

Prévenir et agir contre la discrimination à l'embauche

Adopter des pratiques inclusives dans le processus de recrutement

1 jour (7 heures)

Initiation

Présentiel ou classe à distance

à partir de

1 095 € HT par personne (TVA en vigueur)

 Repas inclus en présentiel

Contenu mis à jour le 30/09/2026. Document téléchargé le 11/10/2026.

Recruter sans discriminer, c'est garantir l'équité, la conformité légale et l'attractivité de votre marque employeur. Cette formation outille les recruteurs pour identifier les biais, sécuriser chaque étape du processus et garantir une évaluation fondée sur les compétences.

Elle propose une approche concrète et pédagogique pour ancrer des pratiques justes, inclusives et conformes aux obligations légales.

Il s'agit là d'un levier RH essentiel qui permet d'élargir le vivier de candidatures, attirer des profils diversifiés et de renforcer la confiance des candidats.

Objectifs

- Maîtriser les obligations des entreprises en matière de non-discrimination à l'embauche
- Mettre en place des outils pour favoriser la non-discrimination lors du recrutement
- Identifier et mettre en œuvre les bonnes pratiques dans les différentes étapes du processus de recrutement

[Les compétences visées par cette formation font l'objet d'une évaluation.](#)

Compétences acquises

Repérer les biais et structurer les entretiens de recrutement autour de critères objectifs et vérifiables.

À qui s'adresse cette formation ?

Responsables ressources humaines et collaborateurs des services RH

Chargés de recrutement, consultants en recrutement au sein de cabinets de recrutement spécialisé

Managers impliqués dans un processus de recrutement de collaborateurs

Prérequis

Exercer des missions de recrutement ou être amené à participer à un processus de recrutement de collaborateurs

Programme

1 Pendant votre formation

Prévenir et agir contre la discrimination à l'embauche

Maîtriser le cadre juridique et identifier les risques

Cerner le principe de non-discrimination en droit du travail

- Rappel des critères prohibés : origine, sexe...
- Focus sur les critères prohibés les plus exposés lors du recrutement

Test de connaissances : questions/réponses sur les domaines de non-discrimination

Identifier les différences de traitement autorisées en matière de recrutement

et d'accès à un stage

- Les conditions légales d'exigence professionnelle essentielle et déterminante, d'objectif légitime et d'exigence proportionnée
- Les différences de traitement fondées sur l'âge, l'état de santé, le handicap ou le lieu de résidence

Étude de cas : rédaction par chaque participant d'une situation justifiant une différence de traitement autorisée

Appréhender les risques pour l'entreprise

Test de connaissances : questions/réponses sur les sanctions encourues par l'employeur

- La responsabilité civile et pénale
- Le contentieux individuel et l'action de groupe
- L'image de marque de l'entreprise

Mobiliser les ressources existantes favorisant la non-discrimination à l'embauche

Rédiger les offres d'emploi

- Le guide de bonnes pratiques de France Travail

Concevoir les rubriques du formulaire ou dossier de candidature

- Les rubriques possibles / à proscrire
- La distinction des informations à recueillir au moment du recrutement et au moment de l'embauche
- Le CV anonyme

Recruter par simulation ou sans CV

- L'intérêt de ces techniques au plan de la non-discrimination

Pratiquer l'auto-testing

- Les modalités de mise en œuvre

Test de connaissances : questions/réponses sur des exemples d'offres d'emploi

Adopter les bonnes pratiques à chaque étape du recrutement**Maîtriser les critères de présélection**

- Définir des critères objectifs
- Prendre en compte le lieu de résidence

Conduire les entretiens de recrutement

- Les informations à collecter / les informations n'entrant pas dans le cadre du recrutement
- Aborder la question du handicap ou de l'état de santé avant l'embauche, en lien avec le poste à pourvoir

Rédiger les comptes rendus d'entretien

- Les critères d'évaluation des candidatures
- La formalisation des comptes rendus

Favoriser des pratiques non-discriminantes à l'embauche auprès des opérationnels

- La sensibilisation des opérationnels recruteurs occasionnels
- Le compte rendu d'entretien navette

Mises en situation : simulation d'entretiens individuels par les participants, avec un candidat mentionnant "travailleur handicapé" sur son CV, avec un manager réclamant un collaborateur "junior"

Financement

Plusieurs dispositifs de financement sont accessibles via les OPCO (Opérateurs de Compétences), organismes agréés par le ministère du Travail dont le rôle est d'accompagner, collecter et gérer les contributions des entreprises au titre du financement de la formation professionnelle.

Pour plus d'information, une équipe de gestionnaires SKOLAE Formation spécialisée vous accompagne dans le choix de vos formations et la gestion administrative.

[Nous contacter pour en savoir plus →](#)

Intervenants

Brigitte FERMAUD

Formatrice en recrutement,
prévention des RPS, management
et préparation à la retraite,
OMNICITE

Frédéric DANNEKER

Avocat à la Cour, Frédéric
DANNEKER

ISABELLE BARON

MATHEE

Modalités pédagogiques

Équipe pédagogique :

Un consultant expert de la thématique et une équipe pédagogique en support du stagiaire pour toute question en lien avec son parcours de formation.

Techniques pédagogiques :

Pédagogie participative mettant l'apprenant au cœur de l'apprentissage. Utilisation de techniques ludo-pédagogiques pour une meilleure appropriation. Ancrage facilité par une évaluation continue des connaissances au moyen d'outils digitaux et/ou de cas pratiques.

Ressources pédagogiques :

Un support de formation présentant l'essentiel des points vus durant la formation et proposant des éléments d'approfondissement est téléchargeable sur notre plateforme.

[Accessibilité aux personnes en situation de handicap](#)

Détails de la session

Le 22 juin 2027 (1 jour / 7 heures)

Caen

Le 22 juin 2027 Caen

- 22 juin 2027 9h00 – 17h30