

FHink
EGALE



Innover pour l'égalité,
agir pour la performance globale

Conseil en égalité
professionnelle

Ateliers de
sensibilisation
& formation

Coaching, mentoring
& co-développement

Evènements
& réseaux internes

Pourquoi se former à l'égalité professionnelle?



Pour améliorer la performance globale de votre Entreprise

- Faire évoluer vos pratiques managériales et vos processus RH
- Intégrer l'égalité F/H comme axe transverse à vos politiques RH (management, attraction et rétention des talents, QVT...)
- Développer des pratiques plus inclusives
- Vous mettre en conformité avec le cadre légal (Loi Egalité & Citoyenneté du 22/12/16 notamment)

Pour mettre en mouvement les femmes & les hommes

- Donner un premier niveau d'informations
- Sensibiliser à l'inclusion, aux inégalités et aux discriminations
- Permettre à vos plans d'actions et/ou accord égalité de devenir concret
- Echanger et analyser les pratiques des managers, RH, IRP...
- Recueillir des retours terrains et tester l'appétence / la réactivité des collaborateurs sur le sujet

Une offre de formation à plusieurs niveaux pour répondre à tous vos besoins

Les fondamentaux

Maîtriser le cadre juridique et les principaux concepts de l'égalité professionnelle (stéréotypes, discrimination, sexisme...)

Agir sur les processus

Passer les pratiques et les processus de l'entreprise au crible de l'égalité professionnelle

Mobiliser les acteurs

Mobiliser tous les acteurs de l'entreprise pour transformer durablement les pratiques et développer une approche / pratiques inclusives : vers plus de performance globale et durable de l'entreprise

Investir les thématiques avancées

Identifier les domaines RH ou managériaux proches, qui « tractent le sujet » et donnent du sens (Santé au travail, QVT, gestion des temps de vie, impliquer les hommes...)

Des formations
à la carte
qui peuvent
être suivies
isolément ou
constituer un
parcours
professionnalisant

Notre approche formation

Principes

- Favoriser les **apprentissages par l'expérientiel** et **le lien continu avec la réalité de l'apprenant-e** : équilibre entre apports de benchmark, veille RSE / Ressources Humaines / Management et réflexions sur les cas concrets de votre organisation
- Des **savoirs transférés**, permettant de travailler la posture (savoir être) et générant de la mise en pratique (savoir faire)
- Les **principes de l'intelligence Collective** : la co-réflexion et la co-création pour favoriser l'appropriation des concepts et décider de ses actions
- **L'accompagnement du changement** : inciter à la réflexion, identifier les changements à susciter chez soi, chez les autres, dans son organisation.



Notre approche formation

Aborder une thématique,
parfois délicate et
mobilisant des savoirs
très différents, avec
humour et sans
dramatiser...

Grâce au partenariat
avec le dessinateur
Thomas Mairey



Notre approche formation

Nos engagements « qualité »

- Toutes nos offres de formation sont assurées par un **binôme interchangeable**, garantissant la tenue des dates de formation programmées
- Tous nos consultants-formateurs sont des professionnel-le-s expérimentés, capitalisant plus de 15 ans d'expérience & disposant d'une solide expérience en **formation** et/ou en **coaching** => Crédibilité opérationnelle et expérience de l'accompagnement individuel et collectif.
- Toutes nos offres sont adaptables et comprennent un **dispositif d'évaluation**
- Des sessions **regroupant 8 à 12 personnes** sont nécessaires pour assurer la qualité des échanges et la mise en mouvement des apprenant-e-s.

Des dispositifs sur mesure & à la carte

Format intra ou inter entreprises

Format présentiel, blended & e-learning : orienté sur les besoins opérationnels des apprenants avec des diagnostics préalables le cas échéant

Format collaboratif : co développement, clubs d'échanges de bonnes pratiques, workshops, ateliers en intelligence collective (world café, forum ouvert ...)...

Les modules proposés

Consultez nos
fiches détaillées



1	L'égalité professionnelle : maîtriser le cadre légal et réglementaire	1 jour + option 1 jour
2	Stéréotypes de genre et sexisme ordinaire au travail : identifier les sources des inégalités pour mieux agir	1 jour
3	Les outils de l'égalité professionnelle : comment passer d'une politique égalité à sa mise en œuvre	1 jour + option 1 jour
4	Sexisme ordinaire au travail, harcèlement sexuel et discriminations : Se repérer pour mieux agir	0,5 à 1 j
5	Référent « Violences faites aux femmes » : maîtriser le cadre, définir sa posture et construire sa boîte à outils	1 jour + 0,5 j
6	Recruter sans discriminer : de l'égalité de traitement à l'égalité des chances	0,5 à 1 jour
7	Mixité des métiers et des fonctions : un objectif clé de l'égalité pro	1 jour
8	Temps de vie et équilibre des temps : pour une meilleure articulation des temps entre les femmes et les hommes	1 jour

Les modules proposés

Consultez nos
fiches détaillées



9	Fonction RH : réingénering des process au regard de l'égalité pro (approfondissement de la partie RH du module 4)	1 jour + option 1 jour
10	Dialogue social : Impliquer les représentants du personnel et co-construire l'égalité professionnelle F / H dans son entreprise	1 jour
11	Réussir votre politique égalité en mobilisant les acteurs de votre écosystème interne et externe	1 jour
12	Égalité pro et santé au travail (QVT, RPS, organisation et conditions de travail)	1 jour + option 1 jour
13	La place des hommes dans les politiques égalité pro : pour une inclusion gagnant-gagnant	1 jour + 1 jour
14	Egalité pro pour les Managers	1 jour

Ces modules de formation sont indicatifs, des formats sur mesure sont également possibles



Fiche n° 1

L'égalité pro : maîtriser le cadre légal & réglementaire (1 jour + 1 jour en option pour approfondir les notions et challenger les plans d'actions)

Depuis plus de 40 ans, la législation sur l'EgaPro ne cesse de s'étoffer, jusqu'aux derniers dispositifs prévus par la loi Avenir de septembre 2018. L'objectif du module est de faire de ce cadre légal évolutif un levier de l'action et un élément fondamental d'une politique efficace en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Pour qui ?

Tout public (avec des adaptations)

Objectifs de la formation

- **Connaître** le principe de non discrimination en raison du sexe (de l'état de grossesse et de la situation de famille) et son application de l'embauche à la rupture du contrat en passant par la rémunération et la carrière
- **Maîtriser** l'obligation de négocier et de consulter le CE
- **Appliquer** les principes d'un audit de conformité au cadre légal de l'égalité pro, au sein de votre contexte
- **Comparer** les données de votre entreprise en matière d'égalité femmes-hommes avec celles au niveau de l'emploi privé ou public en France
- **Identifier** les thèmes pertinents de l'égalité pro pouvant servir de levier dans votre contexte

Stéréotypes de genre et sexisme ordinaire au travail : identifier les sources des inégalités pour mieux agir (1 jour)



Le sexisme est à la base des inégalités entre les femmes et les hommes. En comprenant mieux ses origines et son fonctionnement, le module permettra d'apprendre à le déconstruire. Ainsi, les participant-e-s identifieront mieux les leviers pour une égalité concrète et réelle.

Pour qui ?

Tout public (avec des adaptations)

Objectifs de la formation

- **Identifier** les mécanismes de catégorisation et de stéréotypes à la source des préjugés sexistes
- **Sensibiliser** aux stéréotypes de genre présents au quotidien, éventuels freins à l'engagement des collaborateurs
- **Expérimenter** des méthodes pour interroger et déconstruire les stéréotypes
- **Appréhender** le sexisme ordinaire au travail dans le contexte spécifiques des participant-e-s (métier, fonction, secteur...)
- **Comprendre** l'impact de ces stéréotypes et préjugés dans trois domaines (évolution professionnelle, équilibre vie privée/vie pro et management)
- **Construire un plan d'action** sur-mesure pour faire évoluer les stéréotypes dans son entreprise



Les outils de l'égalité professionnelle : comment passer d'une politique égalité à sa mise en œuvre

(1 jour + 1 jour en option pour approfondir les notions et challenger les plans d'actions)

Une politique d'égalité pro nécessite la mise en place d'un cadre écrit et négocié et d'instances de gouvernance. Elle doit, ensuite, se concrétiser grâce à des outils spécifiques. Enfin, elle s'accompagne d'un changement de culture et de posture managériale.

Pour qui ?

Dirigeants, managers,
membres fonction RH

Objectifs de la formation

- **Identifier** les outils et instances de gouvernance (accords, plans d'action, labels et chartes, comité de suivi et système d'alerte / de traitement des réclamations)
- **Diagnostic** de situation comparée et obligations de négocier : comment se construire des indicateurs pertinents pour repérer les leviers et les freins du changement ?
- **Repenser** les processus RH de l'intégration à la carrière en passant par la rémunération
- **Savoir construire** des sensibilisations à l'égalité pro et à l'identification du sexisme au travail à destination de publics variés (F&H, cadres et non cadres...)
- **Animer** une politique égalité pro à long terme : les outils de transformation (réseaux mixtes, mentoring, coaching et rôles-modèles)



Le sexisme est à la base des inégalités entre les femmes et les hommes. Il peut mener au harcèlement sexuel ou moral, aux discriminations...

Depuis 2015, de nombreux dispositifs législatifs ont été mis en place pour amener les organisations à prendre la mesure de ces agissements.

De nombreuses initiatives gouvernementales ou associatives ont également été menées. Le module permettra de faire le point des différentes notions et de prendre du recul sur une thématique sensible.

RH / Managers / référent « Violences faite aux femmes »

Format sur mesure avec une place importante laissée aux échanges et au benchmark – bibliothèque de ressources

Objectifs de la formation

- **Identifier** les mécanismes de catégorisation et de stéréotypes à la source des préjugés sexistes
- **Appréhender** le sexisme ordinaire au travail (le reconnaître et apprendre à le gérer)
- **Identifier** le cadre légal des discriminations (les 25 critères), celui des agissements sexistes et du harcèlement sexuel; les obligations des employeurs, les moyens d'actions des salariés, le rôle des représentants du personnel, l'articulation avec la QVT, la santé et la sécurité au travail
- **Connaître** les nouvelles dispositions initiées par la loi avenir
- **Identifier** les initiatives menées sur ces thématiques depuis 2015 et les ressources disponibles à capitaliser
- **Elaborer** sa boîte à outils

Référent « Violences faites aux femmes » : maîtriser le cadre légal, définir sa posture et construire sa boîte à outils

(1 j + 0,5)



La loi Avenir du 8 septembre 2018 franchit un nouveau cap en matière de lutte contre les violences faites aux femmes et définit un nouveau cadre d'actions : Il invite les différents acteurs internes à se sensibiliser à ces thématiques et à ouvrir des dispositifs d'écoute et de prévention : articulation avec les dispositifs existants de prévention, lien avec les plans d'actions ou accord égalité... Comment aller plus loin sur une thématique, sensible, qui dépasse le seul cadre du monde du travail !

RH / Référent « Violences faite aux femmes »

Format sur mesure avec une place importante laissée aux échanges et au benchmark – bibliothèque de ressources

Objectifs de la formation :

- Accompagner les Référent-e-s dans leur mission et leur prise de fonction (cadre d'action), les faire réfléchir à leur posture et à leur rôle,

1 / Maîtriser le cadre & appréhendez les différentes notions

- Connaître le nouveau cadre légal
- Le replacer dans un contexte d'évolutions législatives et sociétales
- Identifier les initiatives menées sur ces thématiques depuis 2015 et les ressources disponibles à capitaliser
- Appréhender les différentes notions : sexisme ordinaire au travail, outrage sexiste, harcèlement ...
- Faire le lien avec les stéréotypes de genre et les discriminations

2 / Passer à l'action :

- Connaître les différentes obligations en lien (politique prévention SST, accord égalité....,)
- Articuler le rôle & interventions des acteurs internes
- Définir sa posture en tant que référent et communiquer sur son rôle
- Construire sa boîte à outils : actions de sensibilisation et de communication, accompagnement des managers, actions de diagnostic terrain....

Recruter sans discriminer : répondez à vos obligations légales !

(0,5 à 1 jour)



Depuis la Loi du 27 janvier 2017, les entreprises de + de 300 salarié-e-s et celles spécialisées dans le recrutement doivent mettre en place une formation à destination des recruteurs-euses, que ce soient des professionnel-le-s RH et des managers.

Pour qui ?

Toute personne en charge du recrutement

Objectifs de la formation

- **Connaître** le principe de non discrimination appliqué au recrutement
- **Y associer** les autres obligations légales applicables en matière de recrutement (respect de la vie privée, transparence, pertinence et confidentialité)
- **Maîtriser** le processus de recrutement de la rédaction du profil de candidat.e à la validation de la période d'essai sans discriminer (objectivation et traçabilité)
- **S'exercer** à la rédaction d'offre d'emploi et à la conduite d'entretien non discriminantes
- **Savoir** aller au-delà de l'égalité de traitement : inclusion, diversité et égalité des chances en matière de recrutement.



Fiche n° 7

Mixité des métiers et des fonctions : un objectif clé de l'égalité pro

(1 jour)

La mixité F/H en entreprise est un enjeu sociétal et business.

Comment en faire une opportunité de développement pour l'entreprise ?

Pour qui ?

Dirigeants, managers,
fonction RH et RSE

Objectifs de la formation

- **Mixité, parité, égalité...** : de quoi parle-t-on ?
- **Féminiser** des fonctions et métiers dits 'masculins' et Masculiniser les fonctions et métiers dits 'féminins' : deux processus différents
- **Attirer** des F et des H dans des 'postes opposés' : les enjeux des 'Relations Ecoles', de la marque employeur et de la mobilisation des parties prenantes externes (OPCO, branches, partenaires de l'emploi...)
- **Intégrer et fidéliser** des F et des H dans des 'postes opposés' : des modalités de suivi adaptées à chaque situation
- **Repenser** les conditions de travail et organiser l'activité pour les rendre « mixtes compatibles »
- **Comment prendre en compte** les équilibres des temps de vie et les nouvelles aspirations générationnelles pour une mixité concrète



Temps de vie et équilibre des temps : pour une meilleure articulation des temps entre les femmes et les hommes (1 jour)

L'équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle est un nouvel enjeu pour les organisations, aujourd'hui, intégré dans les négociations annuelles obligatoires.

Ce module propose une revue des bonnes pratiques, pour une thématique, source d'attractivité pour les entreprises.

Pour qui ?
DRH, managers

Objectifs de la formation

- **Prendre conscience** des nouvelles attentes en matière d'équilibre des temps : un monde en transformation (numérique, internationalisation des échanges, ATAWAD) qui interroge la place du travail dans la vie (y compris sur la durée).
- **L'équilibre** des temps : un facteur de différenciation sociale et d'attractivité : comment marquer sa différence ?
- **Identifier** les différents leviers d'actions :
 - Les différents congés liés à la parentalité,
 - L'organisation du travail,
 - Le droit à la déconnection,
 - Les services proposées aux collaborateurs,
 - La gestion de carrière adaptée à la conciliation des temps de vie
- **Impliquer** les différentes parties prenantes et élaborer son plan d'actions et de communication



Fiche n° 9

Fonction RH : réingénering des process au regard de l'égalité pro

(1 jour + 1 jour en option pour approfondir les notions et
challenge les plans d'actions)

L'égalité pro est un thème qui impacte l'ensemble des processus et pratiques RH.

Ce module se donne pour objectif de passer au 'scanner de l'égalité pro' tous les process RH.

Pour qui ?
Membres de la
fonction RH

Objectifs de la formation

- **Auto diagnostiquer et piloter** ses process RH au regard de l'égalité pro : auto testing, enquête d'engagement et de satisfaction, audit des process, KPI's de l'égalité...
- **Le portage** de l'égalité pro au sein de la fonction RH : enjeux de gouvernance
- **Sourcing**, recrutement et intégration : diversifier les profils, recruter sans discriminer et intégrer en étant vigilant aux métiers non mixtes
- **Carrière et formation** : comité de carrière FH, entretiens de retour de congés longs, taux d'accès et organisation des formations, suivi des mobilités horizontales et verticales...
- **Rémunérations** : mesures salariales de rattrapage ind&coll., effet maternité, benchmark, analyse des conventions collectives et des classifications...
- **L'évaluation** des managers et le leadership inclusif.



Dialogue social : Impliquer les représentants du personnel et co-construire l'égalité professionnelle F / H dans son entreprise (1 jour)

Les représentants du personnel sont des acteurs clefs à impliquer dans l'égalité professionnelle.

Cette thématique, devenue l'un des sujets phares du dialogue social, nécessite une approche spécifique et transversale.

Pour qui ?
DRS, DRH, CSE, DS

Objectifs de la formation

- **La nouvelle donne** en matière de dialogue social depuis 2008
- Les particularités de la négociation collective en matière d'égalité professionnelle F/H (NAO / négociations thématiques / Accord de méthode),
- **La BDES** : outil de référence pour le comité d'entreprise/CSE et les négociations sociales
- **Le référent CSE : les nouveaux rôles** en matière d'égalité pro, de HSE et de QVT; l'attention portée aux violences faites aux femmes
- **Le positionnement** des OS sur un sujet qui est nouveau pour eux : grille de lecture
- **Comment construire** sa politique égalité avec les partenaires sociaux : démarche projet adaptée



Réussir votre politique égalité en mobilisant les acteurs de votre écosystème interne et externe

(1 jour)

De nouveaux acteurs et parties prenantes sont apparus avec les questions d'égalité et de diversité.

Ce module propose de les identifier et d'en faire des alliés dans la transformation de l'entreprise vers plus d'égalité entre les F et les H.

Pour qui ?
Tout public

Objectifs de la formation

- **L'écosystème de l'égalité** : savoir mobiliser toutes les parties prenantes pour maximiser l'engagement et les chances de réussite
- **Insérer sa politique** égalité dans une approche globale RSE et développement durable
- **Etablir des partenariats**, chercher des financements, se mobiliser pour les territoires
- **Les parties prenantes internes** 'classiques' de l'égalité : dirigeants, managers, fonction RH, syndicats
- **Les parties prenantes internes** à mobiliser : tous les salarié-e-s, les autres fonctions, les communautés de pratiques...
- **Les parties prenantes externes 'légales'** : DIRECCTE, DRDFE, tribunaux, Défenseur des Droits, OPCA...
- **Les parties prenantes externes 'd'influence'** : les agences de notation sociales, les lobbies, les blogs de consommateurs-trices, les réseaux sociaux, les associations 'féministes'...



Santé et sécurité au travail (QVT, RPS, organisation et conditions de travail) : un enjeu spécifique de l'égalité pro ?

(1jour + 1 jour en option pour approfondir les notions et challenger les plans d'actions)

Organisation et conditions de travail sont, désormais étroitement imbriquées, avec les démarches d'égalité professionnelles. Ce module propose un tour d'horizon des pratiques d'entreprise à réinterroger pour plus de performance organisationnelle et d'engagement des collaborateurs.

Pour qui ?
DRH, managers, CSE

Objectifs de la formation

- **Egalité professionnel et QVT** : des thématiques liées depuis l'accord interprofessionnel du 19 juin 2013 et la loi du 17 août 2015 : quel cadre et quels impacts ?
- **Connaître** les spécificités réglementaires liées au travail des femmes
- **La santé au travail** des Femmes et des Hommes : données nationales, différences observées et analyse des causes
- **Conditions** de travail & égalité :
 - Comment diagnostiquer son environnement de travail ?
 - Identifier les freins à la mixité des métiers
 - Vers un environnement inclusif : élaborer un plan d'action favorisant l'épanouissement de tous
- **Aménagement et organisation** de travail :
 - **Les différents modes d'organisation** du travail; les nouvelles formes. L'enjeu du distanciel et du numérique.
 - **Comment élaborer un plan d'actions** adapté à ses contraintes business & métier ?



La place des hommes dans les politiques égalité pro : pour une inclusion gagnant-gagnant

1 jour

Pour réduire les inégalités qui touchent les Femmes, les entreprises se sont concentrées dans un premier temps sur elles. L'égalité ne sera effective que si les Hommes s'engagent aussi dans le sens d'une plus grande égalité.

Ce module propose d'identifier les leviers et de travailler les freins à leur engagement.

Pour qui ?
Tout public

Objectifs de la formation

- **Comprendre les freins** à la participation active des H à l'égalité pro : regards des autres hommes, peurs de mal faire, perte d'avantages...
- **Interroger** les masculinités à l'œuvre dans les modèles de réussite, de carrière, de leadership...
- **Identifier les effets pervers** des inégalités F-H pour les hommes : poids de la réussite au travail, désinvestissement de la sphère privée, peur du déclassement...
- **Connaître les leviers** de la participation active des H pour l'égalité
- **Interroger les pratiques managériales** et débusquer les comportements à risque : stéréotypes de genre, agissements sexistes et discriminations
- **Accompagner le changement** pour favoriser la mixité professionnelle : les hommes pionniers dans les métiers 'dits féminins' : avantages et points de vigilance
- **L'équilibre des temps de vie** : un thème fédérateur qui nécessite un engagement des H et des F



L'égalité professionnelle concrète se fabrique au quotidien dans les équipes sous la conduite des managers de proximité en particulier. Comment mettre en œuvre la dimension RH de l'EgaPro en la conciliant avec les enjeux business ? Quels leviers pour faire de la mixité une source d'engagement et de performance individuelles et collective ?

Pour qui ?
Managers

Objectifs de la formation

- **Identifier** les trois leviers d'un management inclusif : respect, valorisation et capacité à tirer parti des différences
- **Respecter** les différences de genre : apprendre à détecter les agissements sexistes et le harcèlement en travaillant sur les stéréotypes, les signaux faibles et les micro-discriminations. Un travail personnel pour permettre à chaque manager de comprendre ses propres mécanismes ainsi que ceux de son équipe.
- **Valoriser** les différences de genre : développer un cadre de travail propice au dialogue, à l'écoute et à la bienveillance afin d'aller au-delà des différences perçues via des outils concrets applicables au quotidien.
- **Tirer parti** des différences de genre : engagement et sens, créativité et innovation, compétences et performances collectives. S'appuyer sur les différences pour augmenter la performance de son équipe.
- **Travail sur des situations types concrètes basées sur le vécu des participants.** : intégrer une femme dans une équipe masculine (et vice et versa), s'exercer à dépasser les stéréotypes de genre lors d'échanges entre collègues en réunion, auto-diagnostic de son style de management...

FHink
EGALE



Innover pour l'égalité,
agir pour la performance globale

Anne Cambriel

06 19 96 70 78

anne.cambriel@equation-rh.fr

Delphine Guyard-Meyer

06 30 68 90 71

delphine.guyard.meyer@fhinkegale.com

Christophe Falcoz

06 89 85 76 04

falcoz@rcf-management.com

www.fhinkegale.com