

LES ENJEUX D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES – HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE





Elisa AUBIN

Formatrice-consultante

INTRODUCTION

- **Durée : 1h30**
- **N'hésitez pas à poser vos questions dans le tchat.**
- **Une évaluation vous sera envoyée à l'issue de la formation.**
- **Le support vous sera envoyé par mail.**

PROGRAMME DU WEBINAIRE

Les chiffres clés de l'égalité dans la fonction publique hospitalière



Les 7 facteurs d'inégalités



Les obligations légales



Comment agir ?

LE POINT DE DÉPART

Enjeu humain

Enjeu légal

Enjeu d'efficacité et d'organisation

Enjeu sociétal

LE POINT DE DÉPART

L'illusion de l'égalité.

LE POINT DE DÉPART

17%

c'est la part des métiers mixtes en France.

27%

la part de femmes parmi les dirigeant·es d'entreprises françaises.

30%

C'est la proportion de femmes s'exprimant dans les nouvelles sur la science et la santé

Les chiffres clés de l'égalité dans la fonction publique hospitalière

LES CHIFFRES CLÉS


MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

ÉDITION 2021

RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE




Webinaire présentation Égalité professionnelle

- 30/03/2023

LES CHIFFRES CLÉS

Quiz


LES CHIFFRES CLÉS

 **En moyenne, quel est le pourcentage de femmes dans la fonction publique hospitalière ?**

1. 42%
2. 56%
3. 78%



LES CHIFFRES CLÉS

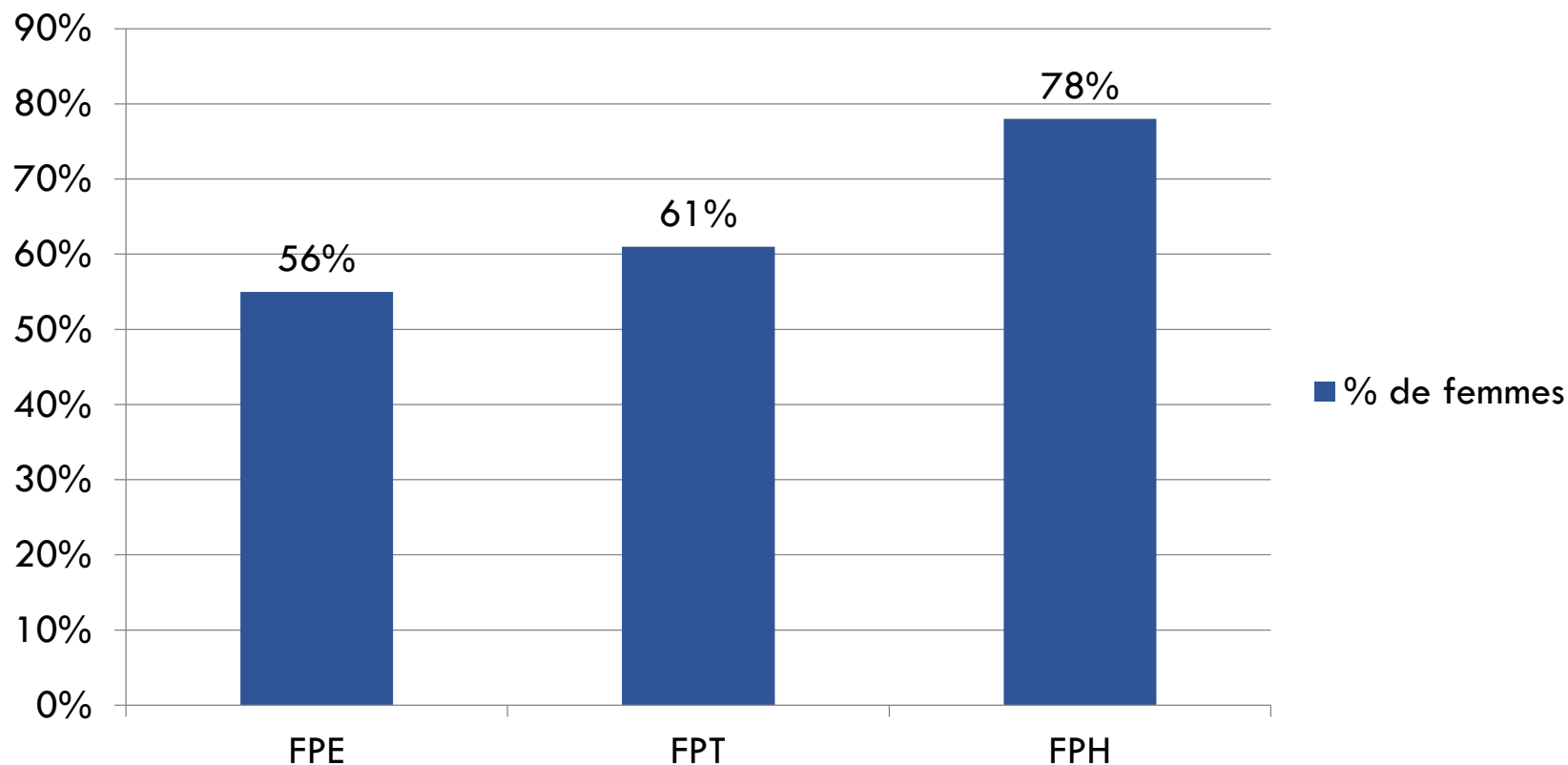
 En moyenne, quel est le **pourcentage de femmes** dans la **fonction publique hospitalière** ?

1. 42%
2. 56%
- 3. 78%**



LES CHIFFRES CLÉS

Pourcentage de femmes par type de fonction publique




LES CHIFFRES CLÉS

L'illusion de l'égalité renforcée pour 2 raisons :

Sur-
représentation
des femmes

Sentiment
d'exemplarité de
la fonction
publique


LES CHIFFRES CLÉS

 **La part des femmes dans les postes A+ est équivalente à la part des femmes dans la fonction publique hospitalière.**

1. Vrai
2. Faux



LES CHIFFRES CLÉS

 **La part des femmes dans les postes A+ est équivalente à la part des femmes dans la fonction publique hospitalière.**

1. Vrai
2. **Faux**

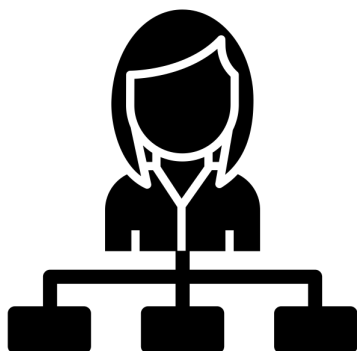
49%



LES CHIFFRES CLÉS

39%

**c'est la part des femmes
qui dirigent des CHU.**

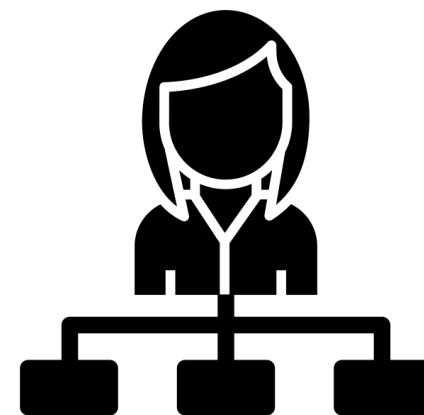


53%

**c'est la part des femmes qui
dirigent des établissements
sanitaires, sociaux, et
médico-sociaux.**

LES CHIFFRES CLÉS

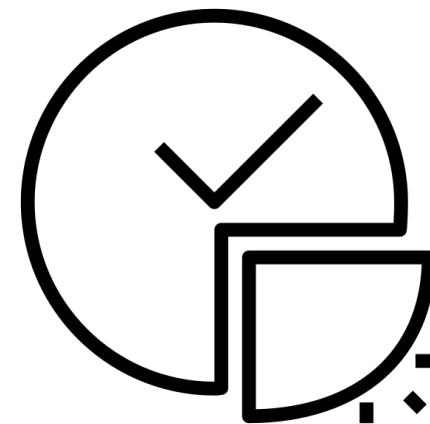
« Le plafond de verre »



LES CHIFFRES CLÉS

 **Quel est le pourcentage de femmes qui occupent un poste à temps partiel dans la fonction publique hospitalière ?**

1. 5%
2. 15%
3. 26%

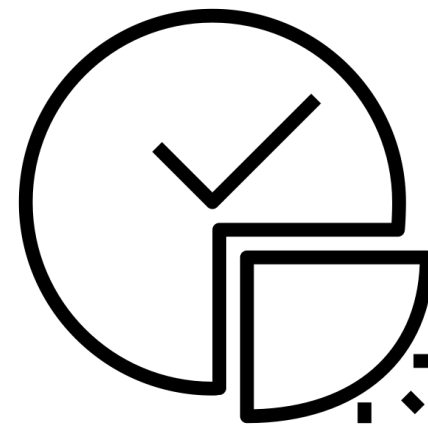


LES CHIFFRES CLÉS

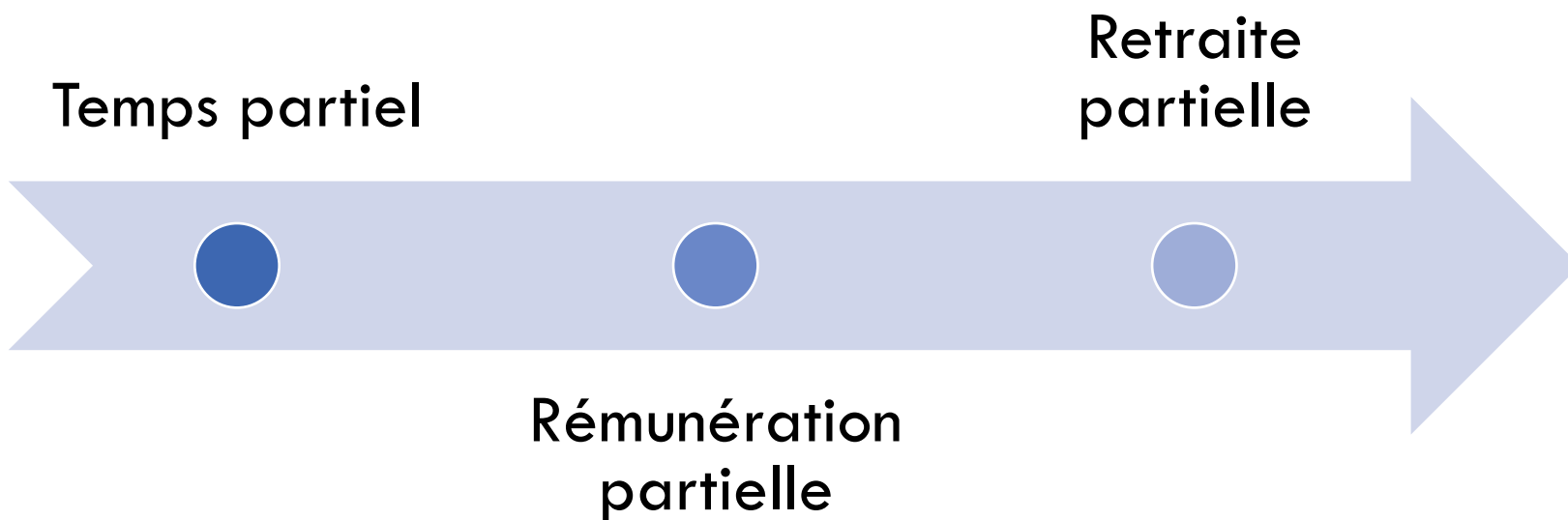
 Quel est le pourcentage de **femmes** qui occupent un poste à **temps partiel** dans la fonction publique hospitalière ?

1. 5%
2. 15%
3. **26%**

Ce chiffre est de 14%
pour les hommes.



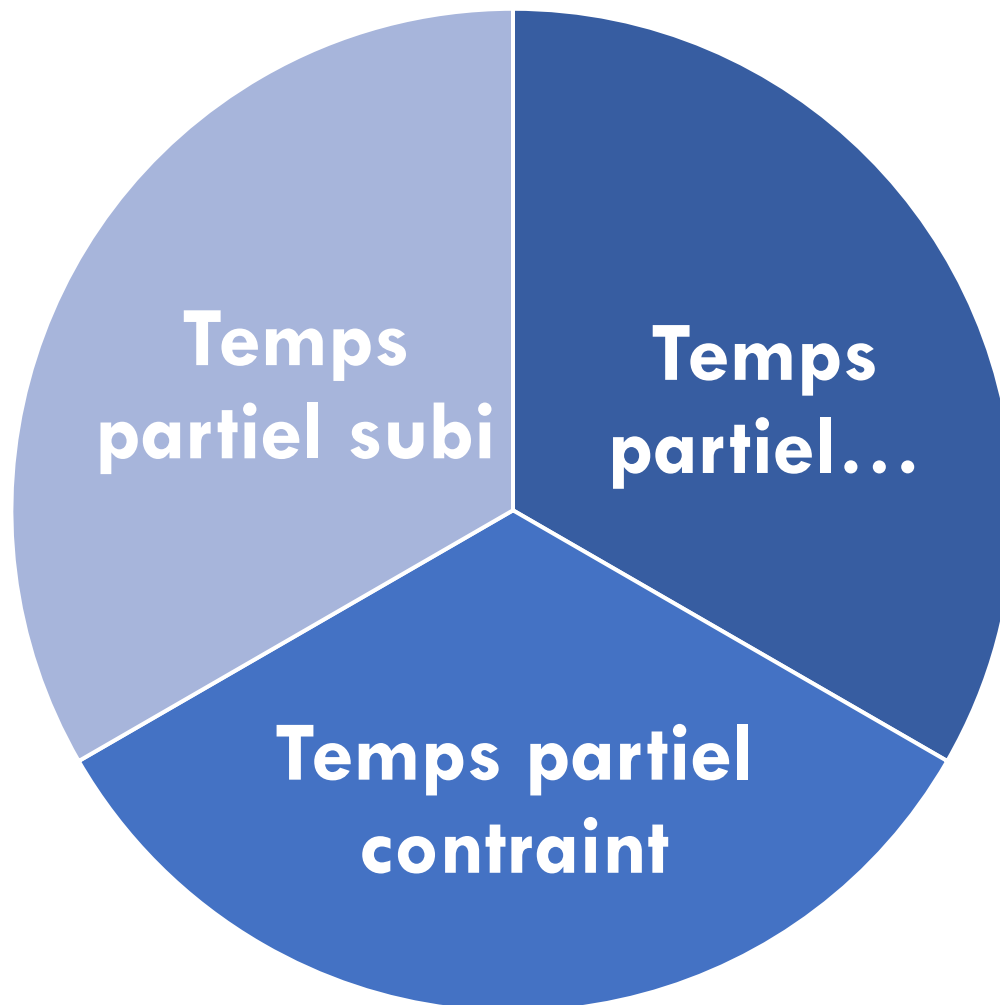
LES CHIFFRES CLÉS



LES CHIFFRES CLÉS

« Mais les femmes à temps partiel, elles le choisissent ! »

LES CHIFFRES CLÉS



LES CHIFFRES CLÉS

Répartition des temps sociaux selon le sexe

Unité : heures et minutes

	Hommes	Femmes	Ecart hommes-femmes
Temps physiologique (sommeil, soins personnels et repas)	11:07	11:24	- 00:17
Temps professionnel (travail, études, formation, trajets)	06:05	4:48	01:17
Temps domestique	02:00	03:26	- 01:26
- Dont ménage, cuisine, linge, courses	01:08	02:35	- 01:27
- Dont soins aux enfants et adultes	00:18	00:36	- 00:18
- Dont bricolage	00:20	00:05	00:15
- Dont jardinage, soins aux animaux	00:14	00:10	00:04
Temps libre	03:20	02:45	00:35
- Dont télévision	01:48	01:25	00:22
- Dont lecture	00:09	00:14	- 00:05
- Dont promenade	00:10	00:12	- 00:02
- Dont jeux, Internet	00:30	00:17	00:13
- Dont sport	00:13	00:07	00:06
Temps de sociabilité (hors repas)	00:43	00:45	- 00:02
- Dont conversations, téléphone, courrier	00:16	00:19	- 00:03
- Dont visites, réceptions	00:23	00:23	00:00
Trajets (hors travail)	00:43	00:50	00:07
Ensemble	24:00	24:00	24:00

Durée moyenne au cours d'une journée (du lundi au dimanche). France métropolitaine - Hommes et femmes ayant un emploi.

Source : Insee - Enquête emploi du temps 2009-2010 - © Observatoire des inégalités

- 30/03/2023

LES CHIFFRES CLÉS

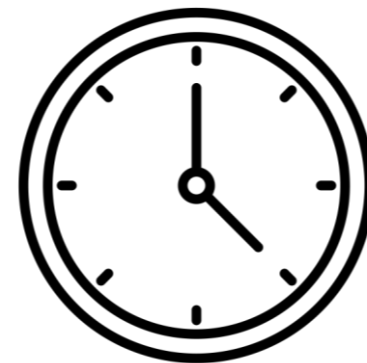
La problématique de la garde des enfants renforcée par les horaires atypiques.

25%


des agent·es de la FPH ont travaillé de nuit au cours des 4 dernières semaines.

60%

des agent·es de la FPH ont travaillé le samedi ou le dimanche au cours des 4 dernières semaines.



LES CHIFFRES CLÉS

 **Quelle est la part des hommes dans la **filière administrative** de la fonction publique hospitalière ?**

1. 50%
2. 20%
3. 10%



LES CHIFFRES CLÉS

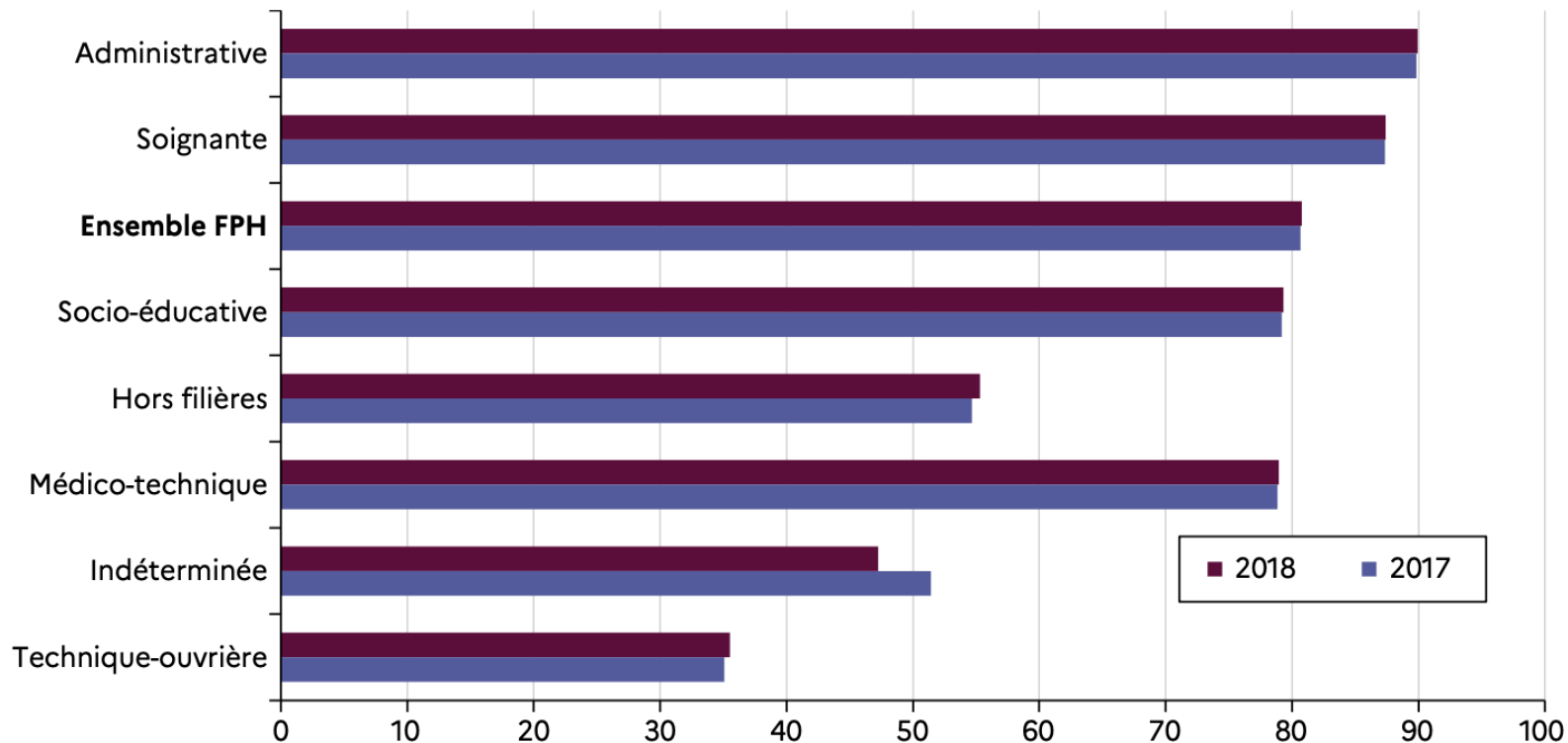
 **Quelle est la part des hommes dans **filière administrative** de la fonction publique hospitalière ?**

1. 50%
2. 20%
3. **10%**



LES CHIFFRES CLÉS

Part des femmes par filière d'emploi parmi les personnels non médicaux dans la FPH au 31 décembre



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Emplois principaux de la FPH, hors médecins et internes, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Dans la FPH, 89,9 % des agents de la filière administrative sont des femmes au 31 décembre 2018.

« La non mixité des métiers »



LES CHIFFRES CLÉS

« L'histoire de la production du social et du soin, c'est toute **l'histoire de la dévalorisation systématique des professions à prédominance féminine**, comme les soignantes, les caissières, les aides à domicile, les agentes d'entretien ou les enseignantes. **Car celles-ci se sont développées avec l'idée qu'elles ne feraient pas appel à de vrais critères professionnels**, à des diplômes reconnus, à une véritable technicité, à des responsabilités importantes, ou encore à une charge physique et nerveuse pourtant considérable dans la plupart de ces services. »

Rachel Silvera

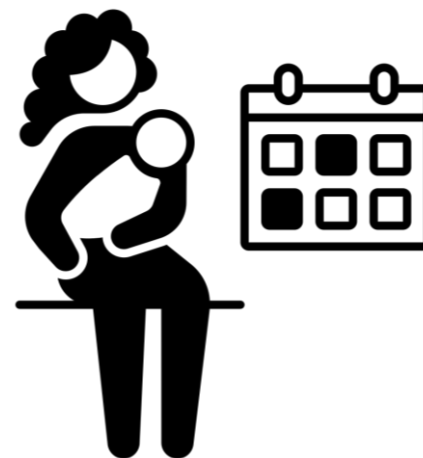
LES CHIFFRES CLÉS



LES CHIFFRES CLÉS

 Parmi les fonctionnaires des ministères en **congé parental** au 31 déc 2018, quelle était la part des femmes ?

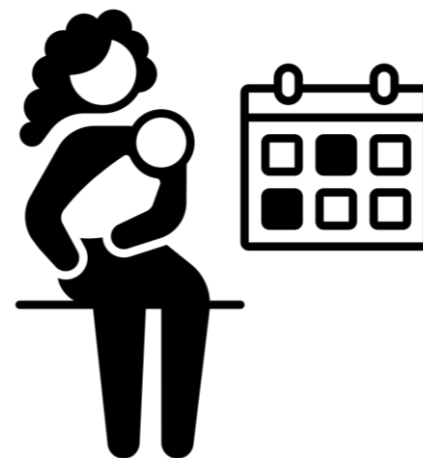
1. 47%
2. 83%
3. 95%



LES CHIFFRES CLÉS

 Parmi les fonctionnaires des ministères en **congé parental** au 31 déc 2018, quelle était la part des femmes ?

1. 47%
2. 83%
3. **95%**



LES CHIFFRES CLÉS

Depuis 2021, le congé paternité est de 28 jours.

LES CHIFFRES CLÉS


MINISTÈRE
DES SOLIDARITÉS
ET DE LA SANTÉ
*Liberté
Égalité
Fraternité*


Les 1000 premiers jours

Là où tout commence

Rapport de la commission
des 1000 premiers jours
SEPTEMBRE 2020 e présentation Égalité professionnelle

- 30/03/2023


LES CHIFFRES CLÉS

 **Existe-t-il un écart de rémunération entre femmes et hommes dans la fonction publique hospitalière ?**

1. Oui
2. Non



LES CHIFFRES CLÉS

 **Existe-t-il un écart de rémunération entre femmes et hommes dans la fonction publique hospitalière ?**

1. **Oui**
2. Non

21 %



LES CHIFFRES CLÉS



Et à

poste égal ?

LES CHIFFRES CLÉS

 **L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique hospitalière à poste égal :**

3,6%



LES CHIFFRES CLÉS

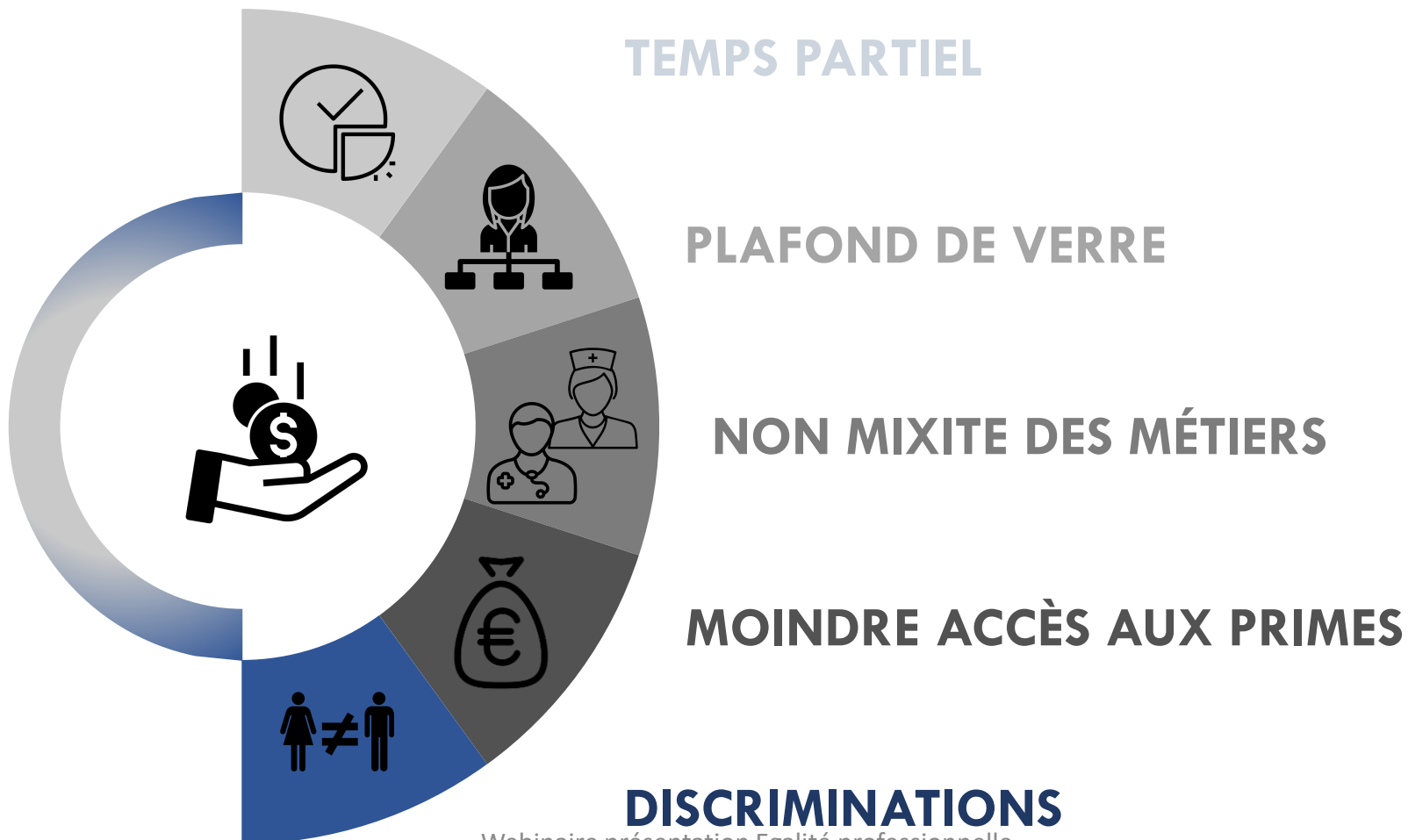
 **L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes à poste égal parmi les médecins :**

16%



LES CHIFFRES CLÉS


Comment expliquer les écarts de remuneration ?



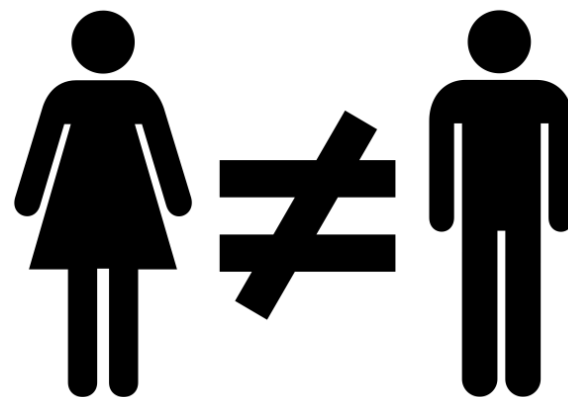
Webinaire présentation Egalité professionnelle

- 30/03/2023


LES CHIFFRES CLÉS

 La part de femmes médecins qui se sentent **discriminées** dans leur parcours du fait de leur genre :

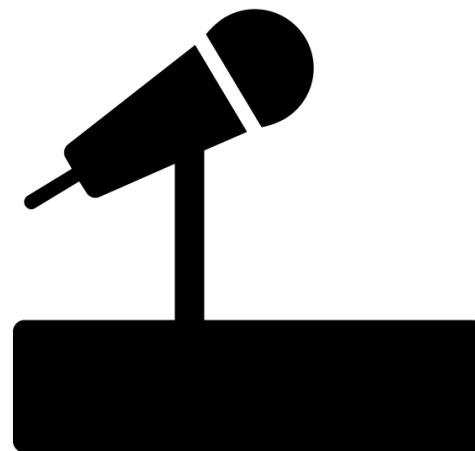
85%



LES CHIFFRES CLÉS

 **La part des femmes qui observent que les hommes médecins sont plus sollicités dans les activités de représentation.**

59%



LES CHIFFRES CLÉS

 **25% des femmes déclarent avoir subi du harcèlement sexuel au travail.**

1. Vrai
2. Faux



LES CHIFFRES CLÉS

 **25%** des femmes déclarent avoir subi du **harcèlement sexuel** au travail.

1. Vrai
2. **Faux**

32%



LES CHIFFRES CLÉS

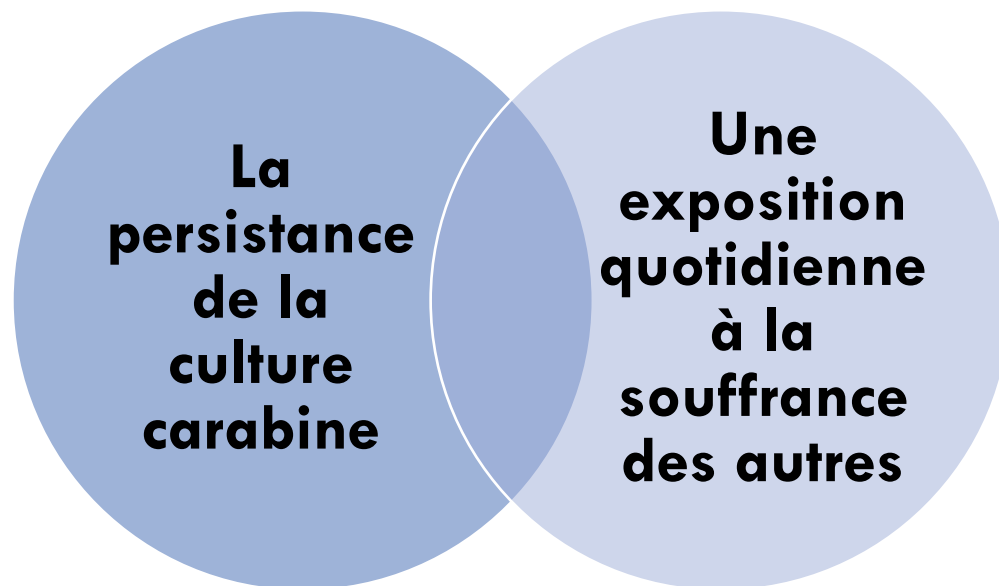
 **La part des femmes qui déclarent avoir déjà été victime de comportements sexistes à l'hôpital.**

80%



LES CHIFFRES CLÉS

Des violences banalisées :



LES CHIFFRES CLÉS

Des violences couvertes :

« Toutes ces employées ont en commun d'avoir été agressées et d'avoir tenté d'alerter. Ceux qui leur font face, supérieurs ou collègues, partagent la même impunité : ils ont été couverts par leurs confrères et leur hiérarchie. Le chirurgien qui faisait régner la terreur à coup de pieds à gravi les échelons pendant quinze ans, malgré leurs alertes. Jessica et les autres aides-soignantes ont carrément entendu : "S'il part, la maternité devra fermer". Et ainsi de suite.

Culture du secret, justice de pairs, culte du chef, Cécile Andrzejewski a recueilli partout en France des témoignages de victimes. Elle y a déniché des faits jamais révélés, recueilli des histoires inédites puisque méticuleusement étouffées. »



CÉCILE
ANDRZEJEWSKI
**SILENCE SOUS
LA BLOUSE**



Les facteurs d'inégalités professionnelles

LES FACTEURS D'INÉGALITÉS

**Les inégalités
professionnelles sont
multifactorielles.**

LES FACTEURS D'INÉGALITÉS

**Les inégalités
professionnelles sont
multifactorielles.**

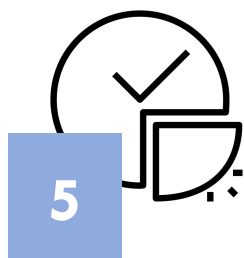
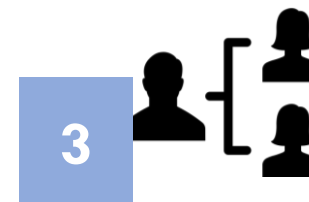
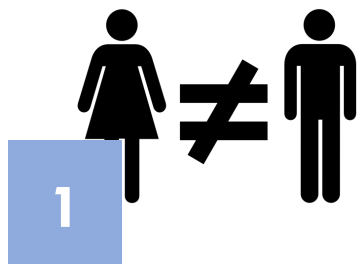
**Elles s'expliquent par de
multiples facteurs.**

LES FACTEURS D'INÉGALITÉS

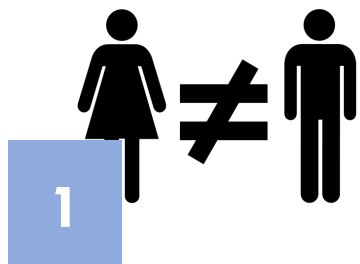
On peut identifier
7 facteurs.



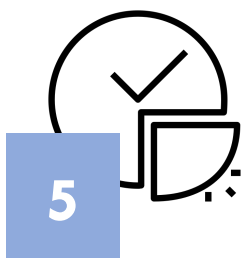
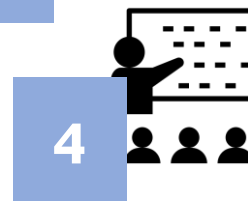
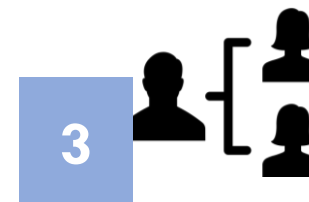
LES FACTEURS D'INÉGALITÉS



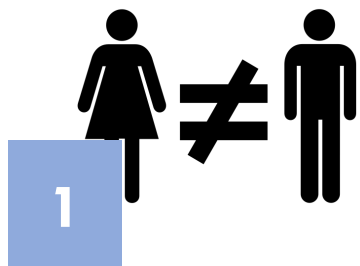
LES FACTEURS D'INÉGALITÉS



**Discriminations
(rémunérations,
primes)**

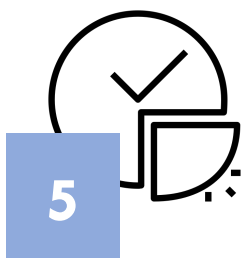
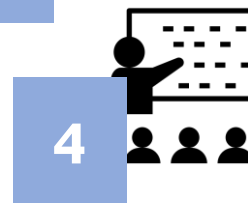
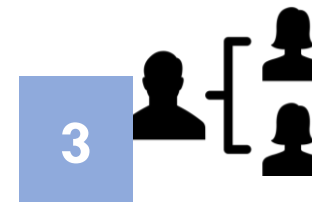
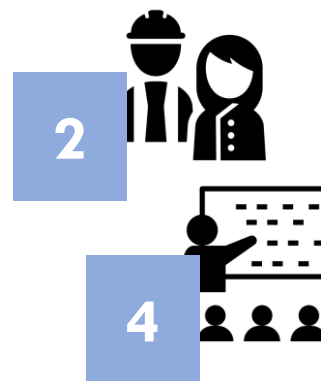


LES FACTEURS D'INÉGALITÉS

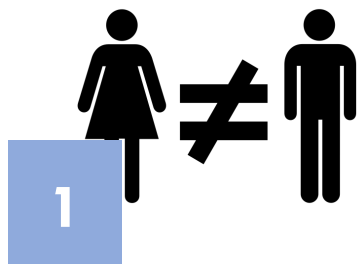


**Discriminations
(rémunérations,
primes)**

**Mixité des
emplois**



LES FACTEURS D'INÉGALITÉS

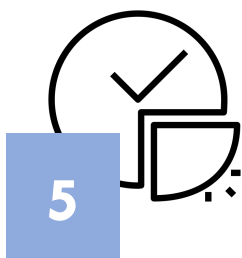
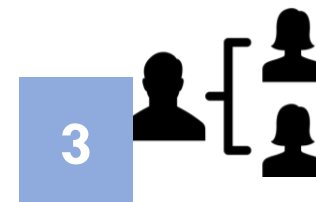


**Discriminations
(rémunérations,
primes)**

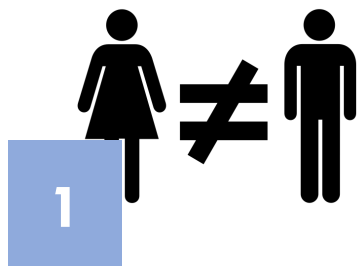
**Mixité des
emplois**



**Accès aux
responsabilités**



LES FACTEURS D'INÉGALITÉS

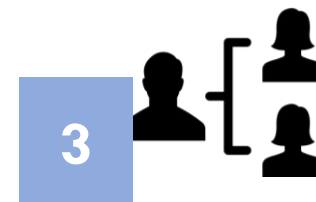


**Discriminations
(rémunérations,
primes)**

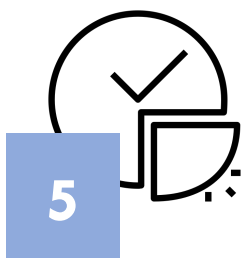
**Mixité des
emplois**



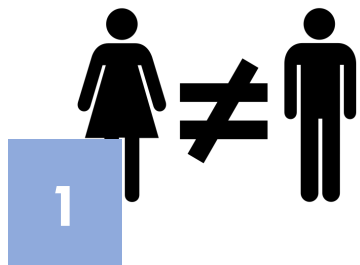
**Accès aux
responsabilités**



**Accès à la
formation**

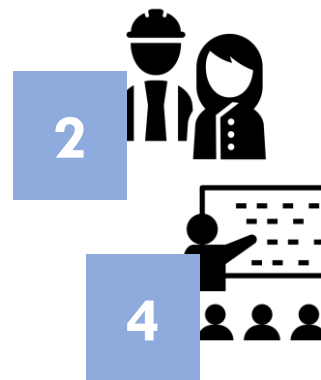


LES FACTEURS D'INÉGALITÉS

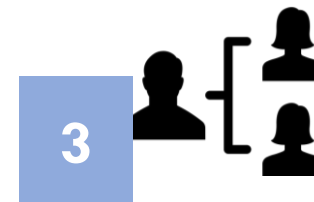


**Discriminations
(rémunérations,
primes)**

**Mixité des
emplois**

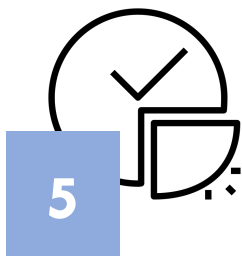


**Accès aux
responsabilités**

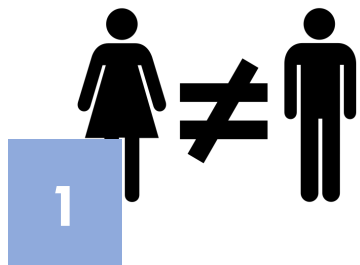


**Accès à la
formation**

**Temps
partiel**



LES FACTEURS D'INÉGALITÉS

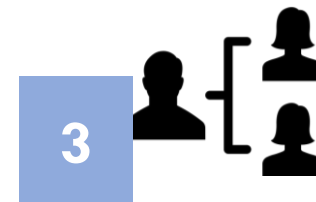


**Discriminations
(rémunérations,
primes)**

**Mixité des
emplois**

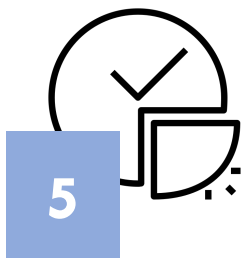


**Accès aux
responsabilités**



**Accès à la
formation**

**Temps
partiel**



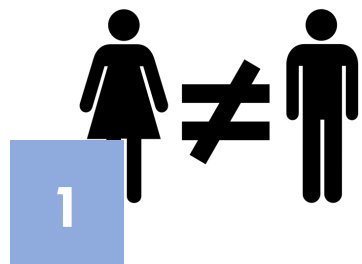
**Articulation
des temps**



7



LES FACTEURS D'INÉGALITÉS



**Discriminations
(rémunérations,
primes)**

**Mixité des
emplois**

**Accès aux
responsabilités**

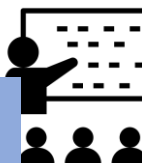
2



3



4



**Accès à la
formation**

**Temps
partiel**

**Articulation
des temps**



5



6

7



**Violences
sexistes et
sexuelles**

LES FACTEURS D'INÉGALITÉS




**Agir sur les facteurs
des inégalités : le plan
d'actions.**

LES FACTEURS D'INÉGALITÉS

Le plan d'action

 Article L132-1 du code de la fonction publique

 « Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'État et les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitant·es **élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel.** »

LES FACTEURS D'INÉGALITÉS

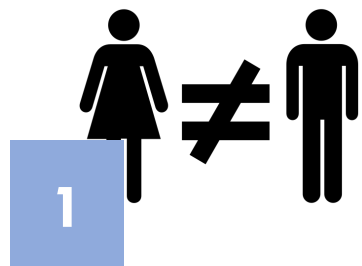
Article 132-1 du code de la fonction publique

Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

- 1° Evaluer, prévenir et traiter les **écarts de rémunération**.
- 2° Garantir **l'égal accès** des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.
- 3° Favoriser **l'articulation** entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.
- 4° Prévenir et traiter les discriminations, **les actes de violence**, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

4 axes

LES FACTEURS D'INÉGALITÉS



**Discriminations
(rémunérations,
primes)**

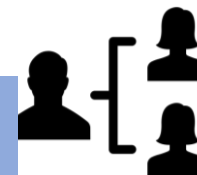
**Mixité des
emplois**

**Accès aux
responsabilités**

2



3



4



**Accès à la
formation**

**Temps
partiel**

**Articulation
des temps**



5

6



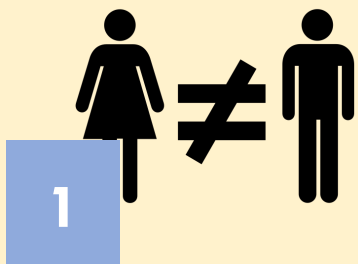
7



**Violences
sexistes et
sexuelles**

LES FACTEURS D'INÉGALITÉS

AXE N°1 – RÉMUNÉRATIONS



**Discriminations
(rémunérations,
primes)**

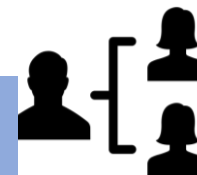
**Mixité des
emplois**

2

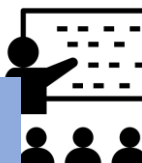


**Accès aux
responsabilités**

3



4



**Accès à la
formation**

**Temps
partiel**

**Articulation
des temps**



5



6

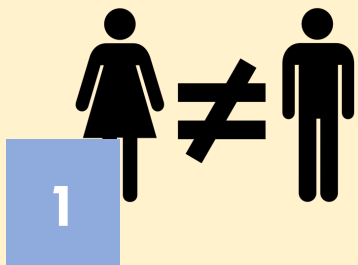
7



**Violences
sexistes et
sexuelles**

LES FACTEURS D'INÉGALITÉS

AXE N°1 – RÉMUNÉRATIONS



**Discriminations
(rémunérations,
primes)**

AXE N°2 – CARRIÈRES

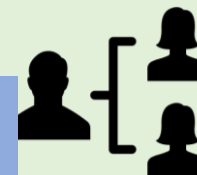
**Mixité des
emplois**

**Accès aux
responsabilités**

2



3



4



**Accès à la
formation**

**Temps
partiel**

**Articulation
des temps**



5



6

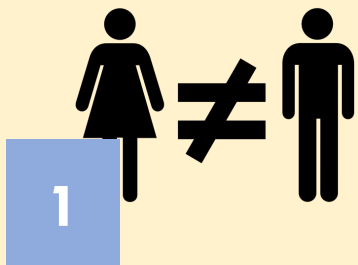
7



**Violences
sexistes et
sexuelles**

LES FACTEURS D'INÉGALITÉS

AXE N°1 – RÉMUNÉRATIONS



**Discriminations
(rémunérations,
primes)**

AXE N°2 – CARRIERES

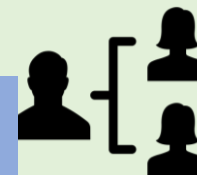
**Mixité des
emplois**

**Accès aux
responsabilités**

2



3



4



**Accès à la
formation**

AXE N°3 – TEMPS DE VIE

**Temps
partiel**

**Articulation
des temps**



5



6

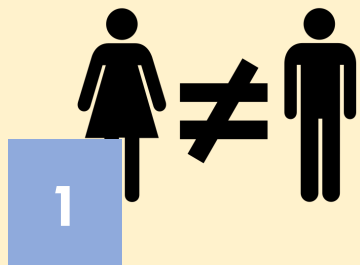
7



**Violences
sexistes et
sexuelles**

LES FACTEURS D'INÉGALITÉS

AXE N°1 – RÉMUNÉRATIONS



**Discriminations
(rémunérations,
primes)**

AXE N°2 – CARRIERES

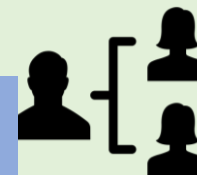
**Mixité des
emplois**

**Accès aux
responsabilités**

2



3



4



**Accès à la
formation**

AXE N°3 – TEMPS DE VIE

**Temps
partiel**

**Articulation
des temps**



5



6

AXE N°4 – PREVENTION

7



**Violences
sexistes et
sexuelles**

L'égalité professionnelle : les obligations légales

LES OBLIGATIONS LÉGALES

**Un·e référent·e
égalité**

**Un plan d'actions
égalité pluriannuel**

**Une procédure de
signalement et de
traitement des
violences sexistes et
sexuelles**

**L'état de situation
comparée dans le
cadre du rapport
social unique**

LES OBLIGATIONS LÉGALES

Un·e référent·e égalité

 Instruction n°DGOS/RH3/2021/180 du 5 août 2021 relative à la mise en place d'un·e référent·e égalité au sein de la fonction publique hospitalière

Une lettre de mission

Des formations adaptées

Un réseau autour des coordinateur·ices égalité des ARS

LES OBLIGATIONS LÉGALES

Un·e référent·e égalité : ses missions

 Instruction n°DGOS/RH3/2021/180 du 5 août 2021 relative à la mise en place d'un·e référent·e égalité au sein de la fonction publique hospitalière

Information des agent·es de la politique d'égalité professionnelle menée par leur établissement

Réalisation d'actions de sensibilisation des agent·es à l'égalité professionnelle

Conseil des agent·es et des services sur les sujets liés à l'égalité professionnelle

Participation au diagnostic de l'état de la politique d'égalité professionnelle et au suivi de la mise en œuvre des actions menées par l'établissement

LES OBLIGATIONS LÉGALES

**Un·e référent·e
égalité**


**Un plan d'actions
égalité pluriannuel**

**Une procédure de
signalement et de
traitement des
violences sexistes et
sexuelles**

**L'état de situation
comparée dans le
cadre du rapport
social unique**

LES OBLIGATIONS LÉGALES

Un plan d'actions égalité pluriannuel

 Note d'information n°DGOS/RH3/2021/197 du 10 septembre 2021 partant sur les mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique hospitalière

- 1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité**
- 2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles**
- 3. Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière**
- 4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle**
- 5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes**

LES OBLIGATIONS LÉGALES

**Un·e référent·e
égalité**

**Un plan d'actions
égalité pluriannuel**

**Une procédure de
signalement et de
traitement des
violences sexistes et
sexuelles**

**L'état de situation
comparée dans le
cadre du rapport
social unique**

LES OBLIGATIONS LÉGALES

Une procédure de signalement et de traitement des VSS

☐ Article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

« Les administrations, collectivités et établissements publics mettent en place [...] un **dispositif de signalement** qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment **victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes** et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. **Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins** de tels agissements. »

Comment agir ?

COMMENT AGIR ?

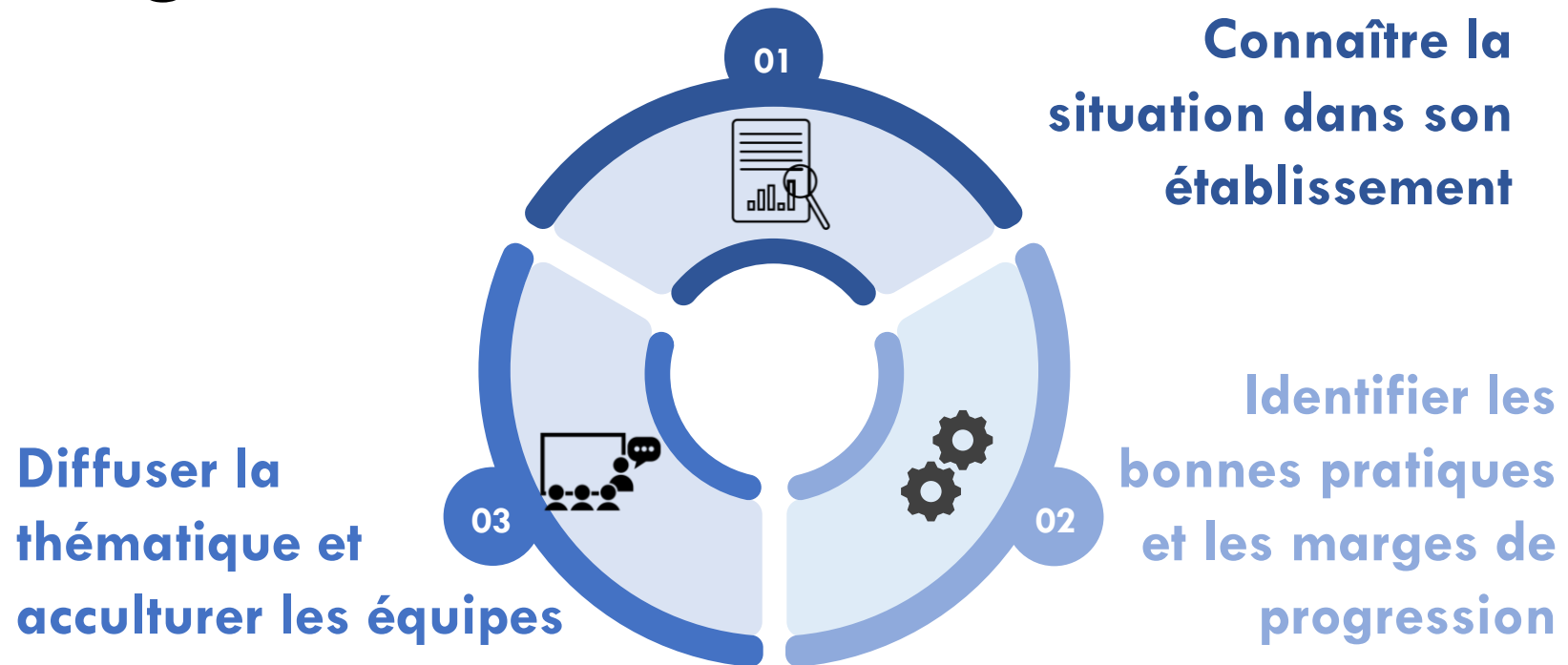
Réaliser un
diagnostic



Mettre en
place un plan
d'action

COMMENT AGIR ?

3 bonnes raisons de réaliser un diagnostic ?



COMMENT AGIR ?

Mettre en place un plan d'action

Une approche
pragmatique qui
s'adapte au contexte
de la structure



Un plan d'action
accessible, avec des
actions concrètes à
mettre en place



Des indicateurs de suivi pour évaluer
sa progression dans le temps

Webinaire présentation Egalité professionnelle

Conclusion et évaluation

Vous souhaitez être au courant des dernières actualités sur les questions d'égalité, de violences sexistes et sexuelles et de lutte contre les discriminations ? Inscrivez vous à la newsletter Egal'Actu !

egal'actu

ACTUALITÉS

RUBRIQUES ▾

AGENDA

ON AIME, ON PARTAGE

NOUS CONTACTER



AGENDA

Mardi 26 avril : La Journée de la visibilité lesbienne fête ses 40 ans !

Groupe Egaé - avril 29, 2022



La définition du harcèlement sexuel évolue : concrètement, qu'est-ce qui change ?

Groupe Egaé - avril 28, 2022



L'Observatoire des Inégalités lance le site discrimination.fr

Groupe Egaé - avril 28, 2022



D'où vient la journée ?

17 mai : journée mondiale contre les LGBTphobies

Groupe Egaé - mai 11, 2021

[En savoir plus](#)

Pourquoi le 17 mai ?

Cet article est tiré des informations diffusées par la Fondation Émergence, structure canadienne, à l'occasion du 17 mai.

17 mai : journée mondiale contre les LGBTphobies

Groupe Egaé - mai 11, 2021

Cet article est tiré des informations diffusées par la Fondation Émergence, structure canadienne, à l'occasion du 17 mai.

Recevez nos actualités



<https://egalactu.com/>

Dispositif Égalité professionnelle

01 Un webinaire de présentation du dispositif

un **webinaire de présentation** : Jeudi 30 mars 2023 de 10h30 à 11h30

- ✓ Identification des inégalités professionnelles dans la fonction publique ;
- ✓ Sensibilisation des établissements aux enjeux d'égalité professionnelle ;
- ✓ Contextualisation de la démarche : retracer l'historique des obligations en matière d'égalité professionnelle ;
- ✓ Présentation de l'offre d'accompagnement au diagnostic et à la rédaction du plan d'action par ÉGAÉ et l'ANFH.

(au 07/03: 35 inscrits au webinaire)

02 L'offre

1. Une **prestation d'accompagnement** à l'analyse des données sociales et la mise en place d'un plan d'actions se composant de 2 modules :

Module 1 : Diagnostic et cadrage de l'accompagnement adapté

Module 2 : Accompagnement des acteurs de l'établissement

Les établissements pourront s'appuyer sur un outil d'analyse des données sociales permettant de finaliser (ou réaliser) le rapport de situations comparées (RSC)

➔ Financé par l'anfh jusqu'à 6 jours par établissement

Notre mission

Deux modules :

MODULE 1 : Diagnostic et cadrage de l'accompagnement

- **Objectif** : réaliser un diagnostic quantitatif et qualitatif de l'égalité professionnelle dans l'établissement et préfigurer le plan d'action.
- **2 à 4 jours**
- **Livrables** :
 - Diagnostic personnalisé
 - Les chiffres clés de l'égalité dans la fonction publique hospitalière
 - Auto-diagnostic : construire un RSC
 - Replay de webinaire sur les enjeux et obligations de l'égalité dans la fonction publique hospitalière (1h)

MODULE 2 : Accompagnement à la rédaction d'un plan d'action

- **Objectif** : formaliser un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle pour l'établissement, des indicateurs de suivi et des outils de mise en œuvre.
- **1 à 3 jours**
- **Livrables** :
 - Plan d'action personnalisé qui comprend des indicateurs de suivi
 - Benchmark des plans d'actions dans la fonction publique hospitalière

Notre méthodologie

4 jours de diagnostic :

Réunions (0,5 jour)

- Réunion de cadrage
- Réunion intermédiaire

Analyse de données et documents (1 jour)

- Documents généraux
- Outils RH
- Données genrés
- Réseaux sociaux et sites internet

Entretiens collectifs (0,5 jour)

- RH : entretien collectif
- Syndicats : entretien collectif

Questionnaire (1 jour)

- Objet : la perception de l'égalité et des violences sexistes et sexuelles en interne
- Conception
- Conseil sur la communication, affiche, mail de diffusion
- Analyse

Rédaction du diagnostic et premières recommandations (1 jour)

- Livrable
- Réunion de restitution

Notre méthodologie

3 jours d'accompagnement au plan d'action :

Groupes de travail (1,5 jour)

- RH
- Syndicats
- Agent·es mobilisé·es

Élaboration du PA et restitution (1 jour)

- Co-rédaction du plan d'action
- Réunion de validation du plan d'action
- Réunion de restitution

Accompagnement dans le lancement du PA (0,5 jour)

- Animation des deux premiers comités techniques **OU** 3h de coaching de la personne en charge de l'animation du PA

Notre méthodologie

De votre côté :

Un comité de
pilotage

Un groupe de
travail

Un·e
interlocuteur·ice
dédié·e

Notre méthodologie

Calendrier

**Diagnostic : entre 3
et 4 mois**

**Accompagnement
au PA : entre 2 et 3
mois**

2. Un **parcours de formation** « Egalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes dans la FPH » comprenant :

➔ Un digital Learning d'information et de sensibilisation ouvert à l'ensemble des agents de la FPH et disponible en accès libre sur notre plateforme e-formation : <https://e-formations.anfh.fr/login/index.php>

**=>Formation à destination des agent(e)s des services de ressources humaines (1 j) :
date limite d'inscription le 30 avril**

- Le 20 juin 2023 dans les locaux de l'ANFH Aquitaine de 09 h 00 à 17 h00
- Le 21 juin 2023 dans les locaux de l'ANFH Limousin de 09 h 00 à 17 h 00
- Le 22 juin 2023 dans les locaux de l'ANFH Poitou-Charentes de 09 h 00 à 17 h 00

Formation de l'encadrant intermédiaire (0,5 jour) : date limite d'inscription le 15 juin

- Le lundi 11 septembre de 14h à 17h en distanciel ou déployable en intra

Formation des référent(e)s égalité et/ou diversité (2 jours répartis en 4 x 0,5 jour) : date limite d'inscription le 15 juin

- Le mardi 12 septembre 2023 de 14 h 00 à 17 h 00 en distanciel
- Le jeudi 14 septembre 2023 de 14 h 00 à 17 h 00 en distanciel
- Le vendredi 15 septembre 2023 de 14 h 00 à 17 h 00 en distanciel
- Le lundi 18 septembre 2023 de 14 h 00 à 17 h 00 en distanciel

03 Comment faire ?

Pour l'accompagnement

Vous pouvez contacter le référent de votre territoire :

- ANFH Aquitaine : MILNE Cinthia - 05 57 35 15 44 - c.milne@anh.fr
- ANFH Limousin : MOUNEIX Myriam - 05 55 31 79 12 - m.mouneix@anh.fr
- ANFH Poitou- Charentes : RUIZ Catherine - 05 49 61 60 15 - c.ruiz@anh.fr

Pour les formations

Pour inscrire vos agents à ces formations, merci de retourner la fiche d'inscription complétée, à votre délégation :

- ANFH Aquitaine : aquitaine.formation@anh.fr
- ANFH Limousin : limousin.formation@anh.fr
- ANFH Poitou- Charentes : par.poitou@anh.fr