

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, c'est possible !

Objectifs

A l'issue de la formation, les stagiaires seront capables de bâtir une politique en matière d'égalité professionnelle F/H. Les principaux contenus seront les suivants :

- Identifier les enjeux liés à l'égalité professionnelle ;
- Citer les obligations légales en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes ;
- Calculer l'index égalité professionnelle ;
- Diagnostiquer les problématiques de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle ;
- Construire un plan d'action et proposer des mesures à intégrer à un accord.

Démarche et moyens pédagogiques

- Alternance permanente entre théorie et pratique
- Application immédiate avec des exercices et cas pratiques
- Documents et outils téléchargeables à l'issue de la formation
- Contrôle des connaissances : QCM initial et final

Public concerné :

Dirigeants, DRH, RRH, membres du CSE, référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Prérequis :

Aucun niveau de connaissance préalable n'est requis

Durée : environ 7 h

Lieu / modalité : visioconférence (limitée à 6 participants)

Tarifs : 500 € HT

Formatrice : Marine Hamon

Les + :

Formation paritaire qui facilite les échanges de points de vue entre plusieurs parties prenantes.

La formation utilise des méthodes pédagogiques basées sur la participation active des stagiaires.

Programme détaillé

La formation utilise des méthodes pédagogiques basées sur la participation active des stagiaires.

- Les enjeux : la preuve par les chiffres, état des lieux des inégalités en France.
- Connaître les obligations légales
 - Les fondamentaux législatifs en matière d'égalité professionnelle F/H ;
 - Les nouvelles obligations issues de la loi Avenir Professionnel ;
 - Les obligations de négociation.
- Bâtir une politique d'égalité professionnelle
 - Etablir un diagnostic ;
 - Les concepts clés : mixité, plafond de verre, écarts de rémunération ;
 - Focus sur la méthode des décrets.
- Négocier un accord
 - Choisir les domaines d'action prioritaires ;
 - Fixer des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés.