

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET LA NON-DISCRIMINATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE

DÉTERMINATION ET PRÉVENTION DES ACTES DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT

PROGRAMME DE LA FORMATION

Ce programme est mis à jour en temps réel pour prendre en compte les dernières nouveautés

LES CAS DE DISCRIMINATION

- › Définition et composantes
- › Les types de discrimination : indirecte, à rebours, par ricochet
- › La limite à la reconnaissance de la discrimination : l'exigence professionnelle essentielle et déterminante
 - la légitimation de la discrimination
 - les sources de l'exigence professionnelle

[Étude de jurisprudences](#)
[Quiz](#)

LES CAS DE HARCÈLEMENT ET AGISSEMENTS SEXISTES

- › La définition du harcèlement moral
 - composantes et illustrations
 - l'exercice normal du pouvoir hiérarchique
- › La définition du harcèlement sexuel
 - le harcèlement discriminatoire à raison du sexe
 - les différentes illustrations du harcèlement sexuel
- › Les agissements sexistes
 - les agissements sexistes comme source du harcèlement sexuel
 - l'expression des agissements sexistes
- › Les comportements inadaptés : prévention et illustration

[Les points traités feront l'objet d'applications pratiques : cas pratique, quiz, étude de jurisprudences](#)

LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

- › Les modalités de recueil des signalements : canaux, anonymat, accessibilité
- › Les mesures mises en œuvre : mesures conservatoires, accompagnement des victimes
- › La protection fonctionnelle : principe et conditions de mise en œuvre
- › L'enquête administrative : rôle, impartialité, étapes clés

[Atelier : introduire le dispositif de signalement au sein de l'établissement](#)

LE PLAN PLURI-ANNUEL D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

- › Cadre légal et obligations réglementaires
- › La mise en place du plan : les différentes étapes
- › La procédure d'élaboration : les actions à intégrer
- › Indicateurs de suivi et évaluation

[Atelier : envisager les actions du plan pluriannuel](#)

LA SANCTION APPLICABLE AUX AGISSEMENTS

- › Le recueil des faits
 - l'enquête administrative
 - le caractère factuel de la procédure

[Atelier : mettre en œuvre une enquête administrative neutre et impartiale](#)

- › La procédure disciplinaire
 - la proportion de la sanction
 - le déroulement de la procédure

[Mener une procédure disciplinaire dans le cadre des agissements](#)

OBJECTIFS

Exploiter les leviers permettant de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes.
 Envisager les contours de la parité.
 Sanctionner les cas de discrimination et les cas de harcèlement.
 Orienter les agents s'estimant victime d'actes de discrimination et de harcèlement vers les autorités compétentes.

LES PLUS DE CETTE FORMATION

Cette formation vous permet de définir des mesures de prévention des discriminations et du harcèlement sur la base de mesures concrètes. Vous apprendrez à qualifier la discrimination et le harcèlement au travers d'exemples concrets et complets.

PUBLIC ET PRÉREQUIS

Référents diversité, direction, représentants du personnel, tout agent public impliqués dans l'égalité professionnelle

MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES, ENCADREMENT

Recueil de vos attentes depuis votre espace web 15 jours avant le début de la formation et auto-diagnostic de vos compétences. Des méthodes pédagogiques variées pour s'adapter aux différents profils, définies avec l'objectif de vous impliquer dans vos apprentissages et d'ancrer les acquis par la pratique. Supports pédagogiques? : support d'animation, supports pédagogiques (fiches de synthèse, tableaux ...) et autres ressources documentaires disponibles dans votre espace.

SUIVI ET ÉVALUATION

Feuille d'émargement et attestation de fin de formation
 Évaluation à chaud et à froid

TARIFS

960 € HT - Réf : VDT-EGAP

Validité : 30 juin 2026

PROCHAINES SESSIONS

Paris Montparnasse :
 le 19 mai 2026

Formation à distance :
 le 2 février 2026

Paris Montparnasse ou à distance :
 le 20 octobre 2026

Participant(e)

Mme M. Nom

Prénom

Fonction

E-mail

(obligatoire pour accéder à vos documents personnalisés, avant et après votre formation)

Tél. (ligne directe)

Tél. mobile (pour infos de dernière minute)

Mesures compensatoires pour les personnes en situation d'handicap :

Formation choisie

Titre

Référence

Dates

Lieu

Options proposées pour certaines formations :
- Accès e-ressources pendant un an (remise de 40% sur le prix public)
- Veille juridique pendant un an (remise de 70% sur le prix public)
- Expertise décisionnelle d'une heure (remise de 30% sur le prix public)

Merci de préciser votre choix :
 Accès e-ressources* Veille juridique* Expertise décisionnelle

Indiquez le tarif total (Formation + option(s) choisie(s))

Entreprise / Établissement

Raison sociale

Adresse

Code postal [][][][][][] Ville

Téléphone

N° d'identification (TVA intracommunautaire)

Code APE / NAF

N° Siret []

Responsable de l'inscription

Mme M. Nom

Service/Fonction

Tél. (ligne directe)

Prénom

E-mail

Facturation/Règlement

FACTURE À ADRESSER À L'ENTREPRISE / L'ÉTABLISSEMENT :

À l'attention de Mme M. Nom

Prénom

Service/Fonction

E-mail

Libellé de la facture

Si la facture est à adresser à l'entreprise mais à une autre adresse ou un autre service, merci de préciser

Un numéro de bon de commande interne à votre entreprise doit-il apparaître sur la facture ?

OUI NON

Si OUI, numéro :

GERESO se réserve le droit de facturer une pénalité forfaitaire si le client n'a pas transmis son bon de commande avant le début de la formation

Prise en charge (si parcours certifiant) :

CPF Entreprise OPCO

FACTURE À ADRESSER À L'OPCO :

Nom de l'OPCO

Numéro de prise en charge

Adresse de votre OPCO

Code postal [][][][][] Ville

Si GERESO n'a pas reçu l'accord de prise en charge de l'OPCO le dernier jour de la formation, le client sera facturé de l'intégralité du prix de la formation.

Fait à :

Le :

Signature et cachet de l'Entreprise / l'Établissement, précédés de la mention « bon pour accord » :

La signature de ce bulletin d'inscription vaut acceptation des conditions générales de vente précisées sur www.gereso.com/mentions-legales-et-cgv