



RÉFÉRENT ÉGALITÉ EN ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ

COMPRENDRE ET DEVENIR RÉFÉRENT ÉGALITÉ AU SBN DE SON ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ.

COMPETENCES VISEES ET OBJECTIFS

Identifier le cadre réglementaire, les missions et les limites d'intervention
Repérer les stéréotypes, les discriminations et les freins à l'égalité professionnelle
Contribuer au diagnostic et construction du plan d'action
Informer et sensibiliser
Accueillir orienter vers les interlocuteurs adaptés.

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

Apports théoriques et réglementaires illustrés
Analyse de cas, échanges de pratiques et mises en situation.
Ateliers de construction d'outils

INFORMATIONS ET TARIFS

Ref : 26311
Type : sur site (intra)
Public : Encadrement
Formateur : DRH
Durée : 1 jour
Groupe : 12 personnes
Tarifs : Sur site : 1 500 € net* par groupe
Modalités : Evaluation des attentes du niveau en début de session
Evaluation des acquis
Questionnaire de satisfaction à l'issue de la formation
Attestation de formation
Accessibilité : Besoins spécifiques ou compensation handicap, nous contacter

* Exonération de TVA sur la formation.
Tarif net hors frais de déplacement du formateur.

PROGRAMME

JOUR 1

COMPRENDRE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Égalité, mixité, discrimination directe et indirecte : clarifier les notions.
Identifier les stéréotypes de genre et leurs effets sur les pratiques professionnelles.
Repérer les inégalités dans le recrutement, la formation, les carrières et l'organisation du travail.

S'APPROPRIER LE CADRE ET LES MISSIONS DU RÉFÉRENT

Connaître les principaux repères réglementaires applicables à l'établissement.
Définir son périmètre d'action, sa posture et sa lettre de mission.
Articuler son intervention avec la direction, les RH, les représentants du personnel et la santé au travail.
Identifier les ressources et les réseaux mobilisables.

CONTRIBUER AU DIAGNOSTIC DE L'ÉTABLISSEMENT

Repérer les données utiles : rémunérations, promotions, accès à la formation, temps partiel et responsabilités.
Croiser les indicateurs avec les situations vécues par les professionnels.
Identifier les écarts et hiérarchiser les besoins d'action.

JOUR 2

PARTICIPER AU PLAN D'ACTION ÉGALITÉ

Traduire le diagnostic en objectifs et en actions concrètes.
Agir sur les parcours professionnels, les écarts de rémunération et l'articulation des temps de vie.
Définir les responsables, les échéances et les indicateurs de suivi.
Préparer sa feuille de route et organiser les points de suivi.

INFORMER ET MOBILISER LES ÉQUIPES

Adapter les messages aux professionnels et à l'encadrement.
Concevoir une action de sensibilisation à partir d'une situation de terrain.
Réagir aux stéréotypes et aux résistances.
Faire connaître le référent et les ressources disponibles.

Repérer les situations problématiques et orienter

Distinguer discrimination, agissement sexiste, harcèlement et violence sexuelle.
Adopter une posture d'écoute respectueuse, sans jugement.
Connaître les règles de confidentialité et les obligations de transmission applicables.
Orienter vers le dispositif de signalement et les acteurs compétents.
Respecter les limites de son rôle : accueil et orientation, responsabilités de l'employeur, enquête et prise en charge spécialisée