

PROGRAMME DE FORMATION ANNEXE 1 CONVENTION DE FORMATION PROFESSIONNELLE

FORMATION : MANAGER EQUITABLEMENT LES HOMMES ET LES FEMMES

I – Objectifs du module

A la fin de la formation, les participants sont capables de :

- Recruter sans discriminer
- Faire face aux situations de harcèlement et faire face aux agissements sexistes
- Repérer les violences conjugales et orienter vers les services de l'entreprise
- Accompagner les managers à mieux gérer la parentalité de ses collaborateurs

II – Public et pré requis

- **Taille des groupes** : 15 participants maximum
- **Type de public** : Tout public
- **Connaissances requises** : Aucune

III – Modalités techniques et pédagogiques

- **Supports et matériels utilisés** : Supports de stage en version électronique et/ou papier
- **Modalités pédagogiques** :
 - Théories et exercices
 - Analyses, réflexions
 - Mises en pratique, simulations, jeux de rôles
 - Débrief, corrections et apports du formateur
- **Intervenant** : Diane Dupont consultante et formatrice diversité ou Emeline Robin consultante et formatrice diversité.

IV – Modalités de suivi, d'évaluation et de sanction

- **Modalités de suivi** : Feuilles de présence émargées par demi-journée par les stagiaires et le formateur
- **Modalités d'évaluation** : Cas pratiques, mises en situation
- **Modalités de sanction** : Attestation de fin de formation individualisée mentionnant l'évaluation du formateur

V – Modalité de déroulement

- **Dates et lieux** : à définir
- **Durée** : 3h30
- **Horaires** : à définir

VI – Contenu détaillé et séquencé de l'action

Programme

Manager équitablement les hommes et les femmes

Objectifs pédagogiques

15' - Tour de table

50' - Recruter sans discriminer

50' - Faire face aux situations de harcèlement et faire face aux agissements sexistes

10' -

Contenu et approche

Rappel synthétique de l'objectif de la formation
Photo langage
Expression de ses attentes spécifiques

Cas pratiques permettant de balayer différents critères de discrimination : sexe, lieu de domiciliation, âge, handicap, situation familiale, origine.
Les enjeux de la diversité pour l'entreprise :
Le rôle du manager : mieux vivre ensemble / attirer et garder les talents / performer / innover
Conseils pratiques

Découvrir les notions clés (stéréotypes, harcèlement, sexisme ordinaire, ...) à travers des situations au travail. Sont-elles autorisées, lourdes ou carrément interdites ?
L'objectif est de savoir reconnaître des agissements sexistes et des situations allant du sexisme ordinaire au harcèlement et de savoir comment réagir suivant les situations.

Pause

Modalités pédagogiques

Photo langage
Évaluation diagnostique

Cas pratiques
Exposé
Debrief
Evaluation continue

Exposé interactif
Jeu collectif : 10 000 bornes sexisme
Debrief
Evaluation continue

50'-
Accompagner les managers à mieux gérer la parentalité de leurs collaborateurs

25'- Repérer les violences conjugales et orienter vers les services de l'entreprise

10' - Clôture et évaluation

Pourquoi parle-t-on de parentalité en entreprise ?
Partages de bonnes pratiques à travers des cas pratiques :
Exemple : votre collaboratrice vous annonce sa grossesse, que faites-vous ?

Pourquoi parler des violences conjugales en entreprise ?
Créer les conditions d'un dialogue ouvert .
Adopter la bonne attitude.
Présentation du violentomètre introduit par des cas pratiques.

Conclusion de la journée et évaluation par des stagiaires.

Cas pratiques
Debrief
Évaluation continue

Exposé
Violentomètre
Debrief
Évaluation continue

Questionnaire de satisfaction