

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

P R O M E O

Ressources Humaines - RSE

11/03/2025

## 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

Équipement : PC/Mac, tablette 7" minimum (smartphone déconseillé), casque / écouteurs fortement recommandés

Windows 7/10 (recommandé), MacOS 10.11, 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@proméo-formation.fr](mailto:contact-easi@proméo-formation.fr)

### RÉFÉRENCE

**RHRS0022**

### CENTRES DE FORMATION

**Senlis, Beauvais, Compiègne, Saint-Quentin, Soissons, Amiens, Friville**

### 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

## Validation et certification

Amiens - 03 22 54 64 00  
Senlis - 03 44 63 81 63

Beauvais - 03 44 06 15 20  
Soissons - 03 23 75 65 75

Compiègne - 03 44 20 70 10

Friville - 03 22 60 20 20

Saint-Quentin - 03 23 06 28 88

## 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

### Cadrement du besoin dès le début du recrutement

De l'analyse du besoin à la rédaction de l'offre  
Identification des savoirs, savoir-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.