

Lutter contre les discriminations

Cette formation d'une journée permet de comprendre les mécanismes des discriminations, d'en maîtriser le cadre juridique et d'adopter des pratiques professionnelles équitables. À partir de cas concrets et d'outils opérationnels, les participants apprennent à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de leur organisation.

Durée: 7.00 heures (1.00 jour)

Profils des apprenants

- Personnel RH, acteurs du recrutement (managers, responsables entretien, chef d'équipe) ;
- Dirigeants, encadrants, responsables de service, membres de CSE ;
- Toute personne impliquée dans les processus de recrutement, de gestion des carrières ou de conditions de travail.
- Organisations souhaitant structurer (ou renforcer) leur politique de prévention des discriminations.

Prérequis

- Maîtrise du français : lu, écrit, parlé

Accessibilité et délais d'accès

EUREKA met en place des actions de formation directement au sein des entreprises.

De fait, si des personnes en situation de handicap souhaitent bénéficier de ces actions d'enseignement, l'employeur est tenu d'organiser l'accès à une salle adaptée pour la participation de la personne à la session de formation et de mettre à disposition les équipements nécessaires au déroulement de cette formation.

Dans le cas d'une sollicitation directe par une personne en situation de handicap, il est possible de nous contacter pour que nous étudions les possibilités d'adaptations ou que nous orientons la personne vers un réseau de référent qui pourra prendre en charge cette demande.

Le nombre de participant à cette formation est compris entre 2 et 12 stagiaires.

Le délai d'accès pour cette formation est de 2 semaines

Qualité et indicateurs de résultats

Le taux de satisfaction de nos apprenants sur la formation Lutter contre les discriminations est de 95%.

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les notions de stéréotypes, préjugés, biais cognitifs et leur lien avec les discriminations.
- Situer le cadre juridique de la lutte contre les discriminations (critères, sanctions, obligations) et identifier les responsabilités professionnelles.
- Repérer les situations à risque de discrimination (recrutement, évolution de carrière, rémunération, conditions de travail) et analyser leurs mécanismes.
- Mettre en œuvre des bonnes pratiques et outils opérationnels pour prévenir les discriminations dans le contexte professionnel.
- Adopter une posture inclusive et contribuer à une culture d'égalité et de diversité au sein de leur organisation.

Contenu de la formation

- Introduction et cadre général (0h30)
 - Accueil, présentation des participants, recueil des attentes.
 - Tour d'horizon des représentations : « Qu'évoque pour vous la notion de discrimination ? ».
 - Contexte et enjeux de la lutte contre les discriminations dans l'emploi : quelques chiffres et repères.
- Notions, stéréotypes & biais (1h30)
 - Définitions : stéréotypes, préjugés, biais cognitifs, discrimination directe et indirecte.

EUREKA

135 impasse du Chasselas

83210 La Farlède

Email : formation@eureka-competences.fr

Tel : +33955779086



- Enjeux éthiques, humains, organisationnels et économiques des discriminations.
- Analyse de quelques situations réelles de discrimination (ex : origine, âge, handicap).
- Auto-évaluation / mini-exercice : identifier ses propres biais.
- Cadre juridique et obligations (1h30)
 - Panorama des textes clés : Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017, articles du Code du travail (L. 1132-1, L. 1131-2) et du Code pénal.
 - Les 26 critères de discrimination interdits.
 - Sanctions pénales, civiles et disciplinaires en cas de discrimination.
 - Responsabilités de l'employeur, du recruteur, du manager.
- Repérer les situations à risque & processus de recrutement/gestion de carrière (2h00)
 - Étapes du processus de recrutement (définition du poste, sourcing, sélection, entretien, décision) : identification des points de vigilance.
 - Biais et pratiques discriminatoires fréquentes : tests inappropriés, questions interdites, conditions inégalitaires.
 - Au-delà du recrutement : gestion de carrière, rémunération, conditions de travail, promotion, formation.
 - Études de cas (exemples adaptés) :
 - Offre d'emploi avec mention restrictive non conforme.
 - Entretien où la question du lieu de résidence/héritage est posée.
 - Processus d'évolution de carrière excluant automatiquement certains profils.
 - Atelier : simulation d'entretien / choix de candidats avec grille d'évaluation objective.
- Outils, bonnes pratiques et posture (1h15)
 - Outils de prévention : anonymisation des candidatures, grille d'évaluation, transparence, audit interne, baromètre social.
 - Dispositifs d'alerte et de signalement : rôle du Défenseur des droits, du CSE, de l'inspection du travail.
 - Construire une culture de la diversité et de l'inclusion : posture managériale, communication interne, pilotage.
 - Plan d'action individuel/collectif : chaque participant identifie des actions réalisables dans son contexte professionnel.
- Conclusion, synthèse et clôture (0h15)
 - Recueil des retours, tour de table sur les principaux acquis.
 - Remise de l'attestation de formation.
 - Questionnaire de satisfaction & pistes de suivi.

Organisation de la formation

Équipe pédagogique

Nos formateurs ont une solide expérience professionnelle dans le domaine enseigné, de l'encadrement de groupe et de la formation professionnelle. Titulaires des diplômes/titres/certificats requis.

Au-delà de l'expérience et des compétences requises, nos formateurs sont régulièrement formés.

Moyens pédagogiques et techniques

- Supports de formation fournis aux stagiaires (présentations, fiches techniques, documents de synthèse)
- Matériel pédagogique adapté vidéoprojecteur, paperboard, tableau blanc, ordinateurs ou tablettes si nécessaire
- Outils interactifs, études de cas, mises en situation, quiz, jeux pédagogiques, plateformes numériques

Dispositif de suivi de l'exécution de l'évaluation des résultats de la formation

- Feuilles d'émargement signées par demi-journée par les stagiaires et le formateur
- Suivi pédagogique assuré tout au long de la formation par l'équipe de formateurs (présence, participation, progression)
- Évaluation des acquis via des questionnaires, des études de cas, des mises en situation ou des exercices pratiques adaptés aux objectifs de la formation
- Remise d'une attestation de fin de formation mentionnant la nature, la durée et les résultats obtenus (le cas échéant)
- Questionnaire de satisfaction à chaud rempli par les stagiaires pour évaluer la qualité de la formation et l'atteinte des objectifs
- Évaluation à froid pour mesurer la mise en application sur le terrain et l'impact professionnel

Prix : Tarif sur devis selon durée et catégorie(s) choisie(s) disponible(s) sur simple demande

À : formation@eureka-competences.fr ou au 09 55 77 90 86

Dernière mise à jour : 06/11/2025