

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 règlementation 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

Mise à jour le : 18 juin 2026

Présentiel : Présentiel ou Classe virtuelle

Tarifs :

1295 €

Dates :

Les 24, 25 Septembre 2026

Les 16, 17 Novembre 2026

Les 17, 18 Décembre 2026

Les 03, 04 Mars 2027

Les 29, 30 Juin 2027

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

Le bâtiment est accessible aux personnes à mobilité réduite (PMR), pour tout autre handicap, nous contacter pour mise en place des moyens de compensation. Les services proposés sont

accessibles à tous sous couvert :

- que l’information soit transmise suffisamment en amont aux équipes afin de permettre la mise en place des moyens de compensation
- que les moyens de compensation n’appartenant pas au centre puissent effectivement être mis en place (interface de communication…)
- que la formation envisagée soit compatible avec le handicap.

Référent handicap et personnel sensibilisé

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.
