

MISE EN ŒUVRE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

OBJECTIFS - COMPÉTENCES VISEES



- Identifier les notions en jeu, les différentes formes de sexismes et les mécanismes fondateurs pour mieux les combattre
- Connaitre les fondements juridiques de l'égalité homme/femme
- Disposer d'outils pour mettre en œuvre un diagnostic pertinent et un plan d'actions adapté
- Prendre en compte l'égalité homme/femme dans sa pratique professionnelle

MÉTHODOLOGIE



Apports théoriques, tests, travaux en sous-groupe et échanges entre l'intervenant et les participants

Les stagiaires repartent avec une « boîte à outils » des bonnes pratiques de gestion

Remise d'un support de formation en version papier et/ou accessible via l'espace-client



PUBLIC CONCERNÉ

- Cadres et responsables RH
- Personnel médical et non médical

PRÉREQUIS

- Aucun prérequis n'est nécessaire pour participer à la formation.

NOMBRE DE PARTICIPANTS



12 personnes maximum

PROGRAMME

CONTEXTE DE L'ÉGALITÉ F/H DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- Définition des inégalités : préjugés, stéréotypes, représentations sociales.
- Mécanisme, origine et impacts.
- Les enjeux : politiques, sociaux, RH et légaux
- Le point sur la réglementation et les principaux textes

LES SITUATIONS A RISQUE

- Recrutement, formation, carrière, rémunération, équilibre vie privée/vie professionnelle
- Métiers genrés
- L'exemplarité managériale
- Les conséquences et impacts sur les personnes et les organisations (psychologiques, physiques, sociales, ...)

LA PRÉVENTION PAR L'ACTION

- Elaboration, mise en œuvre et évaluation d'actions de prévention, sensibilisation et formation
- Processus de prise en charge et focus sur le dispositif de signalement
- Identification des ressources internes et externes intervenant dans la prise en charge des personnes concernées

LE DIAGNOSTIC – L'ETAT DES LIEUX

- Rappel du cadre légal du plan d'actions égalité F/H
Procédures, outils et méthodes pour réaliser un diagnostic pertinent, fiable, de façon efficiente.

MISE EN ŒUVRE D'UN PLAN D'ACTIONS

- Les 5 thématiques du plan d'actions :
 - Gouvernance de la politique d'égalité F/H
 - Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération
 - Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux grades, fonctions et emplois
 - Articulation entre vie personnelle et professionnelle
 - Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

FOCUS : LE REFERENT ÉGALITE

- Les missions, activités et compétences :
 - Objectifs de la fonction, feuille de route
 - Activités à mettre en œuvre
 - Compétences à maîtriser

LES FREINS ET LES FACTEURS DE REUSSITE

- Identification des points de vigilance et facteurs de réussite
- Mise en place d'indicateurs de performance
- Démarche continue d'amélioration



SUIVI ET EVALUATION DE LA FORMATION

- Test de pré positionnement en début de formation pour évaluer le niveau du stagiaire
- Test de post positionnement en fin de formation pour évaluer l'évolution des compétences
- Fiche d'évaluation globale de la formation
- Remise d'une attestation de formation