

# Formation obligatoire à la non-discrimination à l'embauche

P R O M E O

Ressources Humaines - RSE

04/02/2025

## 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 alternantes
- 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.