Promouvoir et mettre en œuvre l'égalité professionnelle

Pourquoi et comment dans la fonction publique ?

Objectifs

1 Comprendre les enjeux et les atouts stratégiques de la mixité dans le public

2 Comprendre et dépasser les stéréotypes en matière de genre

3 Savoir mettre en place une politique de promotion efficace de l'égalité homme femmes

Programme

1 Introduction

- Tour de table / Partage des attentes

2 Pourquoi ?

- Un sujet au cœur de l'actualité récente
- Une logique éthique / une logique démographique / une logique économique : parité et profitabilité
- L'égalité H/F : une affaire de femmes ?
- Comparaisons internationales / Le cas de la France

Travail en atelier : Pourquoi promouvoir l'égalité hommes-femmes ? / *Quizz :* Quelle connaissance des règles juridiques ?

- Quelques éléments de droit
  - Bases légales : une abondance de textes, des avancées limitées
  - Le principe de non-discrimination
  - Le principe « à travail égal, salaire égal »
- Les stéréotypes sur le genre
  - Identifier et comprendre ses propres filtres et ceux des autres
  - Comprendre le fonctionnement des stéréotypes pour mieux les dépasser
  - Apports de la psychologie et des neurosciences

Atelier : Décoder et dépasser les stéréotypes en matière de genre

3 L'état des lieux – situation dans le public

- Analyse du quantitatif et du qualitatif, faits et données, histoire et culture, la mixité dans le public
- Les outils de mesure existants : le RSC
- Créer ses propres outils de mesure
- La question des quotas
- Les autres outils de l'état des lieux
  - Enquêtes, Entretiens, Audits, Groupes de travail
  - Analyse des écrits et de la culture de l'organisation

Travail en atelier : Quels outils pour un état des lieux pertinent ?

4 Sensibiliser les parties prenantes dans la fonction publique

- Sensibiliser les dirigeants
- Sensibiliser les managers
- Sensibiliser l'ensemble des agents
- Impliquer les IRP
- L'outil formation : exemples de programmes

Travail en atelier : Construire un plan de sensibilisation

5 Agir

- La question des recrutements
  - Recruter sans cloner : pourquoi et comment
  - Définir les postes sans préjugés
  - Repenser les processus de recrutement
  - Repenser les entretiens et les méthodes d'évaluation
- La question des carrières
  - Schémas de carrière masculins et féminins
  - Les phases clefs d'une carrière
  - Tenir compte du genre et des générations dans la gestion des carrières, une nécessité croissante
  - Des problématiques différenciées et des solutions adaptées pour chaque tranche d'âge
- La question des avancements/rémunérations
  - La vérité des chiffres
  - Le pourquoi des écarts
  - Dresser l'état des lieux
- La question de l'organisation du travail
  - Favoriser la mixité des équipes
  - Adapter l'organisation
- Équilibre vie privée / vie professionnelle, parentalité et nouvelles attentes des agents
  - Engagement et motivation des agents: de Maslow à Deci & Ryan
  - Les nouvelles aspirations des agents : phénomène de mode ou question de fond ?
  - La question de la parentalité / Panorama des pratiques

Travail en atelier : Plan d'action : quelles solutions concrètes dans l'organisation

6 Suivi et consolidation

- Indicateurs et objectifs de progression
- Les aides de l'État
- Promouvoir et valoriser

Méthode

Pédagogie résolument interactive, privilégiant l'échange, le partage d'expériences et la réflexion en commun. L'objectif est de permettre aux participants de comprendre les enjeux et les avantages pour l'entreprise de la parité hommes-femmes et d'élaborer des solutions concrètes, à travers une démarche d'intelligence collective, intégrant jeux pédagogiques et travail en atelier. Une large utilisation est faite des situations réelles rencontrées sur le lieu de travail. Une place importante est également accordée à l'apport d'informations sur les pratiques des organisations et des entreprises dans le domaine considéré. Les apports théoriques et les différents outils sont synthétisés et présentés de manière simple et ludique.

Public visé

Tous chefs de service, responsables d'équipes, en charge du management d'agents, tous responsables de la gestion des ressources humaines concernés .par le recrutement, la formation, la gestion de carrière des agents, souhaitant favoriser et promouvoir la parité hommes/femmes

Durée et conditions

2 jours. Maximum de 12 participants.

COPYRIGHT © 2017 PASSAGES PROFESSIONNELS
SAS, N° 511 311 680 RCS Pontoise • 230 Av Division Leclerc • 95160 MONTMORENCY • France
contact@passages-pro.fr • www.passages-pro.fr +33 (0)6.32.21.09.68

Au service des hommes, des équipes et des organisations du secteur public

Spécialiste de l'intervention dans des contextes publics en changement

DES SOLUTIONS ADAPTEES AU CONTEXTE PUBLIC

MANAGEMENT - des hommes, des équipes, des organisations publiques

- Maîtriser et optimiser les méthodes et outils du nouveau management public
- Manager la diversité : générations, cultures, métiers et statuts…
- Intégrer les nouveaux leviers de la motivation dans son management
- Manager en vue de prévenir les risques psycho sociaux
- Favoriser le bien être au travail et adapter activités, organisation, conditions de travail

RESSOURCES HUMAINES - optimiser le développement des potentiels

- Mettre en place ou optimiser la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
- Assurer la gestion de carrières et les parcours professionnels
- Préparer et mener des entretiens de début, de milieu et de fin de carrière
- Évaluer les performances - Évaluations à 360° et 180°
- Développer les potentiels

RECOMPOSITIONS – réorganisations du collectif de travail

- Manager et mobiliser une équipe recomposée
- Créer une dynamique collective sur un sens partagé des missions
- Manager avec les méthodes de cohésion d'équipe (team building)
- Mettre en œuvre de nouvelles formes d'organisations
- Trouver les repères et ressources pour s'adapter aux changements

COMPETENCES - valoriser et capitaliser ses compétences

- Développer ses compétences pour agir sur la prévention des RPS
- Préparer et optimiser une prise de poste
- Identifier et renforcer son potentiel, atouts & limites dans un contexte en mouvement
- Identifier et rassembler les connaissances nécessaires et meilleures pratiques en cours
- Bâtir une dynamique *Passeport de Compétences*

MOBILITES - interne / externe, individuelle ou collective

- Préparer les équipes aux changements
- Gérer et suivre les transitions liées à des mobilités au sein d'une équipe
- Préparer l'accès à des métiers porteurs ou générés par les restructurations
- Mener un plan de développement personnel sur la durée
- Préparer un projet de création d'entreprise ou de reprise d'une entreprise

DES EXEMPLES DE RÉALISATIONS SUR LE TERRAIN

Nouvelle gestion publique : Étude et conseil d'une offre commune transverse managériale adaptée pour l'ensemble des structures d'Ile de France | Plate-forme Interministérielle aux RH Ile de France

Méthodes et outils de management adaptés aux évolutions du public, meilleures pratiques du public. Formation de cadres de différentes organisations | Plate-forme Interministérielle aux RH Ile de France

Faire des entretiens d'évaluation un outil d'optimisation des ressources pour l'encadrement de DDI. Accompagnement/formation | Plate-forme Interministérielle aux RH Rhône Alpes

Accompagnement à la prise de poste des délégués des Préfets à la ville en vue de renforcer la coordination des actions de l'État en matière de politique de la ville sur le territoire | Ministère de la Ville

Amener des équipes à partager une culture commune dans un contexte de réorganisation du collectif de travail. Accompagnement/formation d'une équipe de direction | DDI (DDPP, DDCS)

Sens et visions partagés. Séminaire de fédération sur un sens partagé des missions des 70 directeurs territoriaux de la mer et du littoral à leur prise de poste | Ministère du Développement Durable

Valoriser son expérience professionnelle : parcours professionnel et capitalisation des compétences dans un Passeport de Compétences | Ministère de la Culture - DRAC Ile de France

Préparer la nouvelle épreuve de concours à l'écrit et oral – dossier RAEP. Optimiser ses compétences en cohérence avec son projet | Préfecture Ile de France — Plate-forme Interministérielle aux RH

Mobilité interne-externe / reconversion de 50 agents suite à fermeture de site. Accompagnement individuel-collectif sur 5 mois | Ministère de la Défense, Direction des Anciens Combattants — Languedoc Roussillon / PACA

Ateliers thématiques : *Accélérer la mobilité en utilisant le dispositif VAE* | *Manager les seniors et capitaliser leurs connaissances* | *Valoriser son expertise* | *Arbitrer entre des priorités* | *Montage d'un projet de création d'entreprise* | *Gestion et droits en matière de retraites* | Ministères et services publics

Témoignages

« accompagnement facilitant le partage et la mixité des cultures »
« étude très utile donnant une vision globale plus prospective des évolutions managériales »
« intérêt des échanges entre participants venant de tous Ministères »
« apprend à mieux mettre en valeur notre parcours professionnel »
« aide à la réalisation de mon projet professionnel »
« mise en synergie à partir de cas pratiques, excellent »
« formation indispensable ; réels apprentissages »
« bonne construction et progression méthodologique »
« très bon tempo des interventions »

Ils nous ont fait confiance

Ministère de la Défense (DGAC, Direction des anciens combattants Languedoc Roussillon/PACA) | Ministère de la Culture (DRAC Ile de France | Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie (Direction générale du trésor) | Ministère de l'Écologie, du Développement Durable, des Transports et du Logement | DDTM de toutes régions | Préfectures/plate formes interministérielles aux RH Ile de France, Rhône Alpes, PACA, Languedoc Roussillon/Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique | Centre National de la Recherche Scientifique | Union Nationale Interprofessionnelle pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce | Caisse Primaire d'Assurance Maladie | École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers | La Poste | Rectorat de Paris | DDPP 42 | DDCS 69 | DDPP 69 | DDCSJSP 38 | DDT 77, 78, 91, 92, 93 | Mairies | Conseils Généraux Aude, Val d'Oise | Communautés de communes de Pyrénées Orientales et Ile de France

« Certains attendent que le temps change, d'autres le saisissent avec force et agissent. »

Dante

NOS VALEURS

Le respect des valeurs et de la culture du service public
La valorisation humaine dans tout dispositif et processus
La confidentialité, l'éthique, l'engagement sur un contrat partagé

NOTRE EQUIPE

Passages Professionnels regroupe des consultants seniors, anciens dirigeants, professionnels ou experts académiques, de culture française et anglo-saxonne, conjuguant leurs expertises du public et du privé, dans les domaines managériaux, RH, GPEC, emploi, sur l'ensemble du territoire.

contact@passages-pro.fr | www.passages-pro.fr +33 (0)6 32 21 09 68 | +33 (0)6 11 22 30 05
Passages Professionnels | SAS au capital de 6 000 Euros, N°511 311 680 RCS Pontoise | 230 Av Division Leclerc | 95160 MONTMORENCY | France