



La démarche EGALITE et la prise en compte de la qualité de vie en formation à l'IFMS de BÉZIERS

Journées Nationales Etudes du CEEPAME Nancy 19 & 20 Mars 2026

Christelle CHARLES Cadre formatrice puéricultrice





Présentation de l'établissement

Centre Hospitalier

Centre Hospitalier local

IFMS — 3 filières

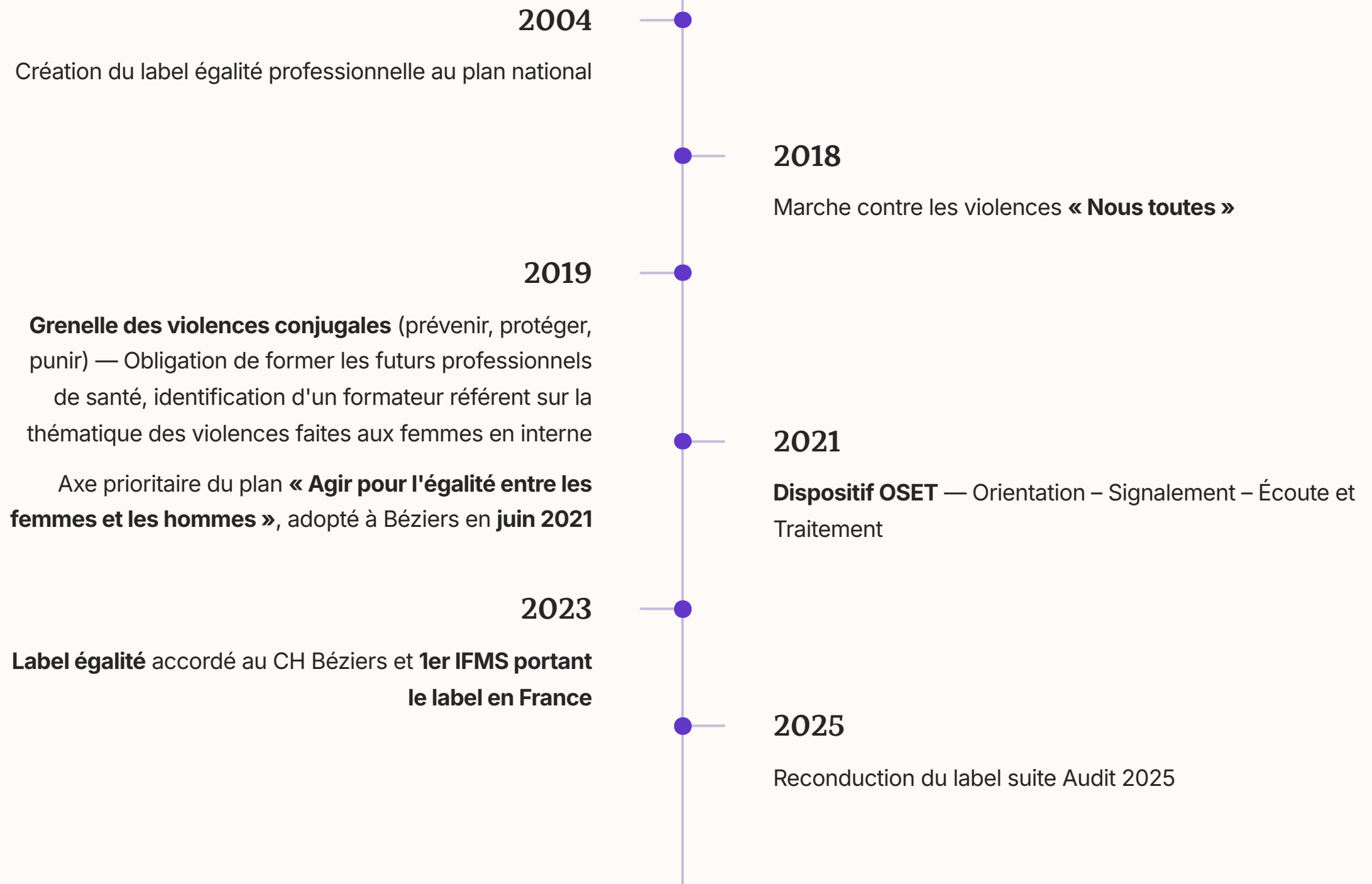
IDE, AS, AP en formation initiale
— au total **400 apprenants**

Projet pédagogique

Un projet pédagogique commun aux trois filières de formation

Une équipe composée de : la direction, les formateurs, les administratifs, la documentaliste et l'équipe logistique — **environ 35 personnes**

Historiquement, au départ démarche très "orientée thématique violence"





Mise en œuvre de la démarche égalité au CH Béziers

📅 INITIÉE EN 2020 / OBTENTION DU LABEL EN 2023



Un comité de pilotage



Des groupes de travail thématiques



Un plan d'action



Organisation d'une journée thématique par an

Pourquoi un label : LES FAITS

Impact du genre sur la carrière

- **20% d'hommes** chez les IDE – AS, pourcentage augmentant avec l'évolution en grade (**43% CSS**)
- Temps partiels majoritairement pour des femmes

Impact du genre sur la santé

- Maladies dites « féminines » ou « masculines »
- Recherche clinique et biomédicale « genrée »

Violences sexistes et sexuelles

Exigence du LABEL ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

Promotion de l'égalité et la mixité professionnelles étudiés au travers de **7 domaines** :

1

État des lieux et analyse de risque

2

Politique égalité professionnelle

3

Dispositif de signalement et d'écoute

4

Communication interne, sensibilisation et formation

5

Gestion des ressources humaines

6

Communication externe

7

Analyse et amélioration



Concrètement au Centre Hospitalier

→ **Mixité dans les recrutements**

Quand c'est possible (ex : un coordonnateur maïeuticien en service de maternité)

→ **Accompagnement des projets grossesse des agents**

Possibilité d'aller au terme de congé maternité avec un poste adapté

→ **Salle d'allaitement**

Pour faciliter la poursuite de l'allaitement et la reprise du travail

→ **Approche non genrée de la santé**

Prise en charge de la santé par la médecine du travail...

Concrètement à l'IFMS

Organisation et dispositifs

- Inclue à la démarche de l'hôpital
- Un comité de pilotage interne à l'institut de formation représentée par une mixité des acteurs et une ouverture à l'équipe entière
- Élaboration d'une procédure permettant la mise en œuvre des dispositifs d'aide et d'écoute **OSET** et **CNAé**
- Espace ressource au centre de documentation

Temps de formation pour l'équipe

- Impact du genre sur la santé
- Gestion des violences faites aux femmes...

Actions citoyennes

- Violentomètre dans les espaces communs
- Accompagnement vers des dispositifs d'aide
- Des accès aux dispositifs **OSET** et **CNAé**
- Lutte contre la précarité menstruelle
- Épicerie solidaire

Pour les apprenants à l'IFMS — qualité de vie

1

Sensibilisation de l'ensemble de l'équipe

Toutes fonctions confondues, à cette notion d'égalité envers notre public d'apprenants par des **ateliers de travail**.

2

Présentation des dispositifs OSET et CNAé

En début d'année à tous les apprenants (primo entrants et 2/3e année IDE)

3

Valeurs communes et intention

Promouvoir le dispositif, valeurs posées dans le **projet pédagogique de l'IFMS**

Pour les apprenants à l'IFMS — future posture et rôle professionnel

Projet transversal IDE 1e, 2e et 3e année, AS-AP

Dans lequel les thématiques de **l'égalité**, de la **lutte contre toutes les formes de discriminations**, de la **prise en charge des formes de violences** sont travaillées

Projet élaboré en équipe de formateurs en transversalité

- ❑ Ce projet transversal ancre durablement les valeurs d'égalité et de lutte contre les discriminations dans la formation des futurs professionnels de santé de l'IFMS de Béziers.



Rôle du référent de suivi pédagogique

Chaque Apprenant a un RSP attribué dès le début de la formation, avec des temps formels communs à tous et des temps informels ou en fonction du besoin de celui-ci.

Accompagnement pédagogique et dans la qualité de vie en formation

En quoi les conditions matérielles, financières, psychologiques, émotionnelles peuvent avoir un impact dans le déroulé de la formation de l'A?

Entretien d'accueil en début de formation, permet de repérer des difficultés éventuelles, pose les bases de la relation de confiance

Traçabilité de cet entretien dans le logiciel BL

Partage des informations entre formateurs / membres de l'équipe, avec la confidentialité requise. Questionnement sur ce point++

Réunions pédagogiques institutionnelles où le parcours de l'apprenant est partagé



Outils à disposition: Dispositif OSET



Orientation Signalement Ecoute et Traitement



Toute situation en lien avec des agissements sexistes, d'harcèlement moral ou sexuel, de violences, ou de conflits interpersonnels, de difficultés : pour les agents et les apprenants



Cellule constituée de personnel formé qui traite les signalements



Signalement par un formulaire spécifique ou fiche Événement Indésirable



Via oset@ch-beziers.fr ou par courrier portant mention *confidentiel* ou par circuit Événement Indésirable



Affiches dans les locaux de l'IFMS



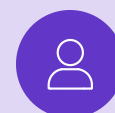
Commission Nationale Accompagnement Etudiants CNAé



- La lutte contre les actes de violences quel qu'elles soient et les discriminations, ainsi que la dimension égalité homme femme sont au cœur des préoccupations des établissements de santé et de formation.



- Les lieux: locaux de l'établissement de formation, soirée étudiante, week-end d'intégration, lieu de stage, entreprise, réseaux sociaux.



- Toute personne apprenant en formation et/ou personnel de l'IFMS de Béziers peut être reçue pour une déclaration / signalement par un binôme désigné par l'institut.



- Personnes référentes IFMS: direction IFMS et président Copil (ou en son absence un des cadres de santé du copil égalité)



- Espace « Signalement et écoute" **plateforme CNAé**
cnae@enseignementsup.gouv.fr ou 0 800 737 800 (ligne gratuite et confidentielle, psychologues et travailleurs sociaux, 10h-21h en semaine et samedi)



Exemple de la situation de Mme A, apprenante formation AS, mère de deux enfants



Absences & Difficultés

S'absente régulièrement, pas toujours de justificatif.

Comportements d'évitement, résultats en déclin, difficultés d'apprentissage.



Soutien de l'équipe

Partage dans l'équipe de formateurs: RSP et formateurs d'année.

Entretiens proposés et tracés pour un accompagnement ciblé.



Confiance & Révélation

Relation de confiance instaurée entre le RSP et l'apprenante.

L'apprenante livre une situation de violences conjugales.



Actions Mises en Place

Dispositif CNAé déclenché: orientation vers la maison des femmes.

Réorganisation des temps de formation pour s'adapter à la situation.

Accompagnement à l'interruption de formation

Exemple de situations d'apprenants en difficulté financière



Défis Financiers

Difficultés liées au budget quotidien, aux frais de formation et aux coûts de transport.



Soutiens & Solutions

- Entretiens dédiés avec le RSP
- Orientation vers le service financier
- Accès à l'épicerie solidaire
- Contrats de travail / CHB
- Aménagements de stage (cas par cas)



Exemple de situation de discrimination vécue en stage

1

Déclenchement du dispositif CNAé et de la procédure interne

2

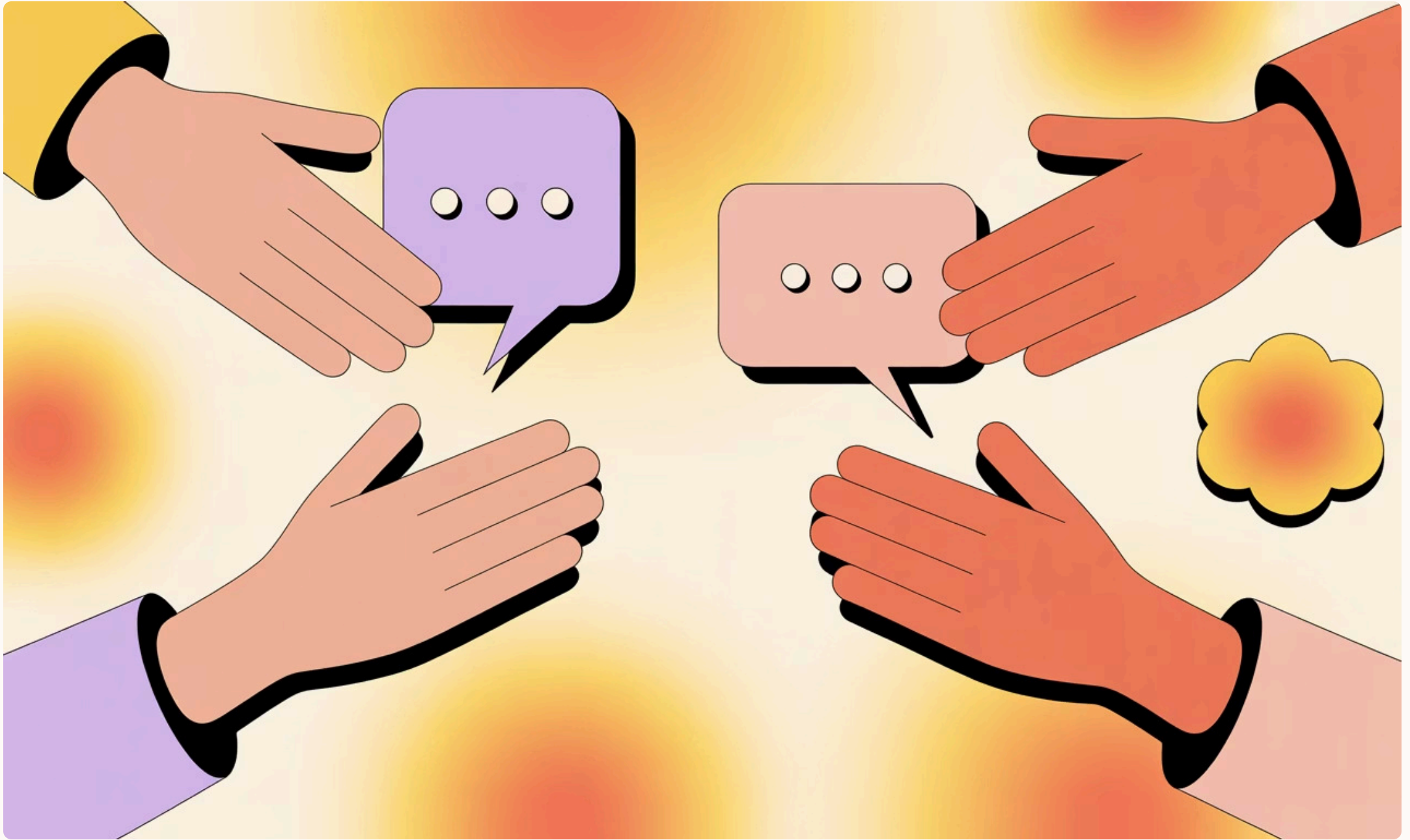
Étudiant reçu par le binôme membre copil égalité et responsable stage

3

Entretien tracé dans un dossier de suivi des situations copil

4

Intervention auprès du cadre du terrain concerné pour mesures à prendre en collaboration IFMS / CH.



Merci de votre attention

A vos questions....