Formation du référent égalité professionnelle dans la fonction publique

Devenir référent égalité dans la fonction publique : agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Durée de la formation :	14 heures effectives - 2 jours
Modalités :	Présentiel ou à distance
Destinataires :	Agents nommés référents égalité dans les établissements de la fonction publique

Objectifs et prérequis :

Objectifs :

Connaître et comprendre :

- Les enjeux d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- Les autres enjeux d'égalité, diversité et non discrimination en accord avec les principes de service public
- Le cadre légal et institutionnel de l'égalité professionnelle dans la fonction publique
- Les missions, marges de manœuvre et limites du référent égalité
- Les appuis internes et externes

Savoir :

- Installer sa mission et faire connaître son rôle au sein de son établissement
- Informer, sensibiliser et faire évoluer les représentations
- Conseiller l'encadrement et les différents acteurs internes en matière d'égalité professionnelle
- Répondre aux saisines des agents, les conseiller et les orienter
- Réaliser un diagnostic de l'égalité professionnelle au sein de sa structure et en dégager des axes de travail concrets
- Structurer un plan d'action en faveur des égalités et le déployer
- Suivre l'impact de son plan d'action et valoriser les réalisations et les évolutions

Prérequis : aucun

Programme détaillé :

Egalité professionnelle : données clés et cadre réglementaire :

- Egalité entre les femmes et les hommes : état des lieux, données clés et enjeux
- Données clés relatives aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel au travail
- Cadre règlementaire général obligations spécifiques à la fonction publique : des dispositions générales du droit du travail à la circulaire du 30 novembre 2018
- Etude de textes et jurisprudences clés
- Quel lien entre l'égalité femmes - hommes et les autres enjeux d'égalité et de diversité dans la fonction

publique ?

Enjeux psychosociaux appliqués aux situations de travail :

- Fondements psychosociaux des stéréotypes de genre et des discriminations fondées sur le genre : enseignements de la sociologie et de la psychologie sociale
- Représentations sous-tendant les violences sexistes et sexuelles et leur acceptabilité sociale
- Comprendre les freins, préjugés et représentations et les dépasser
- Savoir mettre en débat les enjeux d'égalité pour faire évoluer les représentations

Les missions du référent égalité professionnelle :

- Les missions du référent égalité - la circulaire du 30 novembre 2018
- Marges de manœuvre et limites du référent égalité
- Cadre interdisciplinaire de collaboration et lien avec les autres acteurs internes : direction, acteurs RH, syndicats, encadrement, professionnels de soutien, etc.
- Faire évoluer ses connaissances et ses compétences : la veille du référent égalité

Informer et sensibiliser :

- Le référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique de la DGAFP : quelles compétences transmettre à chaque public
- Définir un plan de communication adapté à son établissement
- Formaliser, présenter et faire connaître sa mission au sein de son établissement
- Animer différents formats : sensibilisation, débat, groupe de réflexion, etc.
- Quelle posture adopter en sensibilisation : réflexion à partir de cas pratiques
- Répondre aux idées reçues en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles

Conseiller et orienter :

- S'intégrer dans un dispositif interne permettant aux agents de saisir le référent dans des cas précis
- Recueillir un signalement : conseiller, orienter et accompagner les agents
- Conseiller l'encadrement opérationnel et faire évoluer les pratiques managériales
- Conseiller la direction et contribuer à la définition d'une politique d'égalité
- Intervenir dans le cadre du dialogue social
- Se positionner dans les situations complexes

Réaliser un diagnostic et un plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes :

- Les diagnostics égalité professionnelle de l'ANACT
- Définir son protocole de diagnostic au regard des spécificités de son établissement
- Interpréter l'état des lieux et identifier les axes de travail clés
- Structurer un plan d'action multidimensionnel et le partager avec les acteurs clés de son établissement
- Définir des indicateurs et des modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures du plan d'action en faveur des égalités
- Faire vivre le plan d'action et valoriser les réalisations et créer un fil rouge de communication interne

Feuille de route individuelle

Formateurs et pédagogie :

Formateurs.trices :

Formateurs experts de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein de la fonction publique, justifiant d'une expérience significative dans l'accompagnement d'administrations à travers des démarches de formation, de diagnostic et de plan d'action.

Méthodes pédagogiques :

- Apports théoriques
- Réflexions collectives
- Retours d'expériences et études de cas pratiques
- Ateliers pratiques : mises en situation
- Transmission d’outils : diagnostic égalité, plan de rapport égalité, plan d’actions
- Construction de processus : trame de premier entretien de signalement, fiche structure du processus de diagnostic égalité
- Feuille de route des actions à mener post-formation

Ressources et outils :

La mallette pédagogique de cette formation inclut :

- Des supports théoriques
- Une revue juridique complète
- Des exemples d'outils d'information, de sensibilisation et des processus internes construits par des administrations
- Des outils de diagnostic et de structuration de plan d'action
- Des ressources complémentaires (articles, podcasts, webinaires)

Évaluation des acquis :

- En entrée en formation : état des pratiques et quiz d'auto-positionnement
- Pendant la formation : à travers les éléments produits en ateliers et travaux de groupes
- A la fin de la formation : quiz