

---

## Programme de Formation

---

# Prévenir les discriminations dans l'emploi et dans le cadre professionnel

### Points Forts

---

Renforcez vos pratiques RH et managériales en maîtrisant les enjeux juridiques et humains de la non-discrimination, pour un environnement de travail plus inclusif, éthique et conforme à vos obligations légales.

### Organisation

---

**Durée :** 7 heures

**Mode d'organisation :** Présentiel

### Intervenant

---

Formatrice et experte en Droit social / RH

### Accessibilité

---

Pour toute personne en situation de handicap ou si un aménagement ou une adaptation particulière de la formation est nécessaire, nous vous remercions de bien vouloir nous contacter en amont.

### Contenu pédagogique

---



#### **Public visé**

- Managers
- Recruteurs
- RH
- Élus du CSE
- Membres des services support



#### **Prérequis**

Aucun





## Objectifs pédagogiques

- Comprendre les mécanismes des discriminations, préjugés et stéréotypes
- Maîtriser le cadre juridique de la non-discrimination
- Identifier et prévenir les risques discriminatoires à chaque étape de la relation de travail
- Se doter d'outils pour garantir des pratiques inclusives et respectueuses du droit
- Savoir orienter et accompagner les victimes potentielles



## Modalités pédagogiques

Apports théoriques, analyses de cas, exercices pratiques, mises en situation, auto-diagnostics, échanges d'expériences et construction d'un plan d'action.



## Moyens et supports pédagogiques

**En INTRA**, l'entreprise s'engage à fournir :

- Vidéo projecteur pouvant être relié à un ordinateur portable
- Le matériel de prise de note

FEELS UP s'engage à fournir un support de synthèse numérique ou papier remis après le stage

**En INTER**, FEELS UP mettra à disposition :

- Vidéo projecteur relié à un ordinateur portable ou écran numérique interactif
- Support de synthèse numérique ou papier remis après le stage

Pour les formations prévues en distanciel, un lien d'accès au webinaire sera transmis au participant quelques jours avant la session pour qu'il puisse se connecter à distance.

Afin d'optimiser le bon fonctionnement du webinaire, le stagiaire devra s'assurer d'avoir une bonne connexion internet ainsi qu'un ordinateur équipé d'un micro et d'une caméra.

**En cas de difficultés de connexion ou pour toute autre demande, contactez-nous au 03.87.52.05.07**



## Modalités d'évaluation et de suivi

Le séquençage pédagogique est tel qu'il comporte pour chaque rubrique :

- une phase de découverte
- une phase de démonstration
- une phase d'application
- une phase d'évaluation

**L'évaluation se fait donc de manière continue** : les échanges au sein du groupe, les questions-réponses et les quiz sont autant d'outils d'évaluation.



## Description

**La prévention des discriminations est un enjeu majeur pour les entreprises, à la fois juridique, managérial et humain.**

Le Ministère du Travail a publié, le 22/05/2025, un **Référentiel de formation pour prévenir les discriminations dans l'emploi**, permettant l'application de la **loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté**. Ce référentiel est venu renforcer le cadre juridique en matière de lutte contre les discriminations au travail.

Notre formation vous aide à identifier les biais et les risques, à comprendre vos responsabilités légales et à mettre en place des pratiques inclusives et respectueuses, garantes d'un climat de travail éthique, serein et performant.

## Introduction

- Présentation des objectifs de la journée

- Recueil des représentations des participants sur les discriminations au travail
- Partage des attentes

### Comprendre préjugés, stéréotypes et discriminations

#### Objectif : Prendre conscience des biais cognitifs et des impacts en entreprise

- Définition et différenciation : préjugés, stéréotypes, racisme, antisémitisme, xénophobie, discrimination
- Les différentes formes de harcèlement :
  - Harcèlement individuel
  - Harcèlement d'ambiance
  - Harcèlement institutionnel
- Effets des discriminations sur les victimes : santé mentale et physique, impacts socio-professionnels
- **Exercice pratique** :
  - Auto-diagnostic avec tests d'association implicite (IAT)
  - Débrief collectif

### Le cadre juridique de la lutte contre les discriminations

#### Objectif : Poser le cadre légal et les responsabilités

- Définitions légales : discrimination directe et indirecte
- Les 26 critères prohibés par la loi
- Domaines concernés : embauche, rémunération, formation, promotion, rupture de contrat, conditions de travail
- Inégalités, iniquité, discrimination : clarifier les concepts
- Sanctions juridiques : civile, pénale, administrative
- Droits, devoirs et responsabilités de l'entreprise, des managers, des RH, des membres du CSE
- Personnes et instances ressources : Défenseur des droits, inspection du travail, CSE, lignes d'écoute, syndicats
- **Exercice pratique** : quiz juridique + analyse de cas réels

### Identifier les risques discriminatoires dans le processus RH

#### Objectif : Sécuriser les étapes du recrutement et de la gestion RH

- Les biais cognitifs en recrutement
- Étapes à risques du processus de recrutement :
  - Définition des besoins et rédaction de la fiche de poste
  - Diffusion de l'offre
  - Tri des candidatures
  - Conduite de l'entretien
  - Décision d'embauche
- Bonnes pratiques :
  - Rédiger des critères objectifs
  - Grilles d'évaluation
  - Anonymisation partielle
  - Questions interdites / autorisées
  - Traçabilité des décisions
- **Exercice pratique** :
  - Diagnostic d'offres et grilles RH
  - Simulation d'entretien inclusif

### Coûts des discriminations pour l'entreprise

#### Objectif : Sensibiliser aux enjeux stratégiques

- Risques judiciaires et financiers
- Risques réputationnels
- Impacts humains et sociaux : climat interne, engagement, absentéisme, turnover
- Performance économique et responsabilité sociale
- Cas de jurisprudence marquants

**Outils et démarches pour prévenir les discriminations****Objectif : Construire une démarche proactive**

- Outils d'objectivation : audits, auto-testing, baromètres
- Traçabilité : registres, BDESE
- Transparence : communication interne, engagement RSE
- Management inclusif et pilotage de la diversité
- Plan d'action concret en 5 étapes

**Exercice pratique** : construction d'un plan d'action adapté au contexte de l'entreprise