



FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

UN ACCOMPAGNEMENT SUR MESURE

L'égalité professionnelle femmes - hommes fait partie des obligations légales de chaque employeur, dans la fonction publique comme dans le privé.

Chaque structure hospitalière ou groupement de structures a deux obligations légales.



1. Réaliser un diagnostic interne permettant de comparer la situation professionnelle des femmes et des hommes dans la structure.



2. Construire un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle avec des indicateurs et des modalités de suivi des actions engagées.

L'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) et le groupe Egaé vous accompagnent pour répondre à vos obligations et faire passer l'égalité des textes à la réalité.

77,8%

C'est la part des femmes parmi les agent-e-s de la fonction publique hospitalière.

48,6%

C'est la part des femmes occupant des postes A+ dans la fonction publique hospitalière.



558€

C'est la différence de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique hospitalière (en équivalent temps plein annualisé)

25,9%

C'est la part des femmes qui travaillent à temps partiel dans la fonction publique hospitalière. C'est le cas de 7,5% des hommes.

Ces chiffres sont issus du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (édition 2019)





1. Réaliser votre diagnostic

La réalisation d'un diagnostic égalité professionnelle est la première étape indispensable pour identifier les marges de progrès et des solutions adaptées.

Le groupe Egaé vous accompagne dans la réalisation de votre diagnostic interne.

[ÉTAPE 1]

Auto-diagnostic ou analyse du rapport de situation comparée



Un autodiagnostic est réalisé par l'établissement avec le soutien du groupe Egaé en s'appuyant sur un outil créé spécialement dans le cadre de la mission menée avec l'ANFH. Cet outil est adapté à la taille de la structure. Il permet de couvrir l'ensemble des problématiques liées à l'égalité professionnelle : temps partiel, accès aux responsabilités, formation professionnelle, articulation des temps de vie, mixité des emplois, rémunérations et carrières, violences sexistes et sexuelles.

Si l'établissement dispose déjà d'un rapport de situation comparée, le groupe Egaé l'analyse de manière stratégique et produit une note de synthèse.

[ÉTAPE 2]

Un questionnaire interne et des entretiens



Le groupe Egaé propose un questionnaire à destination des professionnels, en ligne, pour compléter le diagnostic quantitatif par un diagnostic qualitatif. Ce questionnaire, simple et rapide à remplir, permet de récolter la perception des agent·e·s sur les thématiques liées à l'égalité professionnelle.

Le groupe Egaé mène également des entretiens individuels avec les personnels RH, des membres de la direction et des représentant·e·s du personnel, en s'appuyant sur une grille construite avec l'établissement.

[ÉTAPE 3]

La préfiguration du plan d'actions



Lors d'une réunion de travail avec les membres de l'établissement participant à l'accompagnement, le groupe Egaé présente la synthèse du diagnostic et propose des pistes d'actions pour corriger les éventuelles inégalités observées.

UN OUTIL DU GROUPE EGAÉ

Dans le cadre de la mission, le groupe Egaé a construit un benchmark des plans d'actions égalité professionnelle menés dans des établissements hospitaliers. Ce document permet d'identifier des bonnes pratiques pour s'en inspirer.

LIVRABLES :

- Un outil d'autodiagnostic
- Une note de synthèse de votre diagnostic égalité professionnelle
- Une note de préfiguration de votre plan d'actions.

DURÉE :
1 à 3 jours.

MODALITÉS :
Présentiel et / ou distanciel.



anfh-egalite@groupe-egaé.fr



2. Construire votre plan d'actions

En s'appuyant sur le diagnostic réalisé lors du module 1, le groupe Egaé vous accompagne dans la construction de votre plan d'actions égalité professionnelle.

[ÉTAPE 1]

Formation aux enjeux et obligations de l'égalité professionnelle



Le groupe Egaé propose une formation, d'une heure, permettant à chacune et chacun de connaître les principaux enjeux et de maîtriser les obligations relatives à l'égalité professionnelle dans la fonction publique hospitalière.

Cette formation peut être suivie en ligne, en replay.

FORMER SES EQUIPES

Le groupe Egaé peut accompagner l'établissement dans la formation de l'ensemble de ses équipes à l'égalité professionnelle.

[ÉTAPE 2]

Définition des priorités du plan d'actions



Lors d'une rencontre avec les membres de l'établissement ou du groupement participant à l'accompagnement, le groupe Egaé aide à définir les priorités du plan d'action.

Nous nous appuyons pour cela sur les axes définis dans la loi : - Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la fonction publique - Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

[ÉTAPE 3]

Co-construction du plan d'actions



Entre deux rencontres, les participant·e·s sont invité·e·s à répondre à un questionnaire en ligne permettant de co-construire le plan d'actions, les indicateurs et les moyens de mise en oeuvre.

[ÉTAPE 4]

Finalisation du plan d'actions



Lors d'une réunion de travail avec les membres de l'établissement participant à l'accompagnement, le groupe Egaé finalise le plan d'actions, en s'appuyant sur les retours de l'intersession (étape 3) et sur son benchmark égalité.

[ÉTAPE 5]

Suivi du plan d'actions dans la durée

Quelques mois après la dernière rencontre, le groupe Egaé fera un premier bilan avec le groupe accompagné sur la mise en oeuvre du plan d'actions. Cette réunion permettra d'identifier d'éventuels freins et des solutions pour les lever.

LIVRABLES :

- Une formation en ligne sur les enjeux et les obligations de l'égalité
- Un plan d'action
- Une note stratégique de mise en oeuvre et de suivi du plan d'action
- Une note "bilan et perspectives" du plan d'actions

DURÉE :
2 à 4 jours.

MODALITÉS :
Présentiel et / ou distanciel.



anfh-egalite@groupe-egae.fr



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE UN ACCOMPAGNEMENT SUR MESURE

Pour avoir plus d'informations et bénéficier de cet accompagnement, contactez le groupe Egaé.



anfh-egalite@groupe-egae.fr



01 82 28 36 15

Le groupe Egaé est une structure experte de l'égalité professionnelle femmes - hommes, de la prévention des violences sexistes et sexuelles et de la lutte contre les discriminations au travail.

Nos 30 collaboratrices et collaborateurs accompagnent des centaines de structures publiques ou privées dans la réalisation de diagnostics, de plan d'actions, de formations ou d'actions de communication pour faire passer l'égalité des textes à la réalité.

Nous intervenons sur l'ensemble du territoire et proposons des outils sur mesure, adaptés aux contraintes et à la taille des structures que nous accompagnons.

GROUPE
egae

Ils et elles sont accompagnés par le groupe Egaé :

