



Ressources humaines

## Répondre aux exigences légales en matière d'égalité professionnelle H/F

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

Formations Compétences Métier › Ressources humaines › Ressources humaines

Contenu mis à jour le 13/10/2023. Document téléchargé le 28/05/2024.

### Objectifs de formation

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Etablir la démarche égalité dans votre entreprise
- Appliquer les obligations légales
- Renforcer votre plan d'action obligatoire
- Identifier les situations d'inégalité au travail.

### Modalités, méthodes et moyens pédagogiques

Formation délivrée en présentiel ou distanciel\* (blended-learning, e-learning, classe virtuelle, présentiel à distance).

Le formateur alterne entre méthode\*\* démonstrative, interrogative et active (via des travaux pratiques et/ou des mises en situation).

Variables suivant les formations, les moyens pédagogiques mis en oeuvre sont :

- Ordinateurs Mac ou PC (sauf pour certains 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

En cas de formation intra sur site externe à M2i, le client s'assure et s'engage également à avoir toutes les ressources matérielles pédagogiques nécessaires (équipements informatiques...) au bon déroulement de l'action de formation visée conformément aux prérequis indiqués dans le programme de formation communiqué.

\* nous consulter pour la faisabilité en distanciel

\*\* ratio variable selon le cours suivi

### Prérequis

Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

## Public concerné

Services RH, services qualité, IRP.

## 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 élargée par demi-journée par les stagiaires et le formateur.

# Programme

## Introduction

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

## Les principales lois en faveur de l'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations

- Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les H/F
- Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les H/F
- Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations
- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

## Les chartes en faveur de l'égalité et de la diversité

- Charte de l'égalité entre les H/F
- Charte de la diversité
- Charte de la parentalité
- Charte européenne de l'égalité des H/F dans la vie locale

## Appréhender les risques juridiques

- Fondement de l'égalité de traitement
- Notion de discrimination
- Charge de la preuve
- Sanctions encourues

## Sensibiliser les managers à de bonnes pratiques managériales

- Situations à risque et prévention
- Quelles actions correctives ?

## Eviter la pénalité sociale de 1% au titre de l'égalité professionnelle H/F

- Date de mise en place d'un accord ou d'un plan d'action
- Contenu de l'accord ou du plan d'action
- Rôle des partenaires sociaux
- Réalisation d'un rapport de situation comparée
- Montant de la pénalité sociale

## **Comprendre le nouveau dispositif par rapport à l'ancien**

- Négociation annuelle obligatoire de l'entreprise
- Accords au niveau de la branche ou du groupe
- Loi de 2006 relative à l'égalité salariale entre les H/F
- Rapport sur l'égalité H/F transmis au Comité d'Entreprise ou à la DUP
- Rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise
- Notion d'égalité de traitement, principe "à travail égal, salaire égal"
- Principe de non-discrimination fondé sur le sexe
- Dérogations possibles
- Effectuer un diagnostic de la situation
- Ecart de rémunération
- Temps partiel
- Evolution des carrières

## **Exemples de travaux pratiques (à titre indicatif)**

- Etablir un dispositif d'amélioration des rapports H/F sur un thème donné
- Gestion d'une situation de dénonciation de sexisme non comprise par un acteur de l'entreprise

## **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 (quiz) permettant de valider les compétences acquises
- Bilan oral et évaluation à chaud

Le contenu de ce programme peut faire l'objet d'adaptation selon les niveaux, prérequis et besoins des apprenants.

## **Modalités d'évaluation des acquis**

- En cours de formation, par des mises en situation contextualisées évaluées
- Et, en fin de formation, par un questionnaire d'auto-évaluation

## **Accessibilité de la formation**

Le groupe M2i s'engage pour faciliter l'accessibilité de ses formations. Les détails de l'accueil des personnes en situation de handicap sont consultables sur la page Accueil et Handicap.

## **Modalités et délais d'accès à la formation**

Les formations M2i sont disponibles selon les modalités proposées sur la page programme. Les inscriptions sont possibles jusqu'à 48 heures ouvrées avant le début de la formation. Dans le cas d'une formation financée par le CPF, ce délai est porté à 11 jours ouvrés.