

## Programme de la formation

### « Intégrer l'approche genre dans les ressources humaines »

Dates : du 20 au 21 janvier 2020  
 Horaires à titre indicatif : 9h30 – 17h30  
 Intervenante : Cécile de Calan – TransfaiRH

JOUR 1	
9h30-13h00	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Présentation des objectifs et méthodes et de la charte de communication du groupe de formation</b></li> <li>• <b>Engagement du secteur sur les enjeux de genre et rappel des démarches menées (par Coordination SUD)</b></li> </ul> <p><b>Genre et égalité professionnelle : de quoi parle-t-on ? pourquoi en parler ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Partage sur les représentations de ces notions : prise de conscience des biais individuels, proposition de définitions</li> <li>• Les phénomènes d'invisibilisation et de déni observés dans l'ESS</li> <li>• Les enjeux pour les ONG d'intégrer le genre dans leur politique RH : cohérence avec les valeurs, attractivité et fidélisation, efficacité de l'action</li> </ul> <p><b>Les obligations des organismes employeurs en droit français</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quizz introductif</li> <li>• Rappel du cadre légal et réglementaire applicable aux organismes employeurs de droit français : accords collectifs selon les CCN des ONG participantes</li> <li>• Zoom sur l'index d'égalité salariale introduit en 2019 : les indicateurs, la mise en œuvre en accord avec les IRP, les pénalités encourues, les opportunités</li> <li>• Quels cadres applicables aux personnels salariés locaux, aux RH non salariées ?</li> </ul>
14h00-17h30	<p><b>Diagnostiquer son système RH</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Travail sur l'outil synthétique de diagnostic égalité professionnelle à partir des données de chaque participant-e</li> <li>• Analyse des indicateurs obligatoires (BDES, index) et facultatifs et modalités de recueil des données</li> <li>• Identification des problématiques à prioriser : par exemple comprendre l'in/-égalité salariale, les liens entre données démographiques et l'évolution, les facteurs de pénibilité genrés...</li> </ul> <p><b>Mobiliser pour l'égalité professionnelle dans son ONG</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Repérage des acteurs et actrices principales à impliquer sur l'égalité professionnelle : gouvernance, direction, IRP, salarié-e-s</li> <li>• Entraînement à argumenter l'importance de l'intégration du genre dans sa politique RH auprès des différents acteurs et actrices</li> <li>• Le dialogue social sur l'égalité professionnelle : rôle du CSE, accords négociés</li> <li>• La communication interne et externe sur l'égalité professionnelle</li> </ul>

JOUR 2	
	<p><b>Recruter sans discriminer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Descriptions de poste sans biais</li> <li>• Sourcing pour attirer des personnes des deux sexes</li> <li>• Pratiques d'évaluation et de sélection</li> </ul>
<b>14h-17h30</b>	<p><b>Assurer l'égalité salariale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Objectiver les facteurs de différenciation par emploi / salarié·e</li> <li>• Mesures correctives en cas d'inégalité</li> <li>• Sécuriser les mécanismes d'augmentation et d'attribution d'avantages</li> </ul>
	<p><b>Bilan de la journée</b></p>

L'animation des différents modules repose sur des méthodes pédagogiques variées permettant d'alterner entre acquisitions de savoirs théoriques et mises en pratique des connaissances acquises :

- Sessions d'exposés par la consultance
- Exercices pédagogiques et travaux de groupe
- Cas pratiques/mises en situation/Jeux de rôles
- Discussions/débats/échanges d'expériences (temps collectifs)

Un questionnaire d'entrée et de sortie ou tous autres moyens seront proposés au groupe pour évaluer ses connaissances et sa progression en fin de formation.

Un questionnaire de satisfaction à compléter sur place et un bilan oral, à chaud, aura lieu en fin de formation.