

8^{ème} atelier

ECHANGE DE PRATIQUES

SUR L'EGALITE

PROFESSIONNELLE

Ambre ELHADAD,

Chargée d'accompagnement des collectivités – Centre Hubertine Auclert

Jean GHEROLDI

Chargé de l'Observatoire emploi-RH – CIG Petite Couronne

30 juin 2022

CIG petite couronne



Déroulé

- Présentation par la DGAFP de l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Synthèse des RETEX du 7 juin sur les bonnes ressources à mobiliser pour mener les actions dans vos collectivités



INTRODUCTION

CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île de France



MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LE FONDS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

**Pourquoi candidater?
Comment candidater ?**

Jeudi 30 juin 2022



Véronique VAUX, chargée de mission Fonds Égalité professionnelle

*Catherine LE ROY, adjointe au chef de bureau du recrutement et des politiques
d'égalité et de diversité*

QU'EST CE QUE LE FEP ?

Le fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) a pour objet de **cofinancer** des **projets** visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

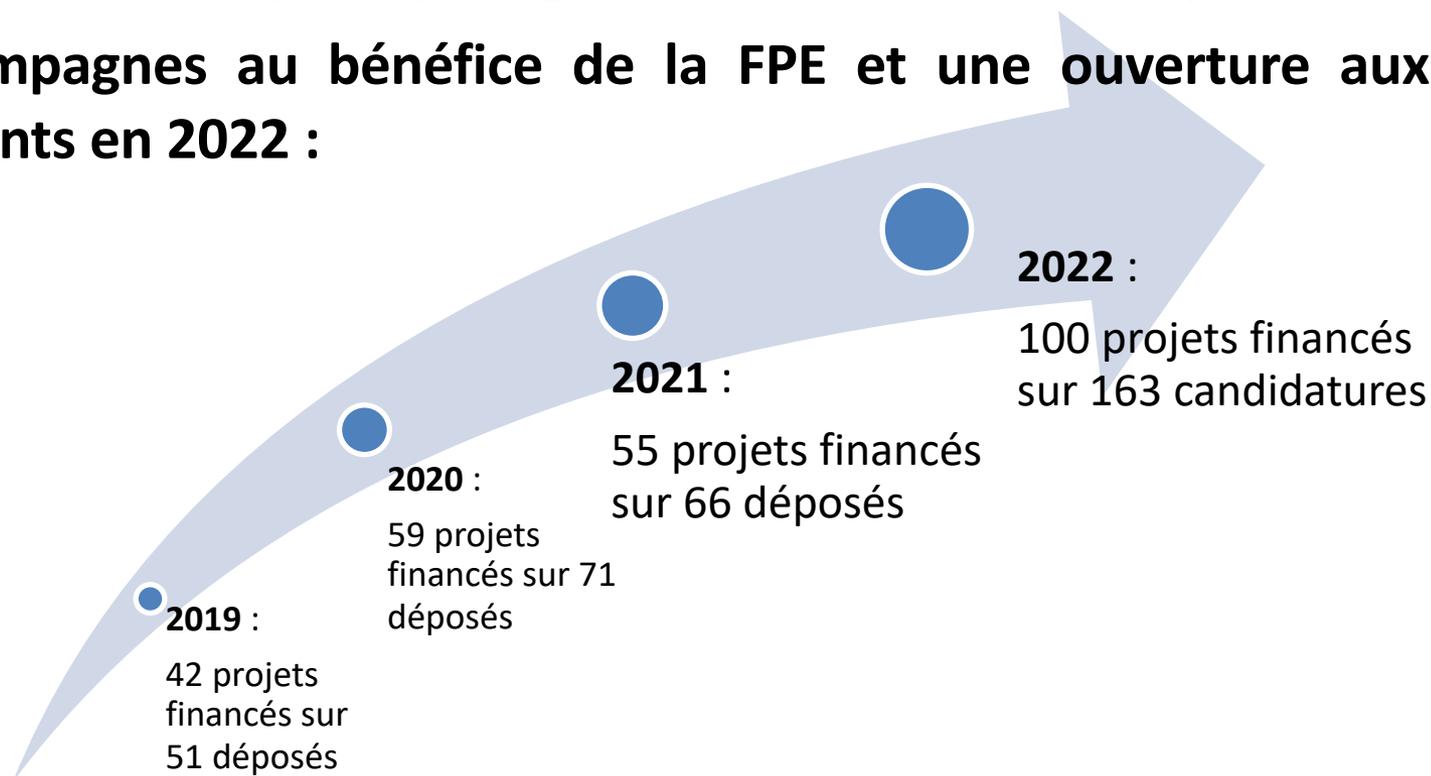
Finalités

- diffuser plus largement une culture de l'égalité,
- favoriser l'égal accès aux responsabilités professionnelles,
- prévenir les violences sexuelles et sexistes.

Un succès qui ne se dément pas depuis sa création et malgré la crise

Créé par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018 (action 1.7)

3 campagnes au bénéfice de la FPE et une ouverture aux trois versants en 2022 :



QU'EST CE QUE LE FEP ?

Campagne 2022:

Pour la FPT : 44 Projets lauréats retenus sur 60 déposés

Pour un montant total de subvention accordée de **407 331 €**
soit une moyenne **9 258 euros/projet**.

Répartition des lauréats FPT par région :

ARA : 5 projets

BFC : 1 projet

Bretagne : 5 projets

HDF : 1 projet

IDF : 11 projets

Normandie : 2 projets

N-A : 4 projets

PACA : 2 projets

Occitanie : 7 projets

PDL : 5 projets

N. Calédonie : 1 projet

Pourquoi candidater

?

Pour faire advenir des projets adaptés aux besoins du contexte local

Pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



Créer des liens entre les acteurs locaux des trois fonctions publiques

Mobiliser en interne autour d'un projet fédérateur

Expérimenter de nouveaux dispositifs .

Donner de la visibilité à son service en étant lauréat

QUI PEUT DEPOSER UN DOSSIER?

POUR QUELS PROJETS ?

Qui peut présenter un projet au FIRH ?



**Fonction
publique de l'Etat**

**Fonction publique
territoriale**

**Fonction publique
hospitalière**

Partenariats



Qui peut présenter un projet au FIRH ?

Employeurs publics de l'Etat :

- direction d'administration centrale,
- services déconcentrés (Préfectures de région/de département, Rectorat, ...)
- Etablissements publics (ARS, ...)



Collectivité territoriales : Commune, Département , Région, EPCI

- **Hôpitaux**
- **Établissement médico-sociaux**



- Personne morale de droit privé
- Association
- Prestataire privé
- Salariés privé





Quels sont les thèmes des projets qui peuvent être financés par le FEP ?

Mise en place d'une politique de promotion de l'égalité professionnelle
(mises en réseau)

Mixité des métiers
constitution de viviers de femmes pour les corps fortement masculinisés et vice-versa

Sensibilisations ou formations à l'égalité professionnelle et/ou outils innovants favorisant l'accès aux formations

Meilleure articulation entre les temps de vie, professionnel et personnel, notamment en termes d'organisation du travail

Prévention et lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

Etudes, travaux de recherche : études de cohortes ou sur les métiers prédominance féminine ou masculine



NE SONT PAS ELIGIBLES LES PROJETS

- **Les projets consistant en la mise en œuvre d'une obligation légale** (conception d'un plan égalité professionnelle, dispositif de signalement, ...)
 - **Les projets bénéficiant à un nombre trop restreint d'agents publics**
 - **Les projets achevés**
 - **Les projets se déroulant sur plusieurs années**
 - **Les projets dont le cout total est inférieur à un certain seuil**
- Pas de double financement par d'autres fonds DGAFP (FAIRH /FIACT)



NE SONT PAS PRISES EN CHARGE PAR LE FEP LES DÉPENSES DE :

- travaux
- recrutements d' apprentis ou de stagiaires
- personnel (T2)
- frais de missions (frais de déplacements, de repas et d'hébergement)
- portant sur un financement pérenne ex : achat ou renouvellement de licences
- Si appel à un prestataire, production de devis et respect des règles relatives aux achats publics



COMMENT DEPOSER UN DOSSIER ?

Comment soumettre un dossier au FONDS EGALITE PROFESSIONNELLE?

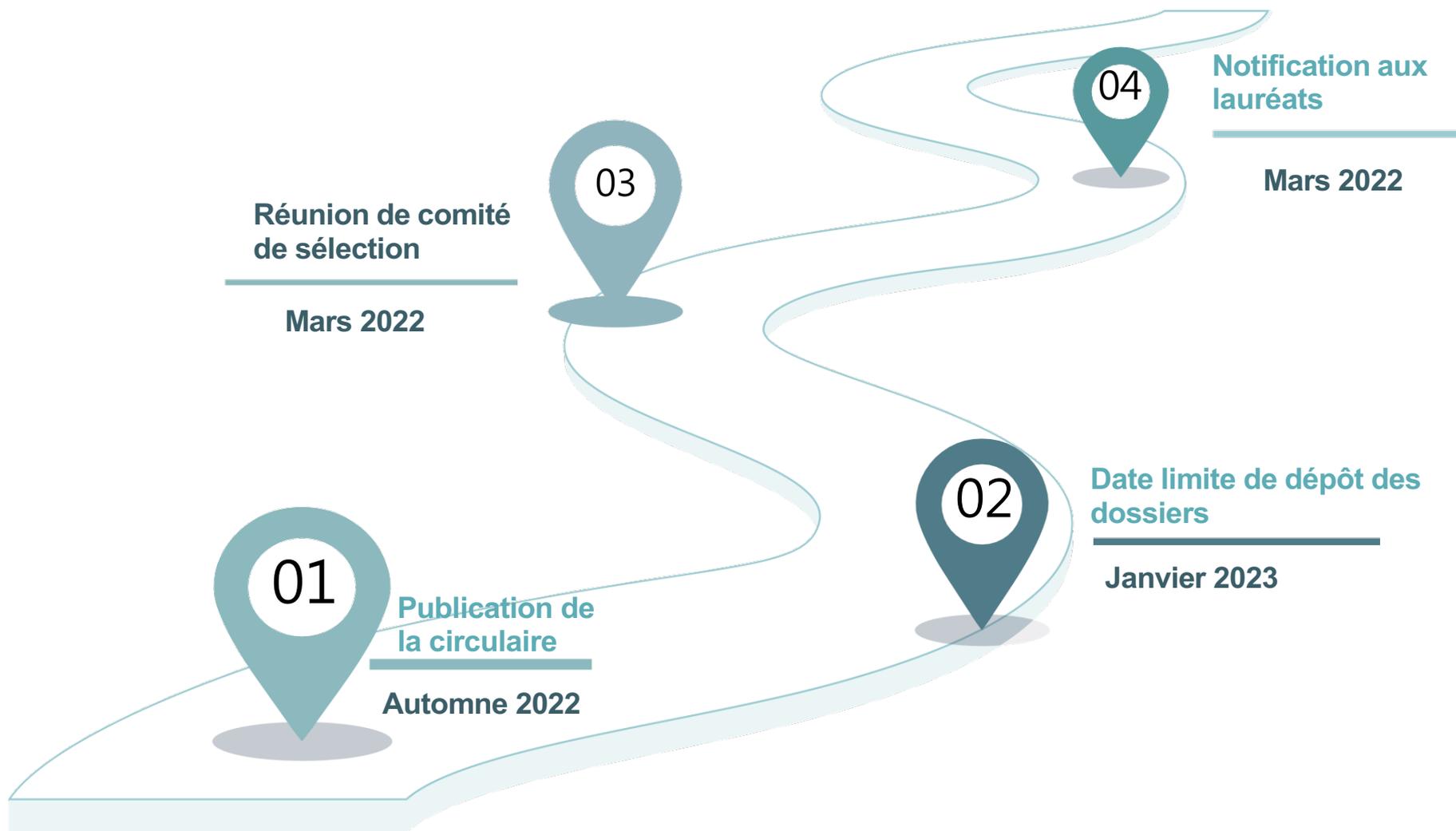
Calendrier :

- **diffusion d'une circulaire** cadrant la procédure et définissant les contours des projets qui seront cofinancés par le FEP, publiée sur le portail de la fonction publique ;
- **ouverture de l'appel à projet** sur la plateforme « ma démarche simplifiée », dossier à déposer.



La préparation d'une candidature **prend du temps**. Assurez-vous de vous y prendre suffisamment tôt pour qu'elle soit prête avant l'échéance indiquée dans l'appel à projet.

Calendrier de sélection ?



La procédure de sélection

Les projets sont instruits conjointement par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), la DGOS et la DGCL.

Un comité de sélection examine les projets ; il est composé de représentants de

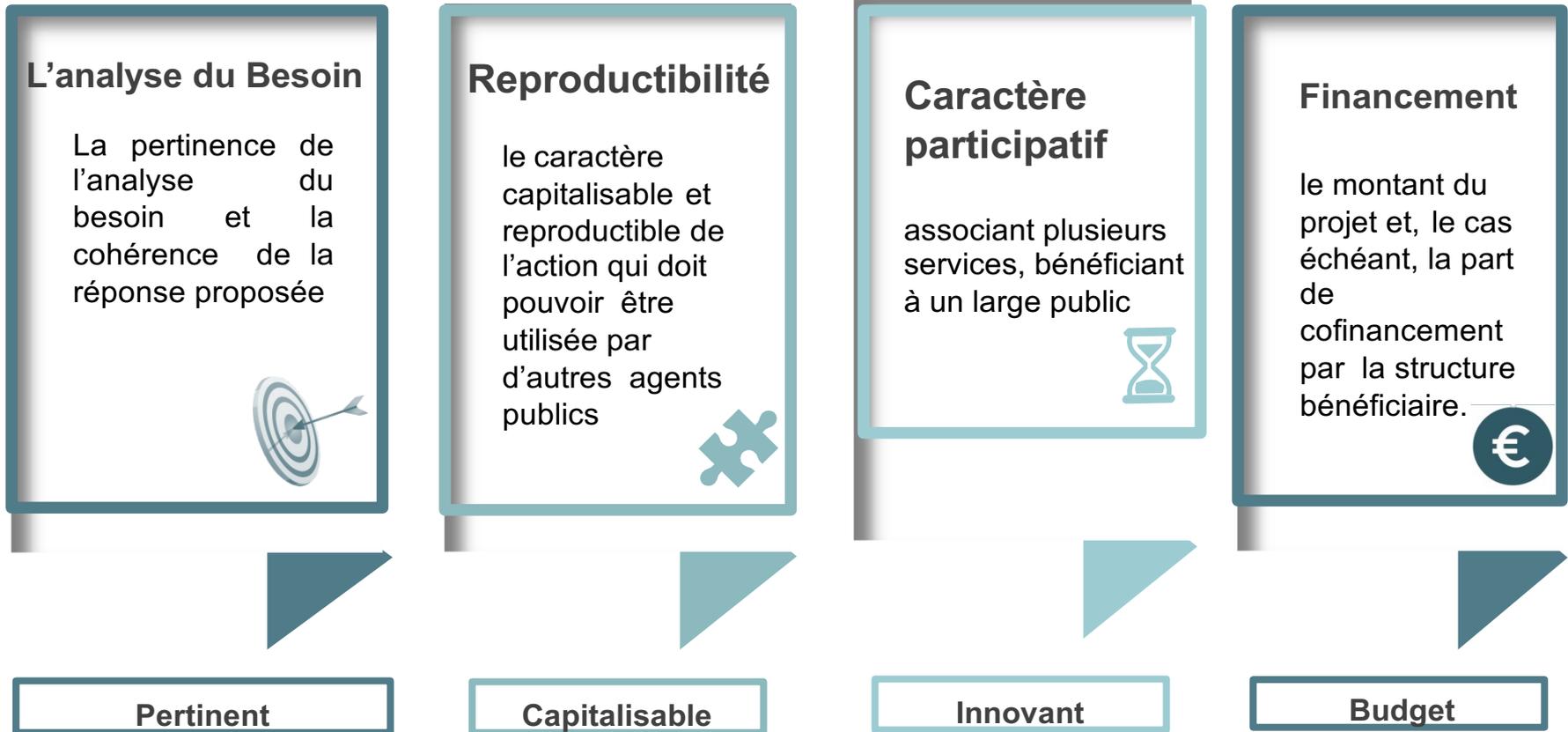
- la DGAFP (qui préside)
- la DGCL
- la DGOS
- le Service des Droits des Femmes et de l'Égalité (SFDE)
- la Direction de la Modernisation et de l'Action Territoriale du ministère de l'Intérieur (DMAT)
- des Plateformes régionales d'appui interministériel à la GRH (PFRH)
- 1 représentant des élus.

Les résultats sont notifiés aux lauréats et publiés sur le site de la fonction publique.

Un suivi de l'avancement du projet est régulièrement réalisé.

Comment sont sélectionnés les projets financés ?

Les critères de sélection



Comment enrichir sa candidature ?

- 
- ✓ A qui s'adresse le projet ? Quelle est la cible visée ?
 - ✓ Qu'est ce qui justifie ce projet ?
 - ✓ La raison pour laquelle vous souhaitez réaliser ce projet
 - ✓ Quels sont les résultats attendus ?
 - ✓ Quels sont les problèmes ou les besoins identifiés ?
 - ✓ Quelles sont les solutions proposées pour y répondre ?
 - ✓ Qu'est-ce que le projet apporte concrètement aux agents publics ?

Conseils au candidats

L'identification des acteurs :

- Le porteur de projet : service en charge du pilotage du projet et service financier
- Le service relai : chargé du suivi administratif et financier

Le descriptif du projet :

- thématiques, contexte, objectif et finalités, résumé, livrables, bénéficiaires

Le pilotage et le financement du projet :

- partenaires, prestataires, calendrier prévisionnel, financement

Documents à fournir :

- devis, calendrier, échéancier prévisionnel des dépenses, demande signée par le responsable de la structure

Des conseils pour accompagner votre projet

Communication

susciter
l'adhésion

**DONNER UN
NOM AU
PROJET**

Donner de la
visibilité au projet

Pitcher

Gouvernance

**PLANIFIER DES
COPIL**

Autres partenaires
en dehors de la
structure

Utiliser des
(outils
osmose)

Articuler avec la
charge de travail
du poste

Bénéficiaires

Avoir une
approche
utilisateurs

Tester

Connaitre ses
bénéficiaires

Prestataire

Négocier

Prévoir le
transfert de
compétences

Propriété
intellectuelle

Les projets lauréats

Quelques illustrations

Sensibilisation au sexisme par l'utilisation d'un serious game

**Communauté
d'agglomération du
Sud-Est Toulousain
(Sicoval)**

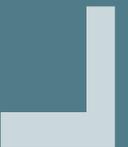
Sensibiliser les
encadrants
intermédiaires contre le
sexisme au travail :
stéréotypes, violences,
mixité par l'organisation
d'un serious-game
ludique



Vis mon job en faveur de la mixité des métiers !

Commune de Dijon

web-serie sous forme de
vidéos associant un binôme
d'agents issu de filières /
métiers genrés



Hackathon égalité femmes/hommes au Département de la Mayenne

Département du Maine-et-Loire

lancement d'une boîte à idées, diffusion de contenus de sensibilisation, tenue d'un atelier...



Le grand pari de l'Égalité femmes – hommes, quatre rencontres insolites

Métropole Nice Côte d'Azur

Organisation de séminaires
favorisant la mise en réseau,
le partage d'expériences et la
mutualisation de bonnes
pratiques en faveur de
l'égalité professionnelle



Formation "Comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles"

Département de la Seine-
Saint-Denis

Organisation de journées
de formation sur le thème
des violences sexistes et
sexuelles



**« Pas mon genre ! »
Luttons contre les
stéréotypes femmes/hommes
dans les services**

Grand Angoulême Agglomération

Organisation d'une
représentation de théâtre-forum
municipaux



La Bibliothèque des initiatives RH

www.bibliotheque-initiatives.fonction-publique.gouv.fr

La Bibliothèque des initiatives RH (BIRH) est un site internet qui recense les projets menés à titre expérimental en matière de ressources humaines au sein de la sphère publique

Les agents publics intéressés ont accès à des éléments méthodologiques de cadrage et de conduite de ces projets.

Cette bibliothèque numérique à vocation à capitaliser des expérimentations issues des trois versants de la fonction publique et à valoriser les bonnes pratiques.



- 1500 comptes personnels créés
- 140 initiatives en ligne
- 5000 visiteurs uniques / mois

CAPITALISATION DES PRATIQUES



La capitalisation des pratiques

Retour de l'atelier qui s'est tenu en présentiel le 7 juin 2022

- ▶ Un processus qui vise à dégager des savoir-faire à partir d'expériences dans le but de les partager.
- ▶ « Capitaliser c'est le passage de l'expérience à la connaissance partageable »
- ▶ Passage de l'implicite à l'explicite
- ▶ L'évaluation se concentre sur les **résultats et l'impact d'une action**
- ▶ La capitalisation explicite **la stratégie qui a conduit aux résultats**



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

La capitalisation des pratiques

Le groupe d'interviews mutuelles

- ▶ Un·e participant·e partage une action qu'il/elle a porté au sein de sa collectivité pendant 10 minutes
- ▶ Un·e participant.e écoute les aspects bénéfiques de l'action
- ▶ Un·e participant.e écoute les aspects limitants de l'action
- ▶ Un·e participant.e écoute les changements observés et à venir, le cas échéant
- ▶ Puis retours collectifs



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île de France

Les aspects bénéfiques cités par les participantes 1/2

- Mise en place d'actions opérationnelles ayant un réel impact (ajout d'un item « égalité » dans l'entretien pro)
- Passage du plan d'action égalité professionnelle en CM : portage politique permet de mobiliser davantage les services
- Tous les canaux de communication utilisés (vidéos de l'élue à l'égalité et de l'élue aux personnel)
- Des campagnes de communication 25 nov et 8 mars pour les agent·es et le public qui ancrent les messages autour de l'égalité



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Les aspects bénéfiques cités par les participantes 2/2

- Un budget sanctuarisé (pas seulement des reliquats du budget formation)
- L'opportunité du FEP
- Formations obligatoires avec session de rattrapage pour toucher l'ensemble des encadrant·es, la direction générale, les membres du CHSCT
- Formation d'1 journée et demi pour creuser davantage
- Dans le cadre de l'externalisation d'une enquête administrative auprès d'un cabinet sur une situation de violences sexistes, les agent·es RH ont en même temps été formés sur la procédure.



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Les aspects limitants cités par les participantes

- Difficulté à suivre la réalisation du plan d'action (pas de pilotes désignées, pas d'indicateurs fixés)
- Plan fait dans l'urgence. Les agents n'ont pas été associés
- La faible implication des OS dans l'élaboration du plan
- Difficulté d'évaluer les formations → penser à un questionnaire à chaud et à froid après 6 mois
- Difficulté pour les services RH d'associer les encadrant·es aux actions du plan



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

RETEX d'une commune de petite couronne

Contexte :

- Commune de plus de 50 000 habitants engagée depuis des années sur l'égalité femmes-hommes. Elle dispose d'un plan d'actions depuis 2012. Portage politique fort avec une élue experte sur cette thématique.
- La mission droit des femmes comprend 3 personnes. Elle collabore avec la DRH qui renseigne à chaque campagne le REC/RSU et partage les données.
- Le plan d'actions 2021-2023 a été rédigé très vite.

Axe 1 : Déployer la communication sur l'égalité professionnelle

- Sensibilisation des agents par le biais du journal interne, de la journée du 8 mars et d'un quizz

Axe 2 : Agir sur les écarts de rémunération

- Travail sur les écarts indemnitaires (RIFSEEP) qui s'est traduit par la revalorisation de la filière médico-sociale
- Mise en place d'un entretien lors de demandes de temps partiel : alerte concernant l'impact sur la retraite



Axe 3 : Accès aux cadres d'emplois

- Action sur la mixité des métiers menée par la chargée de mobilité. Elle propose aux personnes en reclassement des métiers où elles sont minoritaires dans leur genre.
- Diffusion de vidéos sur la mixité des métiers le 8 mars (une policière municipale, deux agentes des Espaces verts, etc.).

Axe 4 : Articulation vie professionnelle et vie personnelles/familiale

- Accès aux modes de garde pour les agent·es
- Permettre aux femmes enceintes de bénéficier de + de télétravail (charte télétravail)

Axe 5 : Prévenir et traiter les actes de violences sexuelles et sexistes

- Mise en place d'un dispositif de signalement
- Formation de l'ensemble des encadrant.es destinée à connaître le cadre légal, reconnaître les différents types de violences, savoir orienter et connaître le fonctionnement des dispositifs de signalement interne.
- Sensibilisation de l'ensemble des agents aux violences sexuelles et sexistes :
 - Communication sur le site intranet
 - Articles dans le journal interne
 - Affiches dans les services
 - Brochures insérées dans les dossiers d'entretien professionnel



PROCHAIN ECHANGE DE PRATIQUE

RDV LE 14 octobre 2022
10h-12h en visio

Thèmes :

- Le diagnostic dans le cadre de la campagne RSU 2022
- Les actions à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île de France

ACTUALITE DU CENTRE HUBERTINE AUCLERT



Rendez-vous le mardi 04 octobre 2022 de 09h00 à 17h00
au sein de l'hémicycle du Conseil régional d'Île-de-France !

[INSCRIPTION](#)



CIG petite couronne



centre
hubertine
auclert

Région
Île-de-France

Centre HUBERTINE AUCLERT

Ambre ELHADAD

Chargée de l'accompagnement des collectivités

Ambre.alhadad@hubertine.fr

CIG PETITE COURONNE

Jean GHEROLDI

Chargé de l'Observatoire emploi-RH

J.GHEROLDI@cig929394.fr



CIG petite couronne

