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

Ressources Humaines - RSE

14/12/2025

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, los 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

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

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

Validation et certification

Certificat de réalisation

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

Outils pédagogiques

Plateforme pédagogique Easi
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

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.