

# Formation : Recruter sans discriminer

Formation pratique - 3h30 - Réf. 9DC

Prix : 370 € H.T.

★★★★☆ 4,2 / 5

Blended

Depuis janvier 2017, les entreprises ont l'obligation de former à la non-discrimination à l'embauche leurs collaborateurs en charge des recrutements. Cette formation permet donc d'identifier les points de vigilance et les bonnes pratiques pour prévenir les risques de discrimination lors des recrutements.

## Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, le participant sera en mesure de :

- ✓ Veiller à la conformité légale du process de recrutement
- ✓ Sécuriser ses pratiques à chaque étape du recrutement
- ✓ Adopter la bonne posture en entretien

## Public concerné

RH, manager, consultant en recrutement.

## Prérequis

Aucune connaissance particulière.

## Méthodes et moyens pédagogiques

### Méthodes pédagogiques

Méthodes pédagogiques actives et participatives. Alternance de théorie/pratique basée sur exercices, quiz et jeux individuels et collectifs.

## Modalités d'évaluation

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

## Programme de la formation

### PARTICIPANTS

RH, manager, consultant en recrutement.

### PRÉREQUIS

Aucune connaissance particulière.

### COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

## 1 Respecter les principes de non-discrimination en entreprise

- Cerner le principe de non-discrimination en droit du travail : discriminations directe et indirecte, les critères...
- Identifier les risques pour l'entreprise et les acteurs concernés.
- Comprendre l'importance du règlement intérieur et de la marque employeur.

### Travaux pratiques

Quiz sur les notions, le cadre réglementaire et des situations types. Partage d'expériences.

## 2 Prévenir les risques de discrimination à chaque étape du recrutement

- Clarifier son besoin en termes de compétences.
- Rédiger une offre d'emploi.
- Mettre en œuvre un process non-discriminatoire : présélection des CV et préqualification téléphonique.
- Utiliser des outils spécifiques pour prévenir les risques de discrimination : CV anonyme, MRS, entretien structuré...
- Organiser une traçabilité à chaque étape de son recrutement : grilles et comptes rendus.

### Travaux pratiques

Identification des critères discriminants dans une offre d'emploi avec distinction des discriminations directes et indirectes. Analyse de jurisprudences et échanges autour l'évaluation des compétences.

## 3 Adapter ses pratiques en entretien de recrutement

- Prendre conscience du rôle et de l'impact des stéréotypes sur nos choix de recrutement et sur les candidats.
- Repérer les points de vigilance aux différentes étapes de l'entretien.
- Identifier les questions non pertinentes et illégales en entretien.

### Travaux pratiques

Analyse des stéréotypes cachés derrière différentes questions ou affirmations issues d'entretiens d'embauche. Analyse de pratiques.

## Options

**Blended : 105 € HT**

Approfondissez les connaissances acquises en formation grâce aux modules e-learning de notre [Chaîne e-learning recrutement et formation](#). Un apprentissage flexible et complet, à suivre à votre rythme dès le premier jour de votre présentiel.

## Dates

### CLASSE À DISTANCE

2026 : 24 avr., 26 juin, 28 août, 30 oct., 18 déc.

### MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les formations pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.
- À l'issue de chaque formation ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.
- Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le participant a bien assisté à la totalité de la session.

### MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

### ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Pour toute question ou besoin relatif à l'accessibilité, vous pouvez joindre notre équipe PSH par e-mail à l'adresse [psh-accueil@orsys.fr](mailto:psh-accueil@orsys.fr).