



Public

Dirigeants, Membre du Comité de Direction
Responsables des ressources humaines
Managers

Prérequis

Avoir accès aux données économiques et sociales de l'entreprise
Disposer d'une BDES

Durée

1 jour + 1 jour

avec une intersession soit
14 heures

En option :

modules e learning complémentaires

Dates et Lieux

Nous consulter

Cette formation est proposée **en INTER ou INTRA** ou sous forme de **prestation de Conseil RH**

Méthodes pédagogiques

Les techniques d'animation sont basées sur une forte interaction entre le groupe et le formateur.

- Apports théories & concepts par un discours structuré

- Études des situations contextualisées

- Approche très pratique des textes et de la jurisprudence récente pour une mise en œuvre facilitée

- Aide à la recherche des solutions juridiques pratiques

- Entraînement à l'application des différents concepts en sous groupes avec des outils pédagogiques diversifiés et interactifs : jeu de simulation / cas pratique, atelier de co construction pour une meilleure appropriation et un enrichissement du groupe

Pour rédiger un accord ou plan d'action égalité homme/femme il est nécessaire de réaliser un audit préalable. Ce travail méthodique d'analyse des données sociales de l'entreprise peut être l'occasion d'identifier des leviers sur lesquels l'entreprise pourra travailler. Au-delà de l'aspect strictement réglementaire, cette démarche permet d'améliorer sa performance, développer la gestion des compétences, utiliser la diversité comme une opportunité, faire évoluer les conditions de travail qui favorisent l'engagement.

OBJECTIFS

- ✓ **Appréhender** les principaux repères de la politique relative à l'égalité professionnelle au sein de son entreprise.
- ✓ **Connaître** les fondements juridiques
- ✓ **Partager** les constats, débattre et promouvoir une culture partagée en faveur de l'égalité professionnelle
- ✓ **Mettre en œuvre** les outils

PROGRAMME DÉTAILLÉ

Journée 1

Présentation de la politique d'égalité professionnelle

- ✗ Un impératif démocratique qui doit conduire à une plus grande justice sociale
- ✗ Une nécessité économique dans une conjoncture démographique défavorable.
- ✗ Les enjeux : Contrainte ou opportunité pour l'entreprise ?
- ✗ Concept et manifestation des inégalités

L'égalité professionnelle, une volonté politique et un cadre juridique fort :

- ✗ L'état de la réglementation, lien entre le cadre légal de la lutte contre les discriminations (discrimination, diversité, égalité des chances, racisme)
- ✗ Pour se mettre en conformité avec les obligations légales
- ✗ Les sanctions encourues en cas de non-respect de certaines obligations légales en matière de discriminations et de harcèlement moral et sexuel.

Faire le point sur sa pratique en matière d'égalité

Faire un diagnostic pour sa propre entreprise

- ✗ Construire un Rapport de Situation Comparée (RSG)
- ✗ Analyser les résultats
- ✗ Choisir les actions à mettre en œuvre

→ *Etudes de cas : réaliser un diagnostic et construire un plan d'action*

Intersession - Consolidation des acquis et suivi de la mise en oeuvre-

Pendant l'intersession les participants seront invités à faire le diagnostic pour leur entreprise, Construire leur Rapport de Situation Comparée (RSG) et Analyser les résultats



Supports fournis

Chaque participant repart avec :

- Un support complet
- L'attestation de formation

Le + de la formation

Cette formation apporte aux participants **une méthodologie, des outils, des clés et techniques** pour remplir leurs obligations,

- Stage animé en binôme par **un avocat conseil en droit social et un consultant RH**



- **Votre accès à notre plateforme de formation à distance :**

En complément du présentiel, la FOAD propose des activités multimodales, et un suivi personnalisé

L'égalité professionnelle en action

Sensibiliser, impliquer les managers et les acteurs

- ✗ Adopter les bonnes pratiques
- ✗ Lutter contre les stéréotypes et les discriminations ;
- ✗ Préventions des violences et harcèlements sur le lieu de travail.

Améliorer ses pratiques

- ✗ Mieux recruter
- ✗ Comment privilégier la mixité
- ✗ Assurer une progression de carrière
- ✗ Objectiver la situation salariale
- ✗ Donner une image nouvelle à mon entreprise

Construire un plan d'action égalité professionnelle

- ✗ Négocier un accord
- ✗ L'évaluation de l'efficacité

→ *Atelier de synthèse construire un plan d'action, mettre en place les indicateurs et préparer la rédaction d'un accord*

Modalités de suivi et d'évaluation

- **EVALUATION PREALABLE A LA FORMATION**
- **EN COURS DE FORMATION** : questions, jeux tests, cas pratiques, etc.
- **EVALUATION ET APPRECIATION A L'ISSUE DE LA FORMATION « A CHAUD »**
- **EVALUATION A FROID** : suivi de la mise en œuvre dans sa pratique professionnelle