

FHinkEgal·e

Le catalogue
Juin 2026



FHinkEgal·e

Innover pour l'égalité,
agir pour la performance globale



Edito

Depuis plus de 10 ans maintenant, le réseau de compétences FHinkEgal·e conçoit pour ses clients des sensibilisations, des formations et des ateliers sur les thématiques de l'égalité et de la mixité professionnelle femme-homme.

La complémentarité de nos compétences et parcours nous a amené·es à investir différents champs thématiques : le lancement et l'animation de démarche Mixité, des plans d'actions lutte contre le sexisme, la santé, sécurité au travail avec l'axe Genre, la montée en compétence des talents via des ateliers de développement des soft skills, etc.

Ce catalogue présente un éventail de ces thématiques concrétisées dans des parcours formation de différents formats, durées et modalités (présentiel, distanciel, blended-learning et e-learning).

Format « sur mesure » ou format « sur étagère », nous serons toujours à votre disposition pour écouter vos besoins et prendre en compte vos spécificités.

Notre objectif : vous aider à réenchanter l'égalité femmes-hommes au sein de vos organisations et à en faire un thème attractif, source d'innovation, de performance et de bien-vivre ensemble !

Bonne lecture



Delphine Guyard Meyer

Coach, consultante senior

Cofondatrice et dirigeante de FHinkEgal·e



FHinkEgal·e



1

FHinkEgal·e

- Un réseau de compétences
- Notre approche pédagogique
- Nos modalités d'intervention
- Notre plateforme digitale
- Les spécificités de notre plateforme
- Nos engagements « qualité »
- Nos clients nous évaluent !

3

Développement des talents

- Agir pour le développement professionnel de tous les talents !
- Une insuffisante intégration des impacts du genre sur les carrières professionnelles
- Objectifs de nos ateliers
- Parcours « Talent : booster votre carrière en intégrant les impacts du genre »
- Notre programme de développement des talents
- Une approche multimodale, collaborative et personnalisée
- Management Drives : un outil puissant au service du leadership
- **Nos ateliers**
- **Des conférences**
- Ambassadrice du jeu *Les Mille Pas*

2

Se former à l'égalité professionnelle

- **Formation** « Les fondamentaux Égalité / mixité professionnelles »
- Top Managers : un dispositif en 3 étapes
- **Atelier** « Homme / Femme / Organisation / Réseau mixité : acteurs et actrices de l'égalité ? »
- **Formation** « Manager inclusif : appréhender les fondamentaux de l'égalité et de la mixité professionnelle pour le traduire en pratique au quotidien ! »
- Auditer les process RH

4

Agissements sexistes et harcèlement sexuel

- Le sexisme : un thème difficile d'accès
- Notre approche sur les sensibilisations sur le sexisme
- Des formations et sensibilisations
- Des **jeux** créés par FHinkEgal·e
- **Des conférences**
- **Des e-learning**s
- **Des focus groupes**



FHinkEgal·e



FHinkEgal·e

1 || Un réseau de compétences expert en égalité et mixité professionnelles

- Notre **pluridisciplinarité** et la **richesse de nos parcours** (ex-DRH, communicant·es, opérationnelles, etc.) ont amené l'équipe de FHinkEgal·e à travailler sur une **large variété d'offres** pour déployer des démarches égalité femmes-hommes, mixité professionnelle et développer les talents.
- Coachs, formateurs ou formatrices, consultant·es, universitaires... nous sommes tous et toutes des **spécialistes** aguerri·es de l'accompagnement et des questions d'égalité et de mixité professionnelles.



[Pour en savoir plus](#)

1 || Notre approche pédagogique en formation et sensibilisation

- 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-crétation** 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.



1 || Nos modalités d'intervention

À vous de choisir le format qui vous convient le mieux !



Présentiel

Interventions « en live », nous pouvons nous déplacer sur toute la France et avons établi des liens forts avec des partenaires en Europe.



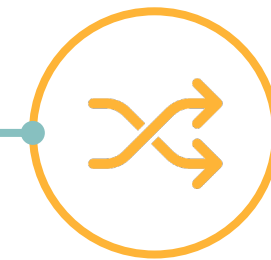
Distanciel

Nous avons digitalisé nos interventions et pouvons coacher, sensibiliser, former, auditer, etc., à distance en utilisant vos outils ou les nôtres (Teams ou Zoom).



Plateforme digitale

Des parcours et des modules de formation en e-learning, outils à télécharger...



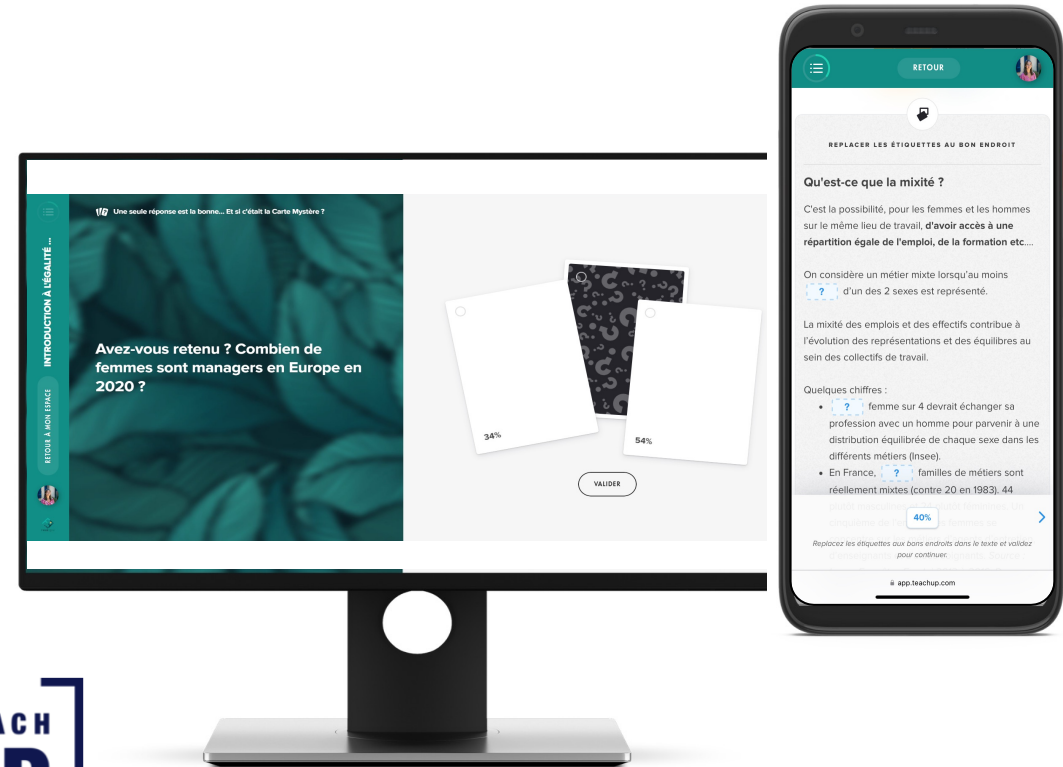
Mixte

Vous pouvez, évidemment, choisir de combiner présentiel, distanciel et/ou plateforme digitale.

1 || Notre plateforme digitale pour se former et passer à l'action

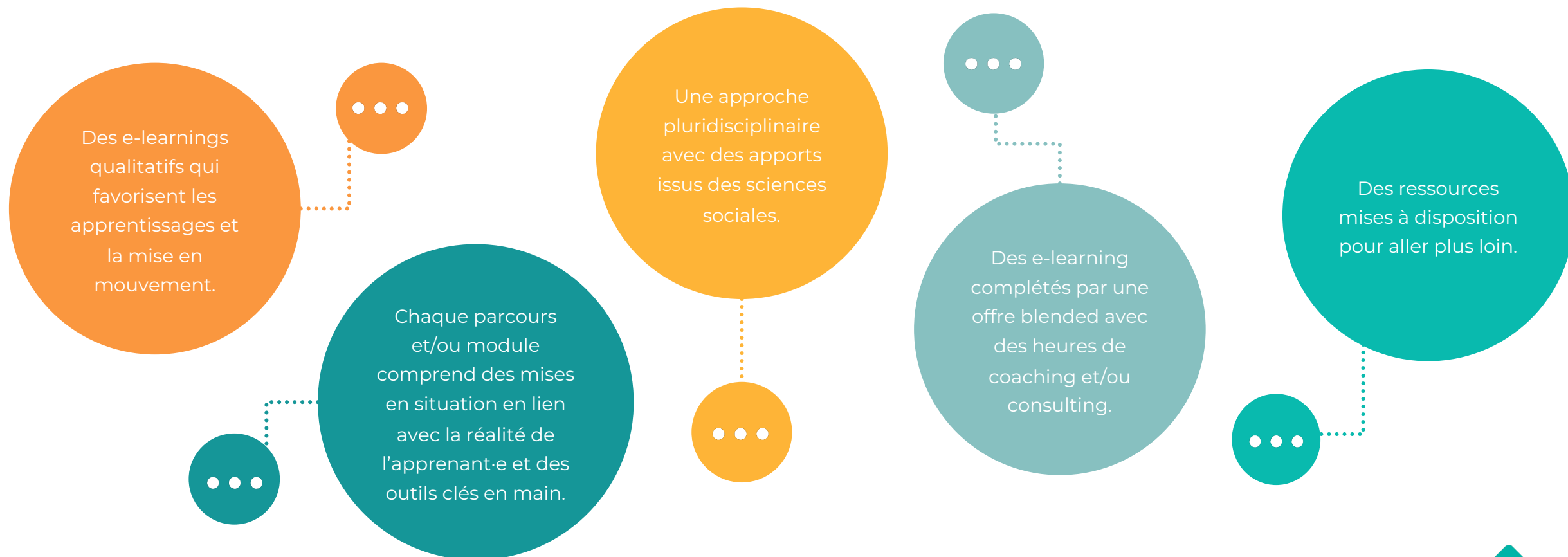
- Une plateforme dernière génération disposant de la technologie de l'adaptive learning : individualisation de la formation en fonction des préférences d'apprentissages des personnes.
- Le portail est personnalisable avec votre logo et vos couleurs.
- Un test de notre solution est évidemment possible.

En partenariat avec



- Données hébergées en France.
- Respect des obligations RGPD.
- Accessibilité numérique.

1 || Les spécificités de notre plateforme



1 || Notre lieu

- Depuis fin mai 2026, FHinkEgal.e a déplacé ses bureaux au sein de la Médiane, au cœur de Lyon.
- La Médiane est un **tiers-lieu** dédié aux thématiques de l'égalité et la mixité : se rencontrer, s'informer et agir à Lyon.
- FHinkEgal.e, en étroite collaboration avec la Médiane, proposera dès fin 2026 une offre de formations et ateliers dans ce lieu => format inter ou intra entreprise ... et un club « Mixité » ouvert à toutes les organisations !



Une salle modulable et équipée,
de 53 m², accessible
aux personnes à mobilité réduite.

1 || Nos engagements « qualité »



Nos **offres sont adaptables** ; nous sommes à votre disposition pour étudier vos demandes particulières.

- ▶ Nos consultant·es et formateur·trices sont des **professionnel·les expérimenté·es**, capitalisant plus de 15 ans d'expérience sur le sujet de l'égalité femmes-hommes et disposant d'une solide expérience en formation et/ou en coaching.
- ▶ Crédibilité opérationnelle et expérience de l'accompagnement individuel et collectif garantis.



Nos formations comprennent un **dispositif d'évaluation** :

- ▶ Avant la formation, un formulaire de recueil de besoins est envoyé aux stagiaires.
- ▶ En début de session, les participant·es sont invité·es à partager leurs représentations et besoins.
- ▶ En fin de formation, une enquête de satisfaction est proposée ainsi qu'une évaluation des connaissances sous forme de questionnaire ou de QCM.



FHinkEgal·e dispose de l'agrément « organisme de formation » depuis juin 2023 et est certifié Qualiopi.



Nos formations favorisent **l'accessibilités aux personnes en situation de handicap** :

- Présentiel : les lieux choisis par nos clients ont été vérifiés pour s'assurer de l'accès aux personnes à mobilité réduite (PMR).
- E-learning : nos vidéos et podcasts sont sous-titrés pour une meilleure accessibilité aux personnes mal entendant·es.
- N'hésitez pas à nous contacter pour évoquer toute situation à anticiper et traiter ou nous permettre de vous mettre en relation avec des associations d'aide.



Référente handicap : Delphine Guyard-Meyer, représentante légale de FHinkEgal·e.



FHinkEgal·e

1 || Nos clients nous évaluent !

Depuis 2023

859

apprenants et apprenantes

Satisfaction globale



Choix des moyens et des méthodes pédagogiques



Relations avec nos formateurs et formatrices



« Formation riche ! Sujet sociétal et sujet important dans notre groupe. Merci Delphine pour l'animation, les outils et les conseils très utiles ! »

Formation « Sexisme ordinaire au travail, harcèlement sexuel et discriminations : les repérer pour mieux agir »

« Formation très intéressante qui permet une remise en question. J'espère qu'elle sera de nouveau proposée à d'autres femmes dans l'entreprise. »

Formation sur mesure : « Talents féminins : dépassons le plafond de verre ! »

1 || Des références clients solides





2

Focus « Se former à l'égalité professionnelle »

Catalogue de nos différents formats



FHinkEgale

2 || Formation

Les fondamentaux Égalité / mixité professionnelles

Objectifs

- Appréhender un rapide état des lieux de la mixité professionnelle en Europe et en France, (données chiffrées).
- Maîtriser les principales définitions et mots clés de l'égalité et de la mixité professionnelles.
- Intégrer les impacts différenciés du genre sur la carrière professionnelle des femmes et des hommes.
- Faire le lien avec les stéréotypes de sexe et les agissements sexistes.
- Identifier les leviers utiles à un plan d'action dédié à l'égalité et la mixité professionnelles.
- Synthétiser les premières prises de conscience et actions à lancer.

Méthodes utilisées

Apports d'expertise, Brainstorming collectif => notes prises dans un carnet d'activité et compte rendu.

Les + de cette formation

- ✓ Une vision clarifiée des enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes.
- ✓ Une meilleure connaissance des leviers à disposition pour agir



2 || Top Managers : un dispositif en 3 étapes pour appréhender l'égalité et la mixité professionnelles

Temps 1

Demi-journée d'échanges sur les fondamentaux de l'égalité professionnelle :

- Échanges sur les représentations.
- Appréhender la culture de l'égalité.
- Connaître les fondamentaux de l'égalité femmes- hommes et de la mixité professionnelle : définition et état des lieux.
- Faire un focus sur les stéréotypes de sexe : facteurs clés à l'origine des inégalités.
- Identifier les freins à l'engagement des démarches égalité.

Temps 2 Intersession

1 / Aller plus loin / approfondir !

- Mise à disposition d'une bibliothèque de ressources : bibliographie, articles, liste de films et vidéos.

2 / Réaliser un « défi terrain » =>

Confronter ses apprentissages à la réalité terrain.

Par exemple : réaliser une ou plusieurs interviews de femmes et d'hommes sur leurs perceptions de l'égalité femmes-hommes au sein de l'entreprise ?

Mener une enquête sur les dispositifs égalité et collecter des données sexuées...

Temps 3

Demi-journée d'échanges sur les démarches égalité professionnelle : pourquoi, comment.

- Les raisons d'agir en faveur de l'égalité.
- Les leviers d'actions.
- Les conditions de réussite de telles démarches.
- Synthèse des points clés et liens avec le contexte et les éventuels besoins de l'organisation.

Les + de cette action : Un dispositif mené en petit groupe favorisant les échanges, les prises de conscience et les apprentissages pour faire le point des enjeux de l'égalité et identifier comment se mettre en mouvement sur le thème dans son organisation.

2 || Atelier Homme / Femme / Organisation / Réseau mixité : acteurs et actrices de l'égalité ?

Objectifs

- **Donner des clés** : faire le point des principales raisons d'agir en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes (Lien avec Raisons d'agir Entreprise) et des freins au développement des politiques mixité.
- **Prendre du recul** sur ses freins et prendre conscience que l'égalité professionnelle est un projet de changement où tout le monde est acteur·trice / contributeur·trice :
 - identifier ses représentations/freins,
 - prendre des engagements à titre individuel pour amorcer le changement,
 - réfléchir à ce que le réseau mixité peut faire, à un niveau local, pour apporter sa pierre à l'édifice.

Méthodes utilisées

Apports d'expertise, Brainstorming collectif => notes prises dans un carnet d'activité et compte rendu

Les + de cet atelier

- ✓ Une vision clarifiée des enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes.
- ✓ Une réflexion sur ce qui dépend de soi, en tant qu'homme ou en tant que femme, ce qui dépend de l'organisation et ce sur quoi vous pouvez agir.

2 || Formation

Manager inclusif : appréhender les fondamentaux de l'égalité femmes-hommes et de la mixité professionnelle pour le traduire en pratique au quotidien !



Objectifs :

- Partager un état des lieux de l'égalité professionnelle femmes-hommes.
- Comprendre les stéréotypes de sexe et faire le lien avec les inégalités femmes-hommes et les agissements sexistes.
- Prendre conscience des bénéfices de la mixité (bien-vivre ensemble, inclusion...).
- Identifier et lever les freins rencontrés par les managers, faire le lien avec leur quotidien.
- S'engager, faire un premier pas vers le changement.



Déroulé

Un parcours en 5 phases en blended learning :

1. Phase de lancement pour contextualiser l'action – distanciel
2. E-learning pour appréhender les fondamentaux de la mixité
3. Mener un défi terrain pour confronter ses apprentissages à sa réalité
4. Un atelier de 2 h pour échanger et approfondir – distanciel ou présentiel
5. Un temps de prise de recul pour s'engager sur un premier pas de changement



Les + de cette formation

- ✓ Une connaissance fine des notions et de leurs impacts au travail.
- ✓ Une intégration de ce que cela implique dans son management.
- ✓ Une réflexion sur les bénéfices de la mixité.
- ✓ Des tips pour pratiquer un management inclusif attentif à la mixité.



2 || Auditer les process RH

Passer au « scanner du genre » les principaux processus RH.

Objectifs

- Grâce à un travail collaboratif mené en workshop avec vos équipes RH, mettre à plat les différents process pour identifier les pratiques **qui freineraient la mixité professionnelle et/ou seraient sources de discriminations directes ou indirectes.**
- Prendre du recul sur des benchmarks et bonnes pratiques
- En profiter pour lister les initiatives en lien.

Méthodes utilisées

Apports d'expertise, carnet de diagnostic, benchmark et outils



Recrutement et intégration

Evaluation, mobilités et gestion des carrières

Développement professionnel et formation

3 thèmes en lien : conditions de travail, pratiques managériales et normes sociales



Il s'agit également de :

- **Sécuriser** les process pour limiter les risques juridiques, financiers et d'image.
- **Contribuer**, par les pistes d'actions proposées, à nourrir la marque employeur et rendre attractive l'expérience candidat.e, apprenant.e et collaborateur·trice.
- **Repositionner** la posture RH / RSE (approche, comportements, discours...) pour incarner demain l'exemplarité.



Focus « Développement des talents »

Catalogue de nos différents formats



FHinkEgale

3 || Une insuffisante intégration, par les organisations, des impacts du genre sur les carrières professionnelles

- Les politiques de développement RH (parcours et développement professionnel...) méconnaissent souvent les problématiques spécifiques liées au genre.
- Les femmes et les hommes :
 - n'ont **pas le même agenda de carrière** (agenda de vie différencié : poids parentalité, charge mentale...),
 - vivent des **injonctions sociales différentes** (attentes véhiculées par la société sur le rôle des uns et des autres), mais aussi des **bagages culturels différents** qui contribuent à créer des inégalités au travail,
 - ne rencontrent **pas les mêmes problématiques au travail** (plafond et parois de verre, plancher collant...).



3 || Identifier ces impacts...

- ... C'est mettre des mots sur des **réalités de travail perçues**.
- ... C'est battre en brèche des **croyances limitantes** (manque de confiance en soi, difficulté à se projeter sur des métiers dits « masculins » ou dits « féminins »...).
- ... C'est retrouver du **pouvoir d'agir** sur sa carrière, en identifiant ce qui dépend de soi et des autres ou de la société au sens le plus large.



3 || Vous accompagner à intégrer les impacts du genre sur les carrières professionnelles

En tant que RH / RSE, identifier vos leviers d'actions >>



Nos exemples de programme de développement des talents >>

The background is a solid teal color with a repeating pattern of stylized, overlapping leaf shapes. The leaves are arranged in a dense, interlocking grid-like fashion, creating a textured effect.

Accompagner
les équipes RH et RSE

3-1 || Vous accompagner à intégrer les impacts du genre sur les carrières professionnelles

► Intégrer les dernières tendances RH et management pour faire évoluer vos pratiques.

- **Limitier les potentiels effets** de plafond de verre, parois de verre, plancher collant et **libérer le potentiel** des femmes et des hommes de votre organisation.
- **Intégrer les attentes évolutives des jeunes générations** (y compris les hommes), avec un rapport au travail qui change, des attentes sur un leadership plus humain, une remise en cause de certaines normes de fonctionnement en organisation.
- Faire évoluer les codes **culturels et organisationnels** de votre organisation pour la rendre plus **inclusive** et **épanouissante**.



3-1 || Nos formules d'accompagnement sur mesure

- ✓ **Diagnostic des process RH** « talent développement » : recrutement, développement des compétences et formation, revue de personnel, etc.
- ✓ **Ateliers** pour mettre en perspective et faire évoluer la rédaction de vos référentiels emplois / compétences, outils recrutement, etc.
- ✓ **Organiser des ateliers prospectifs et ou formation** à destination des RH/RSE pour intégrer les spécificités des démarches égalité / mixité.
- ✓ **Questionner la culture de votre organisation** : normes sociales, culture managériale, codes du leadership et normes de pouvoir...



3-1 || Nos formules d'accompagnement sur mesure

- ✓ **Enquêtes de perception et focus group** pour identifier les perceptions de vos collaborateurs et collaboratrices.
- ✓ **Diagnostic de communication** – analyse de vos supports de com interne et externe et proposition d'évolution.
- ✓ **Campagne de communication**, vidéos, print... pour faire évoluer la représentation sur les métiers et / ou valoriser vos engagements !
- ✓ Et tout dispositif sur mesure qui correspondrait à vos besoins sur cette thématique !



Nos programmes de développement
des talents :
Les principes

3-2 || Développer les talents féminins

- Accompagner vos talents féminins via des programmes d'accompagnement – ressources adaptés pour les aider à :
 1. **Décoder les mécanismes sociaux** en lien avec le genre ; ce faisant, leur permettre de prendre du recul et de faire la part des choses, entre ce qui leur est potentiellement imputable dans les difficultés rencontrées et ce qui relève de la société et de la culture professionnelle => **déculpabiliser**.
 2. **Intégrer les impacts** des stéréotypes de sexe sur leurs comportements et en déduire des actions pour les dépasser => **comprendre pour agir à bon escient**.
 3. **Développer leurs ressources** pour faire face et consommer moins d'énergie au quotidien => **être plus « confort »**.
- Ce faisant, développer leur capacité d'adaptation et d'impacts !



3-2 || Des solutions d'accompagnement à la carte

Les ateliers peuvent être réalisés **isolément** ou **former un parcours progressif de plusieurs ateliers**, qui mettent les personnes en dynamique de développement.

Ces ateliers sont animés, en présentiel ou en distanciel, par une ou deux coachs selon le nombre de participant·es.

Ils peuvent aussi être remplacés ou être complétés

- ✓ par des formats plus courts de type conférences
- ✓ par des e-learning.

Ils peuvent également être complétés par des :

- séances de **coaching individuels** (1 à 3 séances pour travailler en profondeur son plan de développement),
- profils de leadership **Management Drives**.



Nos programmes de développement
des talents :
Quelques exemples

3-2 || Programme « Boost »

9 ateliers
sur
8 mois

 **« Boost »** : Un parcours en blended-learning (mêlant e-learning, workshop, mise en mouvement terrain et coaching) pour accompagner le changement de posture, la mise en mouvement : développer sa solidité et son efficacité professionnelle.



1 • Donner le sens et la vision

- 1 temps de lancement
- 1 atelier pour comprendre les impacts du genre sur la carrière, appréhender ses stéréotypes et identifier les enjeux de la mixité professionnelle.



2 • Accompagner le développement

5 ateliers autour du leadership, de l'affirmation de soi, de la stratégie de carrière et de sa mise en visibilité.



3 • Mesurer le chemin parcours, entrer dans une dynamique de développement continu et capitaliser

2 ateliers autour de l'équilibre des temps et de la capitalisation des bonnes pratiques pour soi et pour son organisation.

Un accompagnement individuel « passeport coaching »,
des workshops, des ressources e-learning et des défis terrain.

3-2 || Détails de notre programme « Boost »



 Workshop de 2h30 en distanciel (24h au total)
E-learning de 30 minutes (4h au total)

 Présentiel  3 à 5h de travail personnel



Les séquences de ce parcours peuvent aussi constituer des dispositifs isolés. Toutes les adaptations sont possibles.



FThinkEgale



3-2 || Programme « Impact »

- **Un cursus resserré de 4 jours sur 4 mois, privilégiant le présentiel,** pour accompagner le changement de posture, la mise en mouvement : **développer sa solidité et son efficacité** professionnelle au sein de son organisation !

Comprendre
les impacts
différenciés du
genre sur les
carrières

Déjouer
durablement
les croyances
limitantes et
renforcer sa
confiance en soi

Développer
son leadership
authentique et
asseoir sa posture

Développer une
communication
assertive et
trouver son style
de
communication y
compris en
situation difficile

Gérer sa carrière
conformément
à ses objectifs et
sans s'épuiser

Savoir se mettre
en visibilité
Développer
son réseau et
s'appropriier
les outils
nécessaires

3-2 || Détails de notre programme « Impact »

4 jours
sur
4 mois

Créer le lien et l'ouverture,
donner les clefs, définir le cap,
favoriser la mise en action

Atelier n°1

- Faire connaissance et créer ou renforcer le lien, partager les objectifs, entrer dans les thématiques, « se projeter en tant que femme leader » et partager ses enjeux professionnels.
- Comprendre les impacts du genre sur les parcours professionnels des ♂ et des ♀ et identifier ce qui peut nous impacter pour s'en libérer.
- Être une femme dans un monde d'homme => s'approprier les règles du jeu et y faire face !
- Identifier son style de communication; faire le lien avec les attendus sociaux ; élaborer son plan de renforcement « com et influence »

Prendre du recul, travailler son identité
et projet professionnel, développer son influence et affirmer son
style de communication

Atelier n°2

- Prendre du recul sur la notion de leadership et affirmer son identité professionnelle.
- En profiter pour se comparer au modèle de leadership de son organisation et identifier ses points de progrès.
- Faire le lien avec la confiance en soi et mieux en comprendre les ressorts.
- Développer ses ressources personnelles et points d'appui
- Clarifier sa stratégie de carrière et oser l'ambition ; réaliser son arbre de vie et se fixer son objectif à court et moyen terme.
- Elaborer sa feuille de route personnel.

Atelier n°3

- Elaborer sa stratégie en 4 étapes pour se rendre visible dans son organisation :
1. Être au clair sur son image
 2. Clarifier ses messages et savoir pitcher
 3. Créer / développer son influence via son réseau professionnel
Training => Pitcher avec dynamisme et story telling ; savoir présenter une thématique avec impact avec le mind map des intentions
 4. Développer une communication assertive et maîtriser les bases de la CNV ; Savoir gérer des situations à enjeux.

Gagner en confort, développer
un regard positif et renforcer
son impact

Atelier n°4

- Gérer son temps et son énergie pour gagner en confort
 - L'équilibre des temps et charge mentale
 - Les sphères de vie
- Faire des choix et les assumer
 - Quelques conseils pratiques pour gérer son temps
- Gérer son énergie et gagner en confort
- Développer un regard positif et pratiquer la gratitude
- Capitaliser ses forces et son système de réussite - Consolider son plan d'action.
- Elaborer des recommandations pour soi et pour son organisation.



4 Workshop de 7 h en présentiel
(28h au total)



3 h de travail personnel



Séances de coaching individuel en option.

3-2 || Exemples d'ateliers à la carte

1 demi-journée



Les impacts du genre sur les carrières : comprendre et agir !



Homme / Femme / organisation / réseau mixité : acteurs et actrices de l'égalité ?



Être une femme dans un monde d'hommes



Reconnaître le sexisme et s'entraîner à le gérer



Développer sa confiance en soi et la mettre au service de son projet professionnel



Développer son leadership et affirmer son identité professionnelle



Clarifier sa stratégie de carrière et oser l'ambition



Négocier son salaire : comment faire reconnaître sa valeur !



Se mettre en visibilité : un enjeu et un savoir-faire pour gérer sa carrière.



Trouver son équilibre, gérer son temps et son énergie pour mener sa carrière professionnelle



3-2 || Les impacts du genre sur les carrières : Comprendre et agir !

Objectifs

- Appréhender la mixité professionnelle et les enjeux de l'égalité professionnelle : identifier les freins, s'approprier les leviers pour faire évoluer les pratiques individuelles et collectives en organisation.
- Comprendre les impacts différenciés du genre sur la carrière professionnelle.
- Connaître la notion de stéréotype de sexe et ses impacts, bénéfiques ou négatifs, sur les femmes et les hommes.
- Prendre conscience de ses propres stéréotypes, apprendre à les repérer et les déconstruire...

Méthodes utilisées

Apports d'expertise, Brainstorming collectif => notes prises dans un carnet d'activité.

- Réflexion collective sur les bénéfices et les inconvénients des stéréotypes.
- Brainstorming sur les stéréotypes présents dans son environnement, faire le lien avec les pratiques professionnelles.
- Partage de pistes de changements à impulser.

Avec quoi vont-elles repartir ?

Une connaissance claire des notions :

- ✓ d'égalité femmes-hommes / mixité professionnelle et de stéréotypes de sexe,
- ✓ des premières pistes d'actions.

3-2 || Homme / Femme / Organisation / Réseau mixité : acteurs et actrices de l'égalité ?

Objectifs

- **Donner des clés** : faire le point des principales raisons d'agir en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes (Lien avec Raisons d'agir Entreprise) et des freins au développement des politiques mixité.
- **Prendre du recul** sur ses freins et prendre conscience que l'égalité professionnelle est un projet de changement où tout le monde est acteur·trice / contributeur·trice :
 - identifier ses représentations/freins,
 - prendre des engagements à titre individuel pour amorcer le changement,
 - réfléchir à ce que le réseau mixité peut faire, à un niveau local, pour apporter sa pierre à l'édifice.

Méthodes utilisées

Apports d'expertise, Brainstorming collectif => notes prises dans un carnet d'activité.

Les + de cet atelier

- ✓ Une vision clarifiée des enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes.
- ✓ Une réflexion sur ce qui dépend de soi, en tant qu'homme ou en tant que femme, ce qui dépend de l'organisation et ce sur quoi vous pouvez agir.

3-2 || Être une femme dans un monde d'hommes

Objectifs

- Comprendre les spécificités des environnements non mixtes.
- Appréhender les agissements sexistes et le harcèlement sexuel. Identifier les facteurs contributifs et les conséquences au travail.
- Identifier les codes sociaux en organisation, notamment masculins.
- Identifier comment réagir dans des situations inconfortables et développer une communication assertive

Méthodes utilisées

Apports d'expertise, Brainstorming collectif => notes prises dans un carnet d'activité.

- Travaux en sous-groupe pour identifier les pratiques en lien avec la culture de l'organisation qui pourraient freiner la mixité professionnelle
- S'entraîner à développer une communication assertive.

Avec quoi vont-elles repartir ?

- ✓ Une meilleure vision des difficultés potentielles dans des organisations non mixtes.
- ✓ Une première expérimentation de la communication assertive et ses liens avec les questions de leadership et de cultures d'entreprise.



Public : cadres femmes et hommes



3h30, 0,5 jour



Prérequis : aucun



Prix : nous consulter



FHinkEgale



3-2 || Reconnaître le sexisme et s'entraîner à le gérer

Objectifs

- Appréhender les notions d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel.
- Faire le lien avec les stéréotypes de sexe et les inégalités femmes-hommes au travail.
- Partager les situations pour mieux comprendre les limites de chaque notion et élaborer son plan d'action personnel.

Déroulé

Un atelier mêlant explications brèves et exercices collectifs :

- échanges sur les situations vécues,
- apport sur les notions : chiffres, définitions, cadre légal...
- les stéréotypes de sexe : comprendre le lien avec les agissements sexistes ; les identifier et les déconstruire,
- réflexion collective sur l'impact des stéréotypes et des agissements sexistes sur la culture de l'entreprise, le développement des personnes, etc.
- réflexion collective sur comment faire changer les comportements : le sien, celui des autres,
- s'exercer à gérer les agissements sexistes : apports sur la communication non violente et sur les différents styles de répartition pouvant être utilisés – s'entraîner.

Méthodes utilisées

- Coaching collectif, les principes de l'Intelligence collective : brainstorming...
- Quiz, vidéos.

Les + de cet atelier

- ✓ Une meilleure connaissance des notions et de leurs impacts.
- ✓ Des pistes d'actions à mettre en œuvre à son niveau pour se libérer des stéréotypes de sexe et apprendre à gérer des situations d'agissements sexistes.

3-2 || Développer sa confiance en soi et la mettre au service de son projet professionnel

Objectifs

- Connaître l'impact des croyances et stéréotypes sur le développement de carrière des femmes et des hommes.
- Comprendre les ressorts de la confiance en soi.
- S'approprier les outils qui contribuent à développer le sentiment d'auto-efficacité.

Déroulé

Un atelier mêlant explications brèves, travail sur soi et exercices collectifs :

- Identifier l'impact des croyances et stéréotypes sur les hommes et les femmes et identifier ses freins
- Se situer par rapport à la confiance en soi
- Mobiliser ses ressources
- Identifier des outils qui peuvent nous aider
- Construire son plan d'action

Méthodes utilisées

- Coaching collectif, test, Psychologie positive, co-coaching.
- Apport théorique illustré.

Les + de cet atelier

- ✓ Une meilleure connaissance de ses freins.
- ✓ Une vision claire de ses forces et de ses objectifs de développement pour renforcer son socle de confiance en soi.
- ✓ Des techniques simples pour travailler sa solidité.

3-2 || Développer son leadership et affirmer son identité professionnelle

Objectifs

- Appréhender la notion de leadership et son évolution.
- Faire la différence avec le management.
- Prendre du recul sur la notion de leadership et les impacts du genre – Focus « Opting out ».
- Faire le lien avec soi : quelle est mon identité de leader ?
- Faire le lien avec le modèle de son organisation.

Méthodes utilisées

Apports d'expertise, Brainstorming collectif => notes prises dans un carnet d'activité.

- Travailler et affirmer son identité de leader.
- Identifier les compétences clefs à développer et sa feuille de route personnelle.

Avec quoi vont-elles repartir ?

- ✓ Une vision plus claire des tendances managériales.
- ✓ Une affirmation de leur leadership personnel.
- ✓ Un questionnaire sur le modèle de leadership de son organisation.

3-2 || Clarifier sa stratégie de carrière et oser l'ambition

Objectifs

- Définir mon objectif : où je veux être à court, moyen et plus long terme ?
- Identifier ses talents / ses envies : d'où je pars : Ikigai.
- Prendre conscience de ses croyances limitantes.
- Construire son itinéraire et synthétiser sa stratégie de carrière permettant d'identifier les étapes à mettre en place pour réaliser son objectif.

Méthodes utilisées

Apports d'expertise, brainstorming collectif => notes prises dans un carnet d'activité.

- Prendre du recul sur son rapport à l'ambition et l'affirmation de soi.
- Réaliser son ikigai.
- Formaliser son plan d'action.
- Revoir son CV.

Avec quoi vont-elles repartir ?

- ✓ Une formalisation dessinée de sa carrière afin de retracer toutes les étapes à venir pour parvenir à leur objectif de carrière.
- ✓ Un atelier très concret invitant à la prise de recul, à mener en petit format



Public : cadres femmes et hommes
Groupe de 8 maximum



3h30, 0,5 jour



Prérequis : aucun



Prix : nous consulter



FHinkEgale



3-2 || Négocier son salaire ou sa promotion : comment faire reconnaître sa valeur !

Objectifs

Pour préparer sa négociation salariale ou sa promotion, identifier ses freins, être au clair sur sa valeur et construire son plan d'action personnel, grâce à une stratégie simple, mais efficace.

Déroulé

- Identifier ses freins : stéréotypes, complexes diverses (complexe de Cendrillon, bonne élève...).
- Reconnaître sa valeur : posture de parité
Capitaliser sur ses réussites - points d'appui / identifier son système de réussite
- Oser passer à l'action :
 - Préparer sa stratégie et être au clair avec ses objectifs => stratégie en 5 étapes : Se préparer : définir ses objectifs (smart), repérer son environnement (vérifier le timing, identifier ses alliés, s'étalonner, identifier éventuelles difficultés...) ; choisir son style de négociation (Les fondamentaux de la négociation => la négo raisonnée ou stratégie des gains mutuels).
 - Préparer son entretien : posture personnelle (approche positive & conquérante), pitch, Mind map des intentions, utiliser la CNV.

Méthodes utilisées

- Apports d'expertise, coaching collectif, Brainstorming collectif, psychologie positive
- Négociation raisonnée => notes prises dans un carnet d'activité

Les + de cet atelier

- ✓ Une vision clarifiée de vos objectifs et points d'appui.
- ✓ Un choix de stratégie et un plan d'action pour les prochaines étapes

3-2 || Se mettre en visibilité : un enjeu et un savoir-faire pour gérer sa carrière

Objectifs

- Prendre conscience de la nécessité de se rendre visible dans son entreprise, Prendre conscience nos freins à nous mettre en valeur et de nos moteurs...
- Définir l'image que nous voulons donner de nous et repérer si c'est bien le cas...
- Bien connaître ses « cibles » et adapter sa stratégie et son discours...
- Les outils du marketing de soi et les réseaux sociaux internes à l'entreprise et externes...

Déroulé

Un atelier réflexif qui permet, en un temps court, de prendre du recul sur son identité professionnelle. Et de traduire ce concept en accroche / pitch afin de tester sa pertinence auprès des autres.

- Introduction sur le marketing de soi
- Mettre en place une stratégie de mise en visibilité en 3 étapes : se poser la question de son image / Pour qui ? / Mon plan de communication

Méthodes utilisées

Techniques de création par analogie et métaphore
Méthode de prise de recul et d'analyse
Présentation de l'outil « Arbre de vie professionnelle »

Les + de cet atelier

- ✓ Une compréhension plus pointue de votre identité et de vos spécificités.
- ✓ Un message de communication simple et clair pour affirmer votre marque personnelle.

3-2 || Trouver son équilibre, gérer son temps et son énergie pour bien mener sa carrière professionnelle

Objectifs

- Connaître les notions d'équilibre des temps et de charge mentale
- Mieux gérer son temps à partir d'une meilleure connaissance de ses besoins en énergie et une meilleure optimisation de son organisation pro / perso.
- Partager ses bonnes pratiques et définir son plan d'action

Déroulé

Un atelier de réflexion individuelle et collective en 3 étapes :

- l'équilibre des temps de vie pro / perso : trouver son équilibre et optimiser son temps en fonction de ses priorités,
- gérer son énergie pour se ménager des temps de récupération : ne pas s'oublier pour être plus performant·e,
- consolider son plan d'action grâce au co-développement.

Méthodes utilisées

- Coaching collectif.
- Apport théorique illustré : le cadran de l'énergie, l'équilibre des temps de vie.
- Co-développement.

Les + de cet atelier

- ✓ Un plan d'action finalisé, des priorités et des engagements sur des premières actions menées à court terme.



Des conférences

3 exemples parmi d'autres



FHinkEgale

3-3 || Comment dépasser le plafond de verre ?



Objectifs

Permettre aux femmes d'appréhender les enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes avec un focus carrières :

- disposer d'un état des lieux : France et organisation,
- connaître les impacts du genre sur les carrières,
- identifier les leviers d'actions à leur disposition pour agir et mener leur carrière comme elles l'entendent !



Déroulé

Apports avec questions/réponses.

- Quelques chiffres et des réalités qui s'imposent.
- Que se passent-ils du côté des organisations ? Actions / limites.
- Et du côté des femmes, quels sont les freins ?
- Que faire ? 12 leviers à s'approprier pour dépasser le plafond de verre



Méthodes utilisées

Apports, infographie et bibliographie, questions/réponses.

Les + de cette conférence

- ✓ Une vision clarifiée des leviers relevant de l'action individuelle



3-3 || La fabrique des inégalités

Objectifs

- Comment naît la hiérarchie entre les genres ? Comment se développe-t-elle ? Que véhicule notre culture commune ?
- Quelles conséquences pour les femmes, les hommes, les organisations de travail, la société ?
- Comment et pourquoi envisager une culture de l'égalité ?

Déroulé

- Panorama des recherches menées et en cours sur les inégalités de genre et des problématiques soulevées par cette question.
- Une conférence à l'intersection de nombreuses disciplines (histoire, sociologie, sciences cognitives...)

Méthodes utilisées

Apports, infographie et bibliographie, questions/réponses.

Les + de cette conférence

- ✓ Une vision clarifiée des inégalités femmes-hommes et du processus de création de ces inégalités.

3-3 || L'égalité salariale : un enjeu mondial, une réponse systémique

Objectifs

Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes avec un focus Egalité salariale :

- disposer d'un état des lieux France et Monde et connaître la réglementation France en matière d'égalité salariale,
- identifier les leviers d'actions pour les organisations, les collaborateurs et collaboratrices.

Déroulé

- **Inégalités salariales** : panel de chiffres, état des lieux (privé, public, des comportements différenciés femmes-hommes dès l'accès au monde du travail, différences cadres / non-cadres, impact sur la retraite...).
- **Un cadre juridique qui se renforce** : une priorité mondiale, un enjeu européen (directive sur la transparence salariale), une réglementation française qui s'est renforcée (obligations à la charge des organisations: principe égalité salariale, index égalité, etc.).
- Une **problématique systémique** qui invite chaque acteur, actrice à se mettre en mouvement => vue organisation, manager, hommes et femmes; au quotidien, mobiliser les bonnes personnes, faire vivre sa stratégie de carrière, faire évoluer les mentalités

Méthodes utilisées

Apports, infographie et bibliographie, Sollicitations dynamiques de l'auditoire sur représentations, quiz éventuel, questions/réponses.

Les + de cette conférence

- ✓ Une vision clarifiée des enjeux de l'égalité salariale (monde, Europe et France).
- ✓ Une meilleure compréhension des différents dispositifs existants en France et des actions pouvant être menées au niveau de chaque organisation **et** par les collaborateurs et collaboratrices.

3-3 || Ambassadrice du jeu *Les Mille Pas*

- Dans *Les Mille Pas*, les joueurs et joueuses incarnent des femmes, au quotidien, dans leur vie professionnelle. Mais, cette vie n'est pas une longue route tranquille ! Comment réussir à contrer les feux rouges et à accumuler mille pas ?
- Ce jeu est l'occasion, ludique et conviviale, de **prendre du recul sur la carrière professionnelle des femmes** pour apprendre, relativiser et échanger ensemble sur vos bonnes pratiques !
- Delphine Guyard Meyer a été formée à l'utilisation de ce jeu lors d'atelier ou de formation.

Ce jeu, un projet initié par BEJOUE, a été créé grâce aux témoignages de 700 femmes interrogées en 2020 sur les freins et les accélérateurs qu'elles ont rencontrés au cours de leur carrière professionnelle.

Les Mille Pas intègrent et valorisent ces témoignages.



FHinkEgale

3-3 || En conclusion, créer votre combinaison



- 3 séances de coaching pour y voir plus clair sur sa stratégie de carrière, bâtir son plan d'action, accompagner son développement...
- Être accompagné·e par un ou une mentor.
- Participer à un atelier d'une demi-journée sur la mise en visibilité de soi.



- Une séance de co-développement « coup de pouce » pour découvrir la puissance de ce dispositif.
- Participer à un atelier « développer sa confiance en soi » et à un atelier « Stratégie de mise en visibilité ».



- Participation à un groupe de co-développement distanciel.
- Un passeport coaching pour travailler en profondeur sur un sujet et expérimenter de nouvelles manières d'appréhender les situations...



Focus « Agissements sexistes et harcèlement sexuel »

Catalogue de nos différents formats

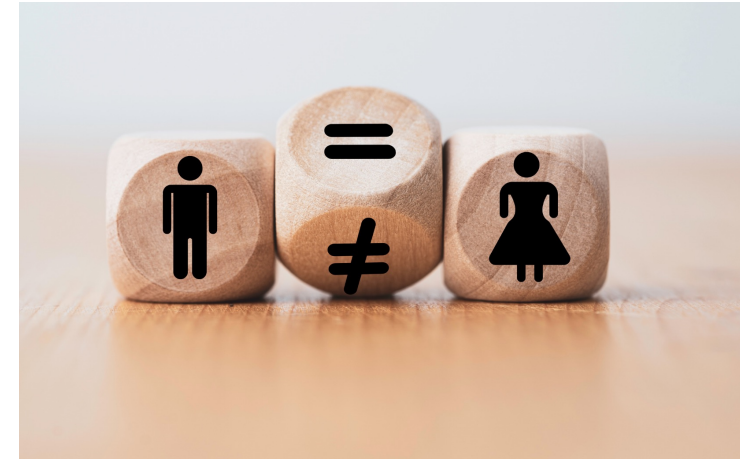


FHinkEgale

4 || Le sexisme : un thème difficile d'accès

Nos points d'attention :

- La **spécificité de cette thématique** invite chacun et chacune à questionner son rapport à l'autre sexe et ses impacts dans le domaine du travail.
- Ce sujet peut être **clivant** ; il doit être compris comme étant en **lien avec des objectifs de votre organisation** (business, attractivité, accord égalité...) et sa **performance**.
- Lutter contre les agissements sexistes nécessite **patience et temps long**. Ils s'ancrent via les stéréotypes de sexe et les construits sociaux partagés par le plus grand nombre. Déconstruire des stéréotypes, fixer de nouvelles limites... pourra **impacter la culture de votre métier** ; ce questionnement sur le modèle de relations entre les individus au travail pourra impulser une réflexion sur les **pratiques de management**.
- Votre plan d'action devra s'inscrire dans une **continuité d'engagements** de l'organisation, **soutenus par votre direction**.



4 || Le sexisme : un thème difficile d'accès

Nos points d'attention :

- Au-delà de former vos référent·es agissements sexistes, l'enjeu est de sensibiliser et d'impliquer **toute la ligne managériale**, avant les collaborateurs et collaboratrices : ce sujet exige **exemplarité et cohérence**.
- Une sensibilisation sur les agissements sexistes peut être perçue comme « intrusive » pour des populations non-demandeuses.
 - L'objectif est de favoriser les prises de conscience et de faire évoluer les comportements : nous recommandons des interventions interactives et non culpabilisantes qui permettent de **poser le sujet en douceur** et **d'amener chacun et chacune à questionner** ses représentations et comportements.
 - Ces interventions seront plus efficaces si elles se font en **présentiel** et si elles sont animées par un **duo mixte**, concrétisant les messages clefs et favorisant une plus forte résonance au sein de chaque population sexuée.



4 || Notre approche sur les sensibilisations sur le sexisme

- Aborder une thématique délicate, mobilisant des savoirs et vécus différents, **sans dramatiser...**
- **Favoriser l'inclusion de tous et toutes :**
Donner une juste place aux femmes et aux hommes, dans cette thématique, pour que chacun et chacune se sente totalement inclus·e, non culpabilisé·e et prêt·e à initier le changement !





Des formations et sensibilisations

2 exemples de format parmi d'autres



FHinkEgale

4 || Agissements sexistes : nouvel enjeu clé pour les organisations



Objectifs

- Appréhender les notions d'agissements sexistes (dont le harcèlement sexuel).
- Partager ses représentations, identifier les situations posant difficulté, mieux comprendre les limites de chaque notion et élaborer son plan d'action en tant que manager.



Déroulé

Un atelier mêlant apports théoriques et exercices collectifs :

- définir les agissements sexistes et le harcèlement sexuel : nouvel enjeu clé pour les organisations (état des lieux),
- identifier les mécanismes de catégorisation et de stéréotypes à la source des agissements sexistes (déconstruire pour reconnaître et agir),
- identifier les leviers et construire son plan d'action,
- connaître les parties prenantes à mobiliser et les obligations de l'employeur,
- s'engager sur un premier pas de changement.



Méthodes utilisées

- Les principes de l'intelligence collective : brainstorming... travaux en sous-groupe.
- Quiz, vidéos, salles séparées sur Zoom, board et sondage sur Klaxoon si distanciel.



Les + de cette formation

- ✓ Une meilleure connaissance des notions et de leurs impacts.
- ✓ Une intégration de ce que cela implique dans son management et une réflexion sur son propre comportement.
- ✓ Des pistes d'actions à mettre en œuvre à son niveau pour développer un management inclusif.

4 || Sexisme ordinaire au travail, harcèlement sexuel et discriminations : les repérer pour mieux agir



Objectifs

- 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 (26 critères), des agissements sexistes et du harcèlement sexuel
- Connaître les obligations des employeurs, les moyens d'action des salarié·es, le rôle des représentant·es du personnel, l'articulation avec la QVCT, la santé et la sécurité au travail.
- Connaître le rôle et missions des référent·es agissements sexistes.
- Savoir comment traiter des cas d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel.
- Élaborer sa boîte à outils.



Méthodes utilisées

- Les principes de l'intelligence collective : brainstorming... travaux en sous-groupe.
- Quiz, vidéos, salles séparées sur teams, board et sondage sur Klaxoon si distanciel.



Les + de cette formation

- ✓ Une connaissance fine des notions et de leurs impacts au travail
- ✓ Une intégration de ce que cela implique dans son management, son rôle de représentant·e du personnel et une réflexion sur son comportement
- ✓ Des pistes d'actions pour un management inclusif et animer un plan de « lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel »



Public : Managers, responsable RH ou SST et représentant·es du personnel



7 h, 1 jour



Prérequis : aucun



Prix : nous consulter



FThinkEgale



|| Des jeux créés
par FHinkEgal.e



FHinkEgal.e

4 || Sexisme ? Pas chez nous !



- Un **jeu pour sensibiliser au sexisme** les collaborateurs et les collaboratrices ainsi que le management de votre organisation.
- Un jeu **autoguidé** offrant plusieurs modalités d'animation (durée et public) et plus de 400 infos.
- « Sexisme, pas chez nous ! » permet au plus grand nombre de :
 - **Reconnaître** les situations de sexisme, les qualifier.
 - Identifier les facteurs favorisant le sexisme.
 - Savoir comment **réagir** et **agir**, individuellement ou collectivement.
 - Se questionner, prendre conscience individuellement et collectivement, impliquer les équipes et entraîner des **changements de comportements**.
- Un jeu **adaptable à votre organisation et à son effigie !**



4 || Quiz Égalité



- Un jeu à destination **des managers, des collaborateurs et des collaboratrices.**
- Une prise de conscience sur la **place des femmes dans la société** à travers 6 thématiques (vie quotidienne, économie, sciences et techniques, éducation...).
- Une **approche ludique et conviviale** pour poser les bases d'une **culture de l'égalité** au sein de votre entreprise.



Des conférences

2 exemples parmi d'autres



FHinkEgale

4 || Stéréotypes de sexe : les comprendre et apprendre à les déconstruire



Objectifs

- Les stéréotypes de sexe et les préjugés sexistes qui en découlent, sont à la racine des comportements discriminatoires, du sexisme ordinaire au travail, du harcèlement moral et sexuel...
- Chercher à les déconstruire, c'est prendre conscience de leur effet sur les individus et le collectif ; le plus souvent utiles, ils peuvent aussi avoir des impacts négatifs et conduire aux discriminations.



Les + de cette conférence

- ✓ Un format ludique, privilégiant les supports visuels et l'interactivité.



Les temps forts de cette conférence

- Les stéréotypes, à quoi servent-ils et comment fonctionnent-ils ?
- Comment prendre conscience de ses propres stéréotypes ?
- Comment s'entraîner à déconstruire sereinement ses propres stéréotypes ?
- Faire le lien avec les agissements sexistes.
- Réfléchir à son plan d'action et prendre des engagements personnels.



4 || Agissements sexistes et harcèlement sexuel : comprendre pour agir et réagir à bon escient !



Objectifs

- Appréhender globalement les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.
- Comprendre les enjeux de ce thème et identifier des actions pour son organisation



Les temps forts de cette conférence

- Définition du sexisme en France et Europe.
- Comprendre les effets au niveau individuel et collectif.
- Identifier les facteurs incubateurs du sexisme.
- Faire le lien avec le harcèlement sexuel.
- Identifier les responsabilités des différents acteurs et actrices de l'organisation.
- Savoir réagir.



Les + de cette conférence

- ✓ Format, privilégiant les supports visuels et l'interactivité.





|| Des e-learnings



FHinkEgale

4 || Deux formats parmi d'autres à inclure ou non dans un parcours en blended-learning

Pour les managers, RH et référent-es agissements sexistes

- Identifier les mécanismes de catégorisation et les 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 (26 critères), celui des agissements sexistes et du harcèlement sexuel.
- Connaître les obligations des employeurs, les moyens d'action des salarié-es, le rôle des représentant-es du personnel, l'articulation avec la QVCT, la santé et la sécurité au travail.
- Connaître le rôle et les missions des référent-es agissements sexistes.
- Savoir comment traiter des cas d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel.
- Intégrer des outils.

 2 heures avec travail personnel

Pour les collaborateurs et collaboratrices

- Identifier les mécanismes de catégorisation et les 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 (26 critères), celui des agissements sexistes et du harcèlement sexuel.
- Connaître les différents acteurs internes et externes sur ces thématiques et comprendre leur rôle.
- Savoir réagir en tant que témoin ou victime.

 45 minutes avec travail personnel

 Prérequis pour les 2 e-learning : aucun

 Prix pour les 2 e-learning : nous consulter



FHinkEgale



4 || Manager inclusif : appréhender les fondamentaux de l'égalité femmes-hommes et de la mixité professionnelle pour le traduire en pratique au quotidien

Objectifs

- Partager un état des lieux de l'égalité professionnelle femmes-hommes.
- Comprendre les stéréotypes de sexe et faire le lien avec les inégalités femmes-hommes et les agissements sexistes.
- Prendre conscience des bénéfices de la mixité (bien-vivre ensemble, inclusion...).
- Identifier et lever les freins rencontrés par les managers, faire le lien avec leur quotidien.
- S'engager, faire un premier pas vers le changement.

Déroulé

Un parcours en 5 phases, en blended learning :

- Phase de lancement pour contextualiser l'action – distanciel
- E-learning pour appréhender les fondamentaux de la mixité
- Mener un défi terrain pour confronter ses apprentissages à sa réalité
- Un atelier de 2 h pour échanger et approfondir – distanciel ou présentiel
- Un temps de prise de recul pour s'engager sur un premier pas de changement

Les + de cette formation

- ✓ Une connaissance fine des notions et de leurs impacts au travail
- ✓ Une intégration de ce que cela implique dans son management,
- ✓ Une réflexion sur les bénéfices de la mixité
- ✓ Des tips pour pratiquer un management inclusif attentif à la mixité



|| Des focus groupes



FHinkEgale

4 || Organiser et animer un focus groupe



Objectifs

- Co-élaborer un diagnostic qualitatif ou recueillir la parole des collaborateurs et collaboratrices pour situer et évaluer.



Déroulé

- Libérer la parole des collaborateurs et des collaboratrices autour du thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes, des agissements sexistes et des pratiques réelles rencontrées sur le terrain.
- Recueillir de la matière sur les besoins prioritaires (identifier les sujets à investir)
- Recueillir et prioriser des propositions et préconisations d'amélioration qui pourront nourrir la politique égalité / mixité de l'organisation.



Méthodes utilisées

- Réunir des groupes mixtes ou non, de taille variable selon nombre de consultant-es.



Les + des focus groupes

- ✓ Un compte rendu et une synthèse à partager avec les équipes de direction.



Public : l'ensemble des salarié-es



Demi-journée ou
une journée en
présentiel



Prérequis : aucun



Prix : nous consulter



FThinkEgale

Contactez-nous pour en savoir plus !



FHinkEgale

Delphine Guyard-Meyer

Consultante et coach

Co fondatrice du réseau de compétences

Dirigeante

06 30 68 90 71

delphine.guyard.meyer@fhinkegale.com



www.fhinkegale.com



[www.linkedin.com/company/
fhink-egal-e/](https://www.linkedin.com/company/fhink-egal-e/)