



Non-discrimination lors des entretiens (recrutement, professionnel, évaluation)

Objectifs de formation

- Maîtriser les principes de non-discrimination et les appliquer efficacement lors des entretiens de recrutement, professionnels et d'évaluation

- Assurer des processus équitables et conformes à la réglementation en vigueur.

Objectifs pédagogiques

- Identifier les aspects juridiques et les critères de non-discrimination applicables lors des processus de recrutement, les entretiens professionnels et d'évaluation.
- Analyser leurs pratiques actuelles et reconnaître les biais inconscients susceptibles d'influencer les décisions d'embauche et d'évaluation.
- Appliquer la méthode des faits significatifs pour objectiver leurs décisions lors des entretiens.
- Adapter leur comportement professionnel afin de conduire des entretiens respectueux des principes de non-discrimination et de diversité.

Durée : 02 jours -14 heures

Présentiel : Présentiel ou Classe virtuelle

Tarifs :

Tarif Inter : 1290 €

Dates :

Les 20, 27 Mai 2026

ou Les 24, 25 Septembre 2026

ou Les 16, 17 Novembre 2026

Prérequis

- Aucun

Public

- Managers de l'entreprise, responsables du recrutement, et toute personne impliquée dans les processus de sélection, d'évaluation ou de gestion des carrières au sein de l'entreprise

Programme

Jour 1 : La non-discrimination lors des entretiens de recrutement

- **Matin :**

- Les enjeux de la non-discrimination dans l'entreprise
 - o Rappel du contexte légal : définition, sources et sanctions encourues
 - o Identification des critères de discrimination
- Les biais inconscients dans les entretiens de recrutement
 - o Présentation des biais cognitifs les plus courants (biais de confirmation, effet de halo, etc.).

- **Après-midi :**

- La méthode des faits significatifs pour les entretiens
 - o Présentation de la méthode : définition, principes et avantages.
- Jeux de rôle :
 - o Conduite d'un entretien de recrutement sans discrimination, en appliquant la méthode des faits significatifs

Jour 2 : La non-discrimination dans les entretiens professionnels et d'évaluation

- **Matin :**

- L'entretien professionnel sans discrimination
 - o Rappel des principes de non-discrimination appliqués aux entretiens professionnels.
- Etude de cas :
 - o Scénarios d'entretiens professionnels incluant des collaborateurs avec des besoins spécifiques, des parcours atypiques ou proches de la retraite.

- **Après-midi :**

- L'entretien d'évaluation sans discrimination
 - o Rappel des principes de non-discrimination appliqués aux entretiens d'évaluation.
- Jeux de rôle :
 - o Conduite d'entretiens d'évaluation sans discrimination
- Plan d'action post-formation
 - o Réflexion collective pour intégrer les bonnes pratiques dans les processus quotidiens en

entreprise.

Modalités pédagogiques

- Alternance d'apports théoriques et pratiques
 - Exercices d'applications construits à partir des informations transmises par le commanditaire
 - Travail en sous-groupe
 - Document de synthèse remis à l'issue de la formation
 - Matériel : aucun
-

Modalités d'évaluation des acquis

- En amont de la formation : recueil des attentes, réunion de cadrage
 - Pendant la formation : Test, QCM, cas pratiques, mises en situation
 - En aval de la formation : évaluation à chaud, évaluation à froid.
-

Financement

- OPCO sous conditions
 - Entreprise
 - Individuel
-

Dates et horaires

- Intra-entreprise en concertation avec l'entreprise
- Inter-entreprises, selon planning de formation ORDIA

- Horaires de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30
-

Prévention des ruptures de parcours en formation

- Création d'un climat bienveillant et inclusif dès le démarrage pour favoriser l'implication de chacun.
 - Identification des niveaux et besoins individuels afin d'adapter le rythme et les explications (tour de table).
 - Méthodes pédagogiques variées (démonstrations, cas pratiques, échanges collectifs) pour maintenir l'attention et l'intérêt.
 - Questions fréquentes de la part de l'intervenant/e et valorisation des apports des participant·e·s pour renforcer l'engagement.
 - Temps de reformulation ou appui individuel si nécessaire afin d'éviter le décrochage.
-