Formation obligatoire à la non-discrimination à l'embauche - En distanciel

Ressources Humaines - RSE

20/11/2026

Public et prérequis

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

Connaissance de l'informatique et de la navigation internet
Equipement : PC/Mac, tablette 7” minimum (smartphone déconseillé), casque / écouteurs fortement recommandés
Windows 7/10 (recommandé), MacOs 10.11, Ios 12.4 ou supérieur
Navigateur internet : Google Chrome
Connexion internet ADSL ou fibre (pour la visio-conférence 8 Mb/s ou supérieur)
Résolution d'affichage : 1280 x 768 minimum
Ouverture de ports TCP/UDP spécifiques (pour la visio-conférence)

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

Le parcours de formation représente une durée totale de 7 heures en classes virtuelles, où les stagiaires pourront interagir en ligne, communiquer, voir des présentations et en discuter avec le groupe et le formateur.

ORGANISATION PÉDAGOGIQUE DU PARCOURS :
Programme adapté tout au long de la journée en fonction du besoin et demandes stagiaires
Une méthodologie pédagogique sur mesure avec des apports réglementaires et cas pratiques
Un bilan de formation et une évaluation des compétences

ENCADREMENT PÉDAGOGIQUE :
Il est assuré par un formateur référent.
La formation est animée par un formateur expert, validé par nos équipes pédagogiques et disposant de 5 à 10 années d'expérience dans son domaine de compétences.
En début de formation : présentation du déroulé de la journée et des outils d’échanges (forum, chat)
Tout au long du parcours : une classe virtuelle avec réponses aux questions des stagiaires et échanges via les outils mis à leur disposition

MODALITÉS TECHNIQUES DE L'ASSISTANCE :
En début de formation : une séance dédiée à la prise en main de la plateforme Easi, avec rappel des pré-requis de l’environnement informatique
Tout au long du parcours : hotline technique avec réponse dans un délai maximum d’un jour ouvré : contact-easi@promeo-formation.fr

RÉFÉRENCE
RHRS0022

CENTRES DE FORMATION
Saint-Quentin

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

Validation et certification

Certificat de réalisation

Outils pédagogiques

Plateforme pédagogique Easi
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.
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.