

Diagnostic et cadrage de l'accompagnement

Objectifs

Réaliser un diagnostic et déterminer l'accompagnement adapté pour permettre de définir et mettre en place une politique d'égalité professionnelle

Programme

Jour 1 en présentiel :

- Les différentes dimensions de la politique d'égalité professionnelle, pour créer la dynamique avec les membres des directions identifiés
- La phase de lancement : 4 dimensions en termes de critères (accord du 30 novembre 2018 et Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique)
- L'identification des décisions prises, enjeux pour les établissements et recensement des politiques existantes

Jour 2 en présentiel :

- Définition de la méthodologie de construction du plan d'action : conduite de projet
- Les structures de la démarche et leurs déclinaisons
- Le comité de pilotage et/ ou comité stratégique
- La définition des objectifs, moyens et périmètres, missions, planning, plan de communication
- Le choix de la démarche et des outils au regard des différents critères
- La production d'un support méthodologique
- L'utilisation de l'outil de diagnostic ANFH « Les clés de l'égalité »

Jour 3 en distanciel (format classe virtuelle par ½ journée en sous-groupes) :

- L'accompagnement durant l'intersession : point d'avancement sur les travaux menés

Jour 4 en présentiel :

- La rédaction du plan d'action : synthèse des travaux menés et priorisation des actions
- La formalisation de fiches actions
- La communication sur l'existence du plan d'action et sur les actions prévues
- La construction d'une trame de fiche action commune
- La réflexion sur la communication institutionnelle (leviers, cibles et messages clés)

Accompagnement des acteurs de l'établissement

Objectifs

Rappeler les enjeux et obligations de l'égalité professionnelle

Maîtriser l'élaboration d'un plan d'action adapté

Identifier et maîtriser les modalités de déploiement et de mise en œuvre d'un plan d'action

Identifier et maîtriser les modalités de pérennisation de la démarche : suivi interne, indicateurs et procédures d'évaluation

Accompagner les établissements, les décideurs et leurs équipes dans le déploiement de cette démarche

Décliner cette politique de manière pragmatique, adaptée au contexte et enjeux de l'établissement

Programme

Jour 1 en présentiel :

- L'appropriation dans ses missions de RH des actions pour l'égalité femme-homme
- La prise de conscience de ses représentations liées aux stéréotypes de genre
- La mesure des impacts dans la pratique RH (mixité des métiers, déroulement de carrière, prise de responsabilités, entretien professionnel)
- L'identification des enjeux pour les établissements en termes d'attractivité et d'image
- L'analyse des impacts sur les procédures: recrutement et carrière
- L'identification de ses représentations liées aux différentes dimensions, dans ses missions de manager (mixité de métier, équilibre vie professionnelle / vie privée, entretien professionnel, parcours professionnel)

Jour 2 en présentiel :

- Le pilotage du plan d'action : suivi des indicateurs, ajustements des objectifs, plan de communication interne et externe, identification des besoins des acteurs et leviers possibles
- Le retour sur les actions mises en place (Plan Do Check Act)

2 classes virtuelles d'une 1/2 journée chacune (à M+2 et M+4)

- Accompagnement de la rédaction des fiches actions avec points d'étapes
- Centralisation de ce qui a été fait : succès, freins, retard, identifications d'actions correctrices et/ ou à développer

Organisé par
FormAvenir
Performances

Durée
Module 1
4 jours en
2+1+1

Module 2
3 jours en 2
+0,5+0,5

Contacts

Administratif et logistique

Clara
NICOLAIEFF
01 80 06 90 11
cnicolaieff@formavenir-
performances.fr

Pédagogique et commercial Claire

MANGENET
06 03 235727
cmangenet@formavenir-
performance
s.fr

