
Programme de Formation

Prévenir les discriminations dans l'emploi

Organisation

Durée : 7 heures

Mode d'organisation : Mixte

Contenu pédagogique



Public visé

Toute personne impliquée dans le processus de recrutement (managers, RH, chargés de recrutement, dirigeants, ...), conformément à l'article L. 1131-2 du Code du travail et aux recommandations du Référentiel de mai 2025.



Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de maîtriser le cadre légal et les meilleures pratiques de non-discrimination à l'embauche.

Ils transformeront ainsi cette obligation légale en un levier stratégique au service de la qualité, de la diversité et de la performance de leur entreprise. Ils sauront maîtriser le cadre légal et déconstruire les mécanismes de discrimination, appliquer des méthodes objectives afin de sécuriser chaque étape du processus de recrutement, et prendre des décisions d'embauche équitables tout en pérennisant les bonnes pratiques au sein de leur organisation.



Description

Dans un environnement professionnel où la vigilance éthique et la conformité légale deviennent des enjeux majeurs, cette formation apporte aux acteurs du recrutement les outils et les réflexes nécessaires pour garantir l'égalité des chances à chaque étape du processus de sélection.

Contenu de la formation

1. Comprendre les fondements de la non-discrimination

- **Définitions clés** : préjugés, stéréotypes, discriminations (directe et indirecte), et les 26 critères de discrimination prohibés par la loi (âge, origine, sexe, etc.).
- **Coûts des discriminations** pour l'entreprise : impacts financier, réputationnel, humain, juridique et social.
- **Cadre juridique** : droits et obligations de l'employeur, sanctions encourues (civiles et pénales).

2. Sécuriser chaque étape du processus de recrutement

- Définir le besoin en termes de **compétences** plutôt qu'un profil type.
- Rédiger des **offres d'emploi non discriminatoires**.
- Conduire une **présélection objective** (tri de CV) : neutralisation des biais et analyse de l'impact des outils numériques et algorithmiques.

3. Mener des entretiens non discriminatoires

- Prendre conscience de ses **biais personnels** et identifier les **questions interdites**.
- Structurer l'entretien avec une trame de questions **objectives et pertinentes**, centrée sur les compétences et le potentiel.

4. Finaliser l'embauche et pérenniser les bonnes pratiques

- Prendre une **décision finale** objective et argumentée ; garantir des **conditions d'embauche équitables**.

- Soigner l'**intégration (onboarding)** pour prévenir les discriminations post-embauche.
- Mobiliser les **outils et dispositifs** de prévention des discriminations (Défenseur des droits, Inspection du travail, CSE, associations).



Prérequis

Cette formation ne nécessite aucun pré-requis.



Modalités pédagogiques

- Apports formateur.
- Réflexions collectives et individuelles.
- Ateliers et/ou cas pratiques et/ou mises en situation.



Moyens et supports pédagogiques

- Des formateurs expérimentés et passionnés.
- Supports de formation et/ou fiches pédagogiques.



Modalités d'évaluation et de suivi

- Diagnostique individuel.
- Débriefing des mises en situation.
- Questionnement et/ou Quizz.
- Auto-positionnement pré et post-formation.
- Evaluation de la satisfaction et remise d'une attestation de réalisation en fin de formation.



Informations sur l'accessibilité

La formation est accessible aux personnes en situation de handicap.