

Formation obligatoire à la non-discrimination à l'embauche

PROMEO

Ressources Humaines - RSE

27/08/2025

Public et prérequis

Équipe RH, manager ayant en charge le recrutement au sein de son entreprise, cabinet de recrutement

Aucun prérequis

Les objectifs

Intégrer le cadre juridique en matière de non-discrimination et son déploiement
Évaluer les risques de discrimination au cours du processus de recrutement
Préconiser des mesures préventives et des partages d'expériences

Les méthodes pédagogiques et d'encadrement

Alternance d'apports théoriques et réglementaires et de cas pratiques

La formation est animée des formateurs experts, validés par nos équipes pédagogiques et disposant de 5 à 10 années d'expérience dans son domaine de compétences.

Validation et certification

Certificat de réalisation

Outils pédagogiques

Outils et supports théoriques et réglementaires
Cas pratiques, simulations d'entretiens & retours d'expérience

Contenu de la formation

Définition et enjeux de la discrimination

Motifs de discriminations les plus fréquents (patronyme, sexe, situation familiale, apparence physique, résidence...)

Origines de ce phénomène : Comment arrive-t-on à discriminer ?

Préjugés et stéréotypes fréquents

Différentes formes de discrimination à l'embauche (directe, indirecte)

Évolution du cadre légal : Loi, jurisprudence et sanctions

Obligations et règles en matière de recrutement

Loi du 18/11/2016 sur l'action de groupe : Pourquoi ? Comment ?

Différences de traitement admises

Risques encourus : Sanctions civiles et pénales

Attitude à adopter face à des actes identifiés

Recours possibles des candidats, autorités compétentes, sites utiles à consulter

Préjugés et stéréotypes en tant que recruteur à partir de situations vécues

RÉFÉRENCE

RHRS0028

CENTRES DE FORMATION

Senlis

DURÉE DE LA FORMATION

1 jour / 7 heures

ACCUEIL PSH

Formation ouverte aux personnes en situation de handicap. Moyens de compensation à étudier avec le référent handicap du centre concerné.

Les + Promeo

- 60 ans d'existence
- Une communauté de 3 100 alternateurs
- 24 000 stagiaires formés par an
- 3 500 entreprises qui nous font confiance
- Un accompagnement personnalisé et un contact dédié
- L'expertise professionnelle de tous nos formateurs
- La diversité des diplômes sous accréditation par des partenaires de renom
- Une pédagogie active
- Des infrastructures technologiques et un environnement stimulant

Gestion de ses émotions pour adapter son comportement
Bien faire la différence entre sélection et discrimination

Cadrage du besoin dès le début du recrutement

De l'analyse du besoin à la rédaction de l'offre
Identification des savoirs, savoirs-faire et savoir-être directement liés à l'emploi et à son exercice
Clarification des zones d'ombre (a priori, préjugés) et rédaction d'une offre d'emploi précise
Communication neutre en se centrant sur les compétences et expériences requises

Traitement similaire à tous les candidats

Objectivité tout au long du processus
Identification de critères objectifs de sélection et construction de sa grille d'entretien
Pratique identique pour chaque candidat (grille d'entretien, durée, questions, pondération...)
Conception d'une grille de synthèse d'entretien pertinente : Critères impératifs, facultatifs, supplémentaires (connaissance du secteur, langue maternelle, parcours multiculturel...)
Justification de la non-adéquation du profil au regard des compétences et expériences requises

Modalité d'évaluation

L'évaluation des acquis est réalisée tout au long de la formation au travers des mises en situation, cas pratiques proposés et questionnaire en ligne.