

QUELLES ACTIONS DE FORMATION A L'ÉGALITÉ ?



La formation est l'un des champs de diagnostic et d'action défini par la loi en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les entreprises des secteurs d'activité les moins mixtes sont tout particulièrement concernées par la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans la mesure où elles ont le plus à progresser.

En conséquence, la sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut constituer un axe essentiel de la stratégie de formation de l'entreprise.

Vous trouverez dans cette fiche-outil des idées d'action en matière de formation à l'égalité professionnelle. Vous pouvez vous en inspirer pour faire progresser la mixité et l'égalité professionnelle dans votre entreprise, et nourrir votre stratégie d'action ainsi que votre accord d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Quelles formations à l'égalité entre les femmes et les hommes ? Pour quel.le.s salarié.e.s de l'entreprise ?

> IDÉE D'ACTION N°1 - Former les salarié.e.s en charge des RH

Former tous les personnels RH à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Cette formation pourra contenir un tronc commun sur la réglementation, sur la déconstruction des stéréotypes de sexe et sur les bénéfices d'une démarche d'égalité professionnelle pour la performance socio-économique de l'entreprise.

Un volet particulier sur l'accompagnement RH de la démarche d'égalité professionnelle au sein de l'entreprise pourra être programmé.

Bon à savoir :

La loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit que « Dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans. » (Art.L.1131-2CT)

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à former ses personnels RH (DRH, RRH, responsables de la paie...) à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

> IDÉE D'ACTION N°2 - Former les membres du Comité Social et Economique

Former les membres du CSE qui négocient et sont consultés en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette formation pourra contenir un tronc commun sur la réglementation, sur la déconstruction des stéréotypes de sexe et sur les bénéfices d'une démarche d'égalité professionnelle pour la performance socio-économique de l'entreprise.

Un volet spécifique sur la lecture et l'analyse du diagnostic égalité, l'évaluation d'une stratégie d'égalité et la négociation de l'accord égalité pourra être prévu.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à former les membres du CSE à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

> IDÉE D'ACTION N°3 - Former l'encadrement

Cette formation pourra contenir un tronc commun sur la réglementation, sur la déconstruction des stéréotypes de sexe et sur les bénéfices d'une démarche d'égalité professionnelle pour la performance socio-économique de l'entreprise.

Un volet spécifique sous forme d'ateliers de créativité conduira à générer des idées de mise en pratique managériale à court terme.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à former les encadrant.e.s (exploitant.e.s...) à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Attention au choix de votre prestataire de formation. Assurez-vous que les personnes en charge de l'animation soient expertes en égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les obligations légales à maîtriser sont complexes et requièrent des connaissances très spécifiques.