

Promouvoir l’égalité professionnelle et prévenir les discriminations

Objectifs de formation

- sensibiliser et outiller les collaborateurs (ou les managers) pour comprendre et agir en faveur de l’égalité entre les femmes et les hommes et, plus largement, prévenir les discriminations au travail.

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux de l’égalité professionnelle.
- Identifier les stéréotypes de genre et leurs impacts.
- Connaître le cadre légal de l’égalité professionnelle.

- Agir concrètement pour promouvoir l’égalité au sein de l’entreprise.

Durée : 01 jour - 7 heures

Mise à jour le : 8 juin 2026

Présentiel : Présentiel ou Classe virtuelle

Tarifs :

595 €

Dates :

Le 22 Octobre 2026

Le 27 Novembre 2026

Le 03 Février 2027

Le 15 Avril 2027

Le 23 Juillet 2027

Prérequis

- Aucun

Public

- Managers, RH, membres du CSE, référents égalité ou diversité.
- Collaborateurs souhaitant comprendre et agir en faveur de l’égalité.

Programme

Introduction : Pourquoi parler d’égalité professionnelle ?

- Définitions : égalité, équité, diversité, inclusion.
- Enjeux économiques, sociaux, humains et réputationnels.
- Données clés sur les inégalités professionnelles (écarts de rémunération, plafond de verre, etc.).

Stéréotypes, préjugés et biais inconscients

- Décryptage des stéréotypes de genre dans le monde professionnel.
- Mécanismes des biais inconscients et leurs effets dans la prise de décision (recrutement, évaluation, promotion…).
- Exercices interactifs : quizz, décryptage de situations.

Cadre légal de l'égalité professionnelle

- Les obligations légales des employeurs (Code du travail, index égalité, plan d'action, etc.).
- La jurisprudence marquante.
- Focus sur la lutte contre les discriminations (à l'embauche, à la rémunération, à l'évolution…).

Identifier les inégalités dans son environnement de travail

- Analyse de cas concrets ou extraits de pratiques réelles.
- Lecture de données RH (grilles salariales, indicateurs d'égalité, représentation…).
- Échanges en sous-groupes : repérer les situations à risques ou à améliorer.

Promouvoir l'égalité au quotidien

- Bonnes pratiques managériales (communication inclusive, organisation du travail, entretiens professionnels, etc.).
- Agir au niveau RH : recrutement, évolution de carrière, formation, articulation des temps de vie.
- Rôle de chacun/e : collaborateurs, managers, RH, direction.

Conclusion et plan d'actions

- Retour sur les points clés.

- Engagements individuels et collectifs.

Modalités pédagogiques

- Alternance d’apports théoriques et pratiques
- Exercices d’applications construits à partir des informations transmises par le commanditaire
- Travail en sous-groupe
- Document de synthèse remis à l’issue de la formation
- Matériel : aucun

Modalités d'évaluation des acquis

- En amont de la formation : recueil des attentes, réunion de cadrage
- Pendant la formation : Test, QCM, cas pratiques, mises en situation
- En aval de la formation : évaluation à chaud, évaluation à froid.

Financement

- OPCO sous conditions
- Entreprise
- Individuel

Dates et horaires

- Intra-entreprise en concertation avec l’entreprise
- Inter-entreprises, selon planning de formation ORDIA

- Horaires de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30

Le bâtiment est accessible aux personnes à mobilité réduite (PMR), pour tout autre handicap, nous contacter pour mise en place des moyens de compensation. Les services proposés sont accessibles à tous sous couvert :

- que l'information soit transmise suffisamment en amont aux équipes afin de permettre la mise en place des moyens de compensation
- que les moyens de compensation n'appartenant pas au centre puissent effectivement être mis en place (interface de communication…)
- que la formation envisagée soit compatible avec le handicap.

Référent handicap et personnel sensibilisé

Prévention des ruptures de parcours en formation

- Création d'un climat bienveillant et inclusif dès le démarrage pour favoriser l'implication de chacun.
- Identification des niveaux et besoins individuels afin d'adapter le rythme et les explications (tour de table).
- Méthodes pédagogiques variées (démonstrations, cas pratiques, échanges collectifs) pour maintenir l'attention et l'intérêt.
- Questions fréquentes de la part de l'intervenant/e et valorisation des apports des participant·e·s pour renforcer l'engagement.
- Temps de reformulation ou appui individuel si nécessaire afin d'éviter le décrochage.
