

**Annexe 1 au Cadre de réponse - ACM TRANSVERSES**  
**(À fournir par module)**



Intitulé du module 5 :

## Intégrer l'égalité F/H dans les pratiques RH

Contenu du programme

### Jour 1 – Comprendre les enjeux et structurer les fondamentaux (7h)

- **Accueil & Introduction “Égalité, de quoi parle-t-on ?” – 0h30.** Tour de table avec question fil rouge : “Une situation vécue ou entendue qui vous a interrogé(e) sur l’égalité ?” Objectif : cadrer les représentations et poser les bases d’un cadre de parole sécurisé,
- **Cadre légal et état des lieux de l’égalité professionnelle – 1h30.** Panorama des obligations légales (Index égalité, loi Rixain, loi Rebsamen), apports chiffrés sur les inégalités persistantes. Analyse de cas concrets et étude d’un rapport d’Index d’entreprise,
- **Mixité professionnelle : au-delà des chiffres – 1h30.** Atelier collectif “Décodeurs de stéréotypes” : exploration des biais dans les recrutements, promotions, fonctions genrées. Exercice de cartographie des postes par sexe dans son entreprise,
- **Identifier les situations sensibles et problématiques – 2h.** Jeux de rôle : détection de signaux faibles, réactions à des propos sexistes ou comportements ambigus. Apports sur la posture RH et managériale,
- **Construire une culture d’égalité – 1h30.** Exemples inspirants, témoignages, pratiques d’entreprises. Réflexion en binômes : quelles actions simples peuvent être mises en place dans une TPE/PME ?...

### Jour 2 – Agir concrètement et piloter un plan d’actions (7h)

- **Retour d’expériences – 0h15.** Partage des réflexions et prises de conscience de la veille,
  - **Prévenir les violences sexistes et sexuelles – 1h30.** Apports réglementaires (référent VSS, DUERP, enquête interne), analyse de situations sensibles, atelier “réagir en tant que témoin / RH / manager”. Présentation de la charte et des canaux d’alerte,
  - **Mobiliser les leviers RH et managériaux pour plus d’équité – 1h30.** Intégrer l’égalité à chaque étape ? (recrutement, évolution, rémunération, formation : grilles neutres, trames entretiens équitables, égalité salariale à effectifs réduits. Audit express de ses pratiques,
  - Communication et culture d’entreprise inclusive – 1h.** Leviers d’influence interne : communication RH, management du quotidien, exemplarité. Décryptage d’éléments visuels/textes internes (offre d’emploi, livret salarié, supports de com’) à travers une “grille d’égalité”. Atelier : réécriture col. d’un document interne pour plus d’inclusivité,
  - **Déployer une politique d’égalité et de mixité réaliste – 1h.** Travail en sous-groupes : diagnostic simplifié de pratiques internes, identification de leviers activables. Obj : d’une intention à une démarche structurée.
  - **Bâtir et piloter un plan d’actions – 1h15.** Méthodologie SMART, choix d’indicateurs, mobilisation des parties prenantes, communication interne. Livrable : fiche-action égalité à adapter en structure,
  - **Conclusion & Engagement – 30 min.** Chaque participant formule une action prioritaire à initier dans les 3 mois.
- Remise d’un kit RH égalité F/H, des outils vus et des ressources clés. Explication des modalités Formasup’ « Pour aller plus loin » (contenu sur « «étaaère », autoformation...).



### Objectifs pédagogiques

Appréhender les enjeux de l’égalité professionnelle et intégrer une démarche concrète et cohérente dans ses pratiques RH. Identifier les écarts, prévenir les comportements sexistes, gérer les situations sensibles. Structurer un plan d’actions égalité réaliste et mesurable. Développer une culture managériale inclusive, respectueuse et équitable. Agir à tous les niveaux de l’entreprise pour faire de l’égalité une dynamique collective porteuse de sens et d’engagement.

### Public visé

Tout(e) salarié(e) de l’Opco EP, quels que soient son poste, son niveau ou son ancienneté, souhaitant renforcer ses compétences RH ou transverses.

### Prérequis

Formation accessible à tout(e) salarié(e), souhaitant renforcer ses compétences RH et transverses, dans un cadre adapté aux réalités des TPE/PME.

### Modalités pédagogiques

Les formations s’appuient sur des méthodes pédagogiques actives, centrées sur l’apprenant et ancrées dans des situations professionnelles concrètes. Jeux de rôle, ateliers collaboratifs, exercices contextualisés et études de cas sont mobilisés pour favoriser l’expérimentation, l’échange de bonnes pratiques et l’appropriation des outils. L’usage de l’IA vient enrichir les mises en situation pour renforcer l’efficacité opérationnelle, l’autonomie et la capacité à transférer les acquis directement dans leur contexte professionnel.

Durée de formation en heures et en jours  
**2 jours soit 14 heures au total**

[www.formasup.com](http://www.formasup.com)

[pedagogie@formasup.com](mailto:pedagogie@formasup.com)

05.63.20.10.00