

#Entreprises & particuliers

offre de services

afDas

DEMAIN SERA FORMATION

Agir en faveur de l'égalité professionnelle



Une offre responsable et engagée Passez à l'action avec l'Afdas

Pourquoi cette offre ?

Promouvoir la mixité
Déconstruire les stéréotypes de genre
Lutter contre les discriminations
Favoriser l'égalité dans le parcours et l'évolution professionnelle de vos salariés.

Quelle promesse ?

Se différencier et miser sur une démarche de responsabilité sociale au service de votre performance économique et de votre attractivité.

#Entreprises & particuliers

offre de services

Comment se présente cette offre ?

Une offre à tiroirs qui répond à 3 niveaux de besoins : sensibiliser, former, accompagner.

1. Sensibiliser

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et le Laboratoire de l'Égalité, mettent à votre disposition des ressources (guide, kits et outils) pour vous familiariser aux enjeux et obligations liés à l'égalité professionnelle.

Le guide Égalité femmes-hommes. Mon entreprise s'engage

Conçu pour vous aider dans la mise en place d'une démarche égalité, Le guide Égalité femmes-hommes. Mon entreprise s'engage vous offre une méthode de déploiement accessible à tous, des bonnes pratiques directement opérationnelles, le tout illustré de témoignages concrets et inspirants du monde des TPE-PME.

Le quiz "Égalité professionnelle, organisation et conditions de travail"

Testez vos connaissances et découvrez une grille de lecture des inégalités femmes-hommes au travail et des hypothèses applicables en entreprise.

Le diagnostic Égalité professionnelle - Index

Pour répondre aux obligations en matière d'égalité, chaque entreprise de plus de 50 salariés doit établir un diagnostic dans 9 domaines-clés. Élaborez votre diagnostic puis votre plan d'actions concernant les conditions de travail des femmes et des hommes.

Le guide Sexisme au travail : tout ce que vous voulez savoir

Alors que les risques liés aux différentes formes de sexisme au travail sont encore mal repérés et sous-évalués, ce guide vous propose des définitions, exemples et repères opérationnels pour passer à l'action.

Cibles : entreprises et particuliers

2. Former

Pour qui ?

L'ensemble de vos collaborateurs, et tout acteur de l'égalité professionnelle dans votre structure.

Pour quoi ?

- > Pour développer votre performance et attractivité sur différents domaines : juridique, économique, social.
- > Pour mettre en place les bonnes pratiques en faveur de l'égalité professionnelle.

Comment ?

Nos équipes ont négocié pour vous une nouvelle offre de formations animées par des prestataires de formation experts présents sur l'ensemble du territoire.

Quelle offre de formation ?

Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle et penser son plan d'action

Pour comprendre les enjeux légaux, identifier vos domaines d'action prioritaires et mettre en œuvre l'égalité professionnelle dans votre entreprise, valoriser vos démarches en faveur de l'égalité.

- [Stratégie sociale](#)
- [Négociation sociale](#)

Recruter en toute égalité

Pour veiller à la neutralité des procédures de recrutement, lutter contre les stéréotypes et les biais de perception et garantir une égalité de traitement des candidatures.

Garantir une égalité de développement de carrière

Pour développer l'égalité d'accès à la formation et à la promotion professionnelle, développer son efficacité professionnelle, donner des repères aux managers pour piloter l'évolution professionnelle de leurs collaborateurs.

- [Gestion de carrières](#)
- [Management et diversité](#)

Concilier vie personnelle et vie professionnelle

Pour mettre en place de bonnes pratiques en matière d'organisation et d'aménagement du temps du travail, du télétravail, de la prise en compte de la parentalité, de la prévention des risques psycho-sociaux.

Cibles : entreprises et particuliers

FOCUS FORMATIONS

[Découvrez l'ensemble de nos formations sur la thématique de l'égalité professionnelle](#)

3. Accompagner

Une prestation d'appui-conseil égalité professionnelle pour initier une réflexion et approfondir votre démarche

Par qui ?

Des consultants experts du sujet et dans l'accompagnement des TPE/PME qui vous apporteront une méthodologie et des outils opérationnels afin de déployer votre démarche d'égalité professionnelle.

Avec des objectifs concrets :

- > Comprendre les enjeux et identifier les conditions de succès de la démarche égalité professionnelle,
- > Préparer les outils réglementaires prévus par la loi, notamment l'index égalité professionnelle et le rapport de situation comparée (RSC)
- > Identifier les points d'amélioration et co-construire un plan d'actions
- > Elaborer la communication à présenter aux IRP, et si besoin, préparer les bases d'une négociation pour envisager la signature d'un accord collectif
- > Faire évoluer vos pratiques de travail pour renforcer la mixité, l'inclusion et l'égalité professionnelle

Et des bénéfices concrets :

- > Respecter la réglementation en vigueur
- > Améliorer la qualité de vie au travail de vos collaborateurs
- > Attirer, fidéliser et fédérer vos salariés au travers de vos engagements sociétaux
- > Développer la réputation de votre entreprise sur cet enjeu social et sociétal

Cible : entreprises

Quels sont les domaines d'action sur lesquels vous pouvez agir ?

[Selon l'article 1^{er} bis de l'article L. 2323-8 du code du travail](#) et la taille de votre entreprise, vous pouvez travailler sur les 9 domaines d'actions suivants :

Embauche | Formation | Promotion professionnelle | Qualification | Classification | Conditions de travail | Sécurité et santé au travail | Rémunération effective | Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

Bon à savoir

Quelles sont vos obligations légales sur l'égalité professionnelle ?

Les obligations légales varient selon le nombre de salariés dans votre structure :

-de 50 salariés : respecter les principes de l'égalité professionnelle avec sanction en cas de discrimination et de non-sensibilisation des acteurs.

50 à 299 salariés : réaliser un rapport de situation comparée (RSC) + établir un plan d'action, portant sur au moins 3 domaines d'actions + négocier un accord collectif + publier un INDEX.

A partir de 300 salariés : Les obligations ci-dessus + un domaine d'action supplémentaire pour l'accord collectif (soit 4 domaines d'actions) + mettre en place une Commission de l'égalité professionnelle au sein du comité d'entreprise.