Formation obligatoire à la non-discrimination à l'embauche

Ressources Humaines - RSE

17/11/2026

Public et prérequis

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

Aucun prérequis

Les objectifs

Identifier les mécanismes et enjeux de la discrimination dans le recrutement
Appliquer le cadre légal encadrant la non-discrimination à l'embauche
Réguler ses biais et adopter une posture professionnelle neutre et objective
Formuler un besoin de recrutement sans discrimination
Conduire un processus de sélection équitable et homogène pour tous les candidats

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

Identifier les mécanismes et enjeux de la discrimination dans le recrutement

Identifier les principaux motifs de discrimination (sexe, âge, adresse, situation familiale, apparence, etc.).
Analyser l'origine des préjugés et stéréotypes susceptibles d'influencer un recrutement.
Distinguer les différentes formes de discrimination à l'embauche (directe, indirecte) à partir de situations professionnelles.
Expliquer les enjeux éthiques, sociaux et juridiques associés à la non-discrimination

Appliquer le cadre légal encadrant la non-discrimination à l'embauche

Intégrer les obligations légales et les règles en matière de recrutement équitable.
Interpréter les évolutions législatives, dont la loi du 18/11/2016 relative à l'action de groupe.
Différencier les discriminations prohibées des différences de traitement admises par la loi.

RÉFÉRENCE
RHRS0028

CENTRES DE FORMATION
Senlis, Beauvais

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 alternautes
• 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

Identifier les sanctions civiles et pénales encourues en cas de discrimination avérée.
Mobiliser les recours possibles et les acteurs compétents en cas de signalement.
Adopter une attitude conforme aux obligations légales face à une situation discriminatoire

Réguler ses biais et adopter une posture professionnelle neutre et objective

Reconnaître ses propres biais, préjugés et stéréotypes à partir d'expériences vécues.
Réguler ses réactions émotionnelles pour maintenir une posture professionnelle impartiale.
Différencier clairement les notions de sélection et de discrimination.
Adapter sa conduite d'entretien en veillant à la neutralité et à l'égalité de traitement.

Formuler un besoin de recrutement sans discrimination

Analyser précisément le besoin de recrutement avant la rédaction de l'offre.
Identifier les savoirs, savoir-faire et savoir-être réellement liés au poste.
Clarifier les zones d'ombre pouvant générer des préjugés ou interprétations erronées.
Rédiger une offre d'emploi neutre, objective et centrée sur les compétences attendues.
Communiquer de manière inclusive et non discriminante dans toutes les étapes du recrutement.

Conduire un processus de sélection équitable et homogène pour tous les candidats

Garantir une égalité de traitement tout au long du parcours candidat.
Définir des critères objectifs et pertinents de sélection.
Construire une grille d'entretien structurée, neutre et cohérente.
Appliquer les mêmes pratiques d'entretien à tous les candidats (questions, durée, grille, critères…).
Élaborer une grille de synthèse permettant une évaluation impartiale (critères impératifs, facultatifs, complémentaires).
Justifier de manière professionnelle et objective une non-adéquation au poste au regard des compétences 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.