des faits de bonne foi.

Je suis témoin : la méthode des 5 D



Distraire

Créer une diversion : poser une question, interrompre la scène



Déléguer

Demander l'aide d'un responsable, d'un agent, d'un collègue



Documenter

Noter, filmer à distance si c'est sûr, et remettre à la victime



Diriger

Intervenir directement, calmement : « Ça suffit, ce n'est pas acceptable »



Dialoguer après

Aller voir la victime : « Ça va ? Je peux t'aider ? Je peux témoigner »

Ne rien faire, c'est laisser faire. Choisissez l'action qui vous met en sécurité. Le témoin de bonne foi est protégé par la loi.

Je suis (ou serai) manager



Ne rien laisser passer

Recadrer toute blague ou remarque sexiste, raciste, homophobe, dès la première fois



Agir vite

Écouter la personne, la protéger (planning, poste), alerter la direction ou les RH



Appliquer la procédure

Enquête, écoute des deux parties, confidentialité, décision et sanction si les faits sont avérés



Être équitable

Mêmes règles pour toutes et tous : plannings, primes, formations, promotions

Vers qui me tourner ?

À CHR Talent	Contact
Responsable pédagogique et référente harcèlement	Margaux Bozburun – 06 71 44 04 37
Directeur et référent handicap	Arash Mortazavi – 06 95 68 68 99
Par écrit	admissions@chrtalent.fr (objet : « Confidentiel – signalement »)

À l'extérieur	Contact
Violences faites aux femmes	3919 (gratuit, anonyme, 24 h/24)
Discriminations – Défenseur des droits	3928 ou 09 69 39 00 00
Urgence	17 – ou SMS au 114
Mineur en danger	119
Au travail	Inspection du travail, médecin du travail, référent de l'entreprise

Chaque signalement est traité de manière confidentielle. Personne ne peut être sanctionné pour avoir signalé ou témoigné de bonne foi.



Quiz oral

Pas de note, juste pour vérifier ce que l’on retient

Comment ça marche ?



À l'oral

Le formateur lit l'affirmation, chacun réfléchit quelques secondes



On vote

Main levée ou réaction en visio : VRAI ou FAUX ?



On explique

Un volontaire justifie, puis le formateur donne la réponse



Non noté

Se tromper fait partie de l'apprentissage : aucune note, aucun classement

15 affirmations · 5 séries de 3 · réponses après chaque série

Série 1 · Vrai ou faux ?

Quiz oral · non noté

1. Certains métiers de la vente conviennent naturellement mieux aux femmes.

2. À travail de valeur égale, la rémunération doit être égale entre femmes et hommes.

3. Un recruteur peut demander à une candidate si elle a un projet de grossesse.

Série 1 · Les réponses

Quiz oral · non noté

FAUX

1. Certains métiers de la vente conviennent naturellement mieux aux femmes.

C’est un stéréotype : les compétences de vente s’apprennent, quel que soit le sexe.

VRAI

2. À travail de valeur égale, la rémunération doit être égale entre femmes et hommes.

Article L. 3221-2 du Code du travail ; primes et commissions comprises.

FAUX

3. Un recruteur peut demander à une candidate si elle a un projet de grossesse.

Question interdite : c’est une discrimination. La candidate n’a pas à répondre.

Série 2 · Vrai ou faux ?

Quiz oral · non noté

4 Une seule pression grave pour obtenir un acte sexuel peut être un harcèlement sexuel.

5 Si l'auteur dit « c'était pour rire », ce n'est pas un agissement sexiste.

6 Le harcèlement sur un groupe WhatsApp n'est pas sanctionné, car c'est privé.

Série 2 · Les réponses

Quiz oral · non noté

VRAI

4. Une seule pression grave pour obtenir un acte sexuel peut être un harcèlement sexuel.
C'est la 2e forme du harcèlement sexuel : pas besoin de répétition.

FAUX

5. Si l'auteur dit « c'était pour rire », ce n'est pas un agissement sexiste.
Seul compte l'effet sur la victime, pas l'intention de l'auteur.

FAUX

6. Le harcèlement sur un groupe WhatsApp n'est pas sanctionné, car c'est privé.
Le cyberharcèlement est sanctionné, et c'est même une circonstance aggravante.

Série 3 · Vrai ou faux ?

Quiz oral · non noté

7 Le lieu de résidence fait partie des critères de discrimination interdits.

8 L'annonce « Recherche vendeuse 20-25 ans » est conforme à la loi.

9 Refuser l'entrée d'un magasin à un client à cause de son origine est puni pénalement.

Série 3 · Les réponses

Quiz oral · non noté

VRAI

7. Le lieu de résidence fait partie des critères de discrimination interdits.

Tout comme le nom de famille, l'âge, l'apparence physique ou la domiciliation bancaire.

FAUX

8. L'annonce « Recherche vendeuse 20-25 ans » est conforme à la loi.

Elle vise un sexe et une tranche d'âge : il faut écrire « Vendeur / vendeuse (H/F) ».

VRAI

9. Refuser l'entrée d'un magasin à un client à cause de son origine est puni pénalement.

Jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende.

Série 4 · Vrai ou faux ?

Quiz oral · non noté

10 Une règle apparemment neutre peut être discriminatoire.

11 Un manager qui recadre une erreur de caisse fait du harcèlement moral.

12 L’employeur doit agir pour faire cesser un harcèlement dès qu’il en a connaissance.

Série 4 · Les réponses

Quiz oral · non noté

VRAI

10. Une règle apparemment neutre peut être discriminatoire.
C'est la discrimination indirecte (ex. exiger d'habiter un quartier précis).

FAUX

11. Un manager qui recadre une erreur de caisse fait du harcèlement moral.
Un recadrage justifié n'est pas du harcèlement ; il faut des agissements répétés et dégradants.

VRAI

12. L'employeur doit agir pour faire cesser un harcèlement dès qu'il en a connaissance.
C'est son obligation de sécurité, même si l'auteur est un client.

Série 5 · Vrai ou faux ?

Quiz oral · non noté

13 Un témoin qui signale un harcèlement de bonne foi peut être sanctionné.

14 Un apprenti peut signaler au CFA une situation vécue dans son entreprise.

15 Un aménagement du temps d’examen peut compenser un handicap.

Série 5 · Les réponses

Quiz oral · non noté

FAUX

13. Un témoin qui signale un harcèlement de bonne foi peut être sanctionné.

Le témoin de bonne foi est protégé contre toute sanction ou représaille.

VRAI

14. Un apprenti peut signaler au CFA une situation vécue dans son entreprise.

Le CFA traite le signalement de façon confidentielle et peut alerter l'entreprise.

VRAI

15. Un aménagement du temps d'examen peut compenser un handicap.

C'est l'un des aménagements possibles, avec l'aide du référent handicap.

Ce que je retiens

Les métiers n’ont pas de sexe

Je repère et je dépasse les stéréotypes

Égalité de droits

Même travail, même salaire, mêmes chances

Tolérance zéro

Sexisme, harcèlement et discriminations sont interdits et sanctionnés

J’agis

Victime ou témoin, je ne reste pas seul·e et je signale

Je sais à qui parler

CHR Talent, mon entreprise, les numéros d’aide

Le respect et l’égalité font partie des compétences professionnelles attendues dans tous nos métiers.

CHR Talent

Merci !

Respect, égalité, vigilance : au CFA comme en entreprise.



Une question, une situation à signaler ? admissions@chrtalent.fr · 06 95 68 68 99