

Formation des représentants du personnel

Formation sur l'index égalité professionnelle

1 jour (7h00) | ★★★★★ 4,6/5 | DT-CSEEGAL | Évaluation qualitative de fin de stage |
Formation délivrée en présentiel ou distanciel ⁽¹⁾

Formations Management > Droit du travail et relations sociales > Formation des représentants du personnel



À l'issue de ce stage vous serez capable de :

- Comprendre et mettre en place les démarches nécessaires au calcul de l'index
- Communiquer sur l'index
- Prendre les éventuelles mesures de correction
- Appréhender les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle.

Niveau requis

Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

Public concerné

Employeurs ou représentants, DRH, managers, DAF...

Cette formation :

- Est animée par un consultant-formateur dont les compétences techniques, professionnelles et pédagogiques ont été validées par des diplômes et/ou testées et approuvées par l'éditeur et/ou par M2i Formation
- Bénéficie d'un suivi de son exécution par une feuille de présence émargée par demi-journée par les stagiaires et le formateur.

(1) Modalité et moyens pédagogique :

Formation délivrée en présentiel ou distanciel * (e-learning, classe virtuelle, présentiel à distance). Le formateur alterne entre méthodes ** démonstrative, interrogative et active (via des travaux pratiques et/ou des mises en situation). La validation des acquis peut se faire via des études de cas, des quiz et/ou une certification.

Les moyens pédagogiques mis en oeuvre (variables suivant les formations) sont : ordinateurs Mac ou PC (sauf pour les cours de l'offre Management), connexion internet fibre, tableau blanc ou paperboard, vidéoprojecteur ou écran tactile interactif (pour le distanciel). Environnements de formation installés sur les postes de travail ou en ligne. Supports de cours et exercices.

* Nous consulter pour la faisabilité en distanciel. ** Ratio variable selon le cours suivi.

Programme

Introduction

- Présentation de chacun
- Attentes et objectifs visés de chaque participant
- Présentation de la formation

Les grands principes de la loi

- L'index
- La méthodologie applicable
- Le but du législateur
- Les entreprises concernées (seuil de 250 salariés)
- La présentation des indicateurs

La préparation du calcul de l'index

- La période de référence
- Les salariés devant être pris en compte
- Salaire vs rémunération
- Seuils d'effectif
- Indicateur n°1 : écart de rémunération entre les femmes et les hommes
- Indicateur n°2 : écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes
- Indicateur n°3 : écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes
- Indicateur n°4 : pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité
- Indicateur n°5 : nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations
- Indicateurs incalculables

Le détail des calculs de chaque indicateur

- Indicateur n°1 : évaluation de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
- Indicateur n°2 : évaluation de l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes
- Indicateur n°3 : évaluation de l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes
- Indicateur n°4 : évaluation du taux de salariées augmentées après leur retour de congé maternité
- Indicateur n°5 : répartition sexuée des 10 salariés ayant les plus hautes rémunérations

La prise en compte des mesures correctives

La publication des résultats

- Le rôle des élus du CSE et la mise à jour de la BDES
- La transmission à la DIRECCTE

Le contentieux et les sanctions financière en cas de défaillance

Exemples de travaux pratiques (à titre indicatif)

- Quiz interactif sur les obligations
- Etude de cas : analyser la liste des rémunérations et extraire les éléments pour le calcul
- Mise en situation : construire l'index et les 5 indicateurs
- De nombreux cas pratiques pour s'entraîner à calculer l'index

Synthèse de la session

- Réflexion sur les applications concrètes que chacun peut mettre en oeuvre dans son environnement
- Conseils personnalisés donnés par l'animateur à chaque participant
- Evaluation formative (quizz) permettant de valider les compétences acquises
- Bilan oral et évaluation à chaud

AFEST (en option) : mise en oeuvre en situation de travail réalisée par un formateur-tuteur

- Analyse de l'activité de travail pour l'adapter à des fins pédagogiques
- Mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages
- Evaluation spécifique des acquis qui jalonne et conclue l'action

Classe virtuelle de 2h (en option) réalisée un mois après par un formateur-expert

- Echanges sur les différentes actions mises en place par les participants
- Echanges de bonnes pratiques Révisions de concepts fondamentaux
- Questions/réponses

Modalités d'évaluation des acquis

L'évaluation des acquis se fait :

- En cours de formation, par des mises en situation contextualisées évaluées
- Et, en fin de formation, par un questionnaire d'auto-évaluation ou une certification (M2i ou éditeur)

Les + de la formation

M2i Formation est agréée par la DIRECCTE pour dispenser les formations du Comité Social et Economique (CSE) sur l'ensemble du territoire français.