

EXEMPLE PLAN D'ACTION EGALITE F/H 2018-2019

AXE	ACTION	Déploiement de l'Action	ACTEURS	DELAIS
GESTION DES PARCOURS ET CARRIERES PROFESSIONNELLES	Geler l'impact du congé maternité sur la notation	<ul style="list-style-type: none"> - Communication en CTE sur les nouvelles règles à appliquer - Préparation de la communication institutionnelle à déployer - Rédaction d'un article à intégrer dans le journal interne avec rappel des règles sur le gel de la note et la question de la prime de service et des règles qui la régissent 	DRH	Prochain CTE : 14 Décembre
	Informier sur les conséquences du temps partiel et congé parental sur la retraite	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptation de la « monographie » de _____ aux couleurs de _____ - Ajout de la « monographie » réalisée aux bulletins de paie - Finalisation du document d'information synthétique - Diffusion de ce document à tous les agents demandant un temps partiel 	DRH	Prochain CTE (si les documents sont finalisés d'ici là)
EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / RESPONSABILITES FAMILIALES	Faciliter l'accès aux crèches de _____ aux agents de l'hôpital	<ul style="list-style-type: none"> - Communication sur les aides du CGOS pour financer la garde d'enfants (<i>modalités à définir</i>) - Enquête terrain des IRP (en se répartissant les secteurs) pour identifier les besoins des agents en termes de modes de garde. Ils se baseront pour cela sur un formulaire rédigé puis transmis par la DRH - Mme Santiago se renseigne sur les éventuels accords existants entre l'hôpital d'Arles et les Assistantes Maternelles de la ville - Contact des crèches et des PMI des communes pour évaluer les possibilités d'accords suite à la qualification des besoins. 	DRH IRP	Fin Janvier 2019 pour la fin de l'enquête terrain
	Faciliter et rendre possible l'allaitement des jeunes mamans	<ul style="list-style-type: none"> - Envoi d'un formulaire (rédigé et transmis par la DRH) aux cadres des services concernés - Transmission d'un document d'information (à définir) à toutes les agentes qui déclarent une grossesse 	DRH	Fin janvier

AXE	ACTION	Déploiement de l'Action	ACTEURS	DELAIS
LUTTE CONTRE LES VIOLENCES	Informier sur les aides possibles en cas de violence conjugales	Affichage : vestiaires, DRH, Médecine du travail Distribution de livrets sur les aides existantes : cadres, Médecine du Travail, DRH, les psychologues, AS et syndicats Procédure : jointe au livret chez les pers ressources clés	DRH Service Comm	Début Janvier avec alternance tous les 6 mois et en passant les 3 affiches

EXEMPLE PLAN D'ACTION pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Axes		Préconisations	Précisions	Objectif	Public visé	Calendrier	Responsable	Indicateurs
1 Lutter contre les stéréotypes de genre	1.1	Communiquer sur la mise en place de la politique d'égalité professionnelle et sur sa légitimité	Un petit livret sur le plan d'action avec des éléments chiffrés et des éléments de sensibilisation	100% des agents de l'établissement ont accès à l'information	♀			Nb d'actions menées ou Nb de documents distribués Nb de services/équipes/pôles touchés (auprès desquels on aura communiqué)
	1.2	Communiquer en interne et en externe sur la mixité des métiers	Affichage ? Casting déjà vu avec Isabelle B.	Sensibiliser les agents, les patients et le public à l'ouverture des métiers considérés comme genrés. A terme augmenter la mixité de ces métiers	♀			Nb de supports créés Nb de métiers illustrés Nb de lieux clés ciblés, en interne et en externe (NB : le hall ou les bureaux d'accueil et d'admission sont des lieux de passage qui sont considérés comme des supports de communication externe)
	1.4	Favoriser un recrutement sans stéréotypes de genre	S'engager à étudier attentivement toutes les candidatures d'un genre différent de celui projeté/"habituel" du poste Essayer, autant que faire se peut (= sous condition d'avoir des candidat-e-s) de recevoir au moins 1 candidat-e de chaque sexe quel que soit le poste	Favoriser une meilleure mixité des métiers Lutter contre les stéréotypes	♀			Nb de candidatures "différentes de l'ordinaire" ayant été prises en compte Nb d'entretien de recrutements avec des candidats "inhabituels" (hommes dans des métiers féminins et inversement)
	1.4.1	<i>Sensibiliser et former les recruteurs</i>	Atelier sur le recrutement ? Process de recrutement formalisé et transmis à tous les acteurs internes du recrutement ? Petit fascicule à l'attention des décideurs/recruteurs internes rappelant la loi et les obligations morales des acteurs de l'établissement ? Formation-Sensibilisation des acteurs internes du recrutement ?	100% des acteurs internes (y compris encadrants participant au recrutement de leurs équipes) formés ou sensibilisés	♀			Nbre de recruteurs formés
	1.4.2	<i>Favoriser la parité dans les jurys de recrutement</i>	A étudier avec PR/KH	100% de jurys mixtes	♀			Nbre de jurys mixtes ?
	1.4.3	<i>Supprimer toute notion de genre dans les fiches de poste et les annonces</i>	"Chef-ffe de cabinet"	100% de Fiches de Poste sans intitulé genré	♀			Nb de fiches de postes modifiées %age de fiches de postes sans intitulé genré Nb de documents internes modifiés (organigramme, note de service ou autre support de communication interne)

Exemple Plan d'action pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Axes		Préconisations	Précisions	Objectif	Public visé	Calendrier	Responsable	Indicateurs
2 Concilier vie professionnelle et vie personnelle	2.1	Sensibiliser les agents sur les impacts des choix de carrière	Guide comme à Thuir	100% des agents de l'établissement ont facilement accès à l'information Mention de l'existence du guide dans les compte-rendus des instances ou autre document destiné à une communication générale	♀			Nb d'actions ou de documents mentionnant l'existence du Guide Nb de guides édités Nb de lieux dans lesquels le guide a été mis à disposition
	2.2	Accompagner les femmes enceintes et la parentalité			♀			
	2.2.1	Permettre l'organisation d'un entretien pour toutes les femmes enceintes	départ et retour Guide d'entretien	100% des parents de retour de congé maternité ou parental ont bénéficié d'un entretien	♀			Nbre d'entretien/nbre de femmes ayant déclaré une grossesse
	2.2.2	Identifier des postes à charge réduite ou à mission thématique pour les derniers mois de grossesse			♀			Nbre de postes identifiés Nbre d'agents bénéficiaires
	2.2.3	Mettre à disposition une salle d'allaitement			♀			
	2.2.4	Informar au mieux les parents sur les conséquences sur leur carrière de ces choix	Communication grâce au Guide créé Proposer un entretien et/ou remettre un guide à chaque agent-e- demandant un aménagement de son temps de travail (modification du temps de travail, congé parental...)	100% des agents ayant diminué leur temps de travail ou demandé un congé parental ont été clairement informés	♀			Nb de Guides remis en main propre/Nb d'agent-e-s ayant demandé un aménagement de son temps de travail Nb d'entretien préalable à un changement de temps de travail ou un départ en congé parental
Action de liaison	2.3	Promouvoir le télétravail	En lien avec le GT sur le sujet		♀			Nbre d'agents bénéficiaires du télétravail
3 Favoriser la mixité dans les métiers	3.1	Favoriser les conditions de la mixité (vestiaires, etc.)	Identifier des métiers prioritaires		♀			?
	3.2	Prévoir dans les nouvelles organisations d'adapter les outils et les postes de travail	PRM, sensibilisation ? Quelques actions emblématiques ? En lien avec le conseiller en prévention des risques professionnels	Améliorer les conditions de travail Favoriser la mixité des métiers	♀			Nb de demandes/remarques/suggestions ou préconisations recueillis sur les outils de travail (en lien direct ou indirect avec la mixité actuelle ou potentielle des métiers exercés) Nb d'occurrence relevées par outil/poste cité dans les remarques ou suggestions

Exemple Plan d'action pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Axes		Préconisations	Précisions	Objectif	Public visé	Calendrier	Responsable	Indicateurs
Action de liaison	3.3	Limitation des stéréotypes de genre recrutement/mobilité						
Favoriser 4 l'avancement des femmes	4.1	Mise en place d'un club des femmes hospitalo-universitaires	Comme à Poitiers, pour permettre des réseaux et des réflexions sur la condition féminine de PU ou PH avec un projet PU	Appuyer et Promouvoir la carrière des professionnelles du CHU	♀			Nb de club ou groupes de réflexion existant Nb et fréquence des réunions Nb de participants
	4.2	Repérer et accompagner les potentiels ?!	Mentorat ? Problème de l'âge le vivier est plus agé pour les femmes Etude/Enquête pour identifier la possibilité et la pertinence de mettre en place le mentorat	Etude 100% finalisée avec analyse et préconisations d'actions	♀			Enquête auprès des cadres : Nb de personnes interviewées (via questionnaire ou en face à face)
	4.3	Sensibilisation autour des réunions tardives et des réunions le mercredi						
5 Protéger les femmes victimes de violence et/ou de harcèlement	5.1	Dispositif de sensibilisation ?	Peut être à envisager avec la PASS et le Dr P. M T. [redacted]		♀			
	Action de liaison	5.2	Dispositif d'alerte ? D'écoute ?	A voir sur l'opportunité, à discuter sur la méthode	♀			

EXEMPLE de FICHE ACTION détaillée

FICHE ACTION : SENSIBILISATION AU « PLAFOND DE VERRE* »

*Le Plafond de Verre désigne le fait que, dans une structure hiérarchique, les niveaux supérieurs ne sont pas accessibles à certaines catégories de personnes.

DESCRIPTIF

Le Centre Hospitalier de _____ a décidé de sensibiliser son personnel, et particulièrement son personnel féminin, son encadrement et les personnes en charge du recrutement, au phénomène du plafond de verre.

Ces sensibilisations seront menées en

- Mettant en place des groupes de retour d'expérience d'agents ayant suivi l'école des cadres
- Traçant la rubrique spécifique du support d'entretien annuel ainsi que de la grille de recrutement
- Encourageant l'encadrement à repérer les « talents » c'est-à-dire les candidates potentielles de demain.

CONTEXTE ET ENJEUX

Le Rapport de Situation Comparée (RSC) basé sur les données de 2015 révèle que

- Alors que les femmes occupent 71% des postes infirmiers (tous grades cumulés), elles ne représentent plus que 33% des Cadres Supérieurs de Santé
- Au sein de la filière Administrative, composée de 92% de femmes, seules 7% d'entre elles appartiennent à la catégorie A, quand c'est le cas de 80% de leurs collègues masculins.

OBJECTIF – FINALITE

L'objectif est de contrer le phénomène dit du Plafond de Verre, de sensibiliser les acteurs intervenant dans les processus de recrutement et de nomination ; et de faciliter les parcours professionnels des femmes désirant « faire carrière » (à compétences égales et sans discrimination positive).

MODALITES, ETAPES & CALENDRIER

- Au moment de l'Appel à candidatures et après avoir reçu les candidatures :
 - Organiser un forum, un moment d'échange avec les postulants et des cadres nouvellement diplômés. Ces derniers devront représenter les deux genres (Femmes et Hommes). Y aborder la question de la rémunération.
 - Distribuer systématiquement le livret « Aide Personnalisée à la Réflexion sur le Parcours Professionnel »
- Lors des réunions avec tout l'encadrement informer les participants sur les attentes suivantes :
 - A l'issue de l'Entretien d'Evaluation, les encadrants adressent à la DRH les demandes d'évolution de carrière des femmes qui ont été repérées à ce niveau là
 - Lorsqu'un encadrant « repère un talent » il en informe la DRH en expliquant et argumentant son avis.

FACTEURS DE REUSSITE & POINTS DE VIGILANCE

Point de vigilance : Prêter attention à l'objectivité et à l'équité de traitement en maintenant notamment le rôle souverain du jury.

Facteurs de réussite : Communiquer et diffuser l'information, Engagement des cadres nouvellement diplômés.

BILAN / EVALUATION DE L'ACTION

- Nb de forums organisés / Nb d'Appel à Candidatures réalisé dans l'établissement
- Nb de femmes et d'hommes au sein des cadres nouvellement diplômés ayant participé au(x) forum(s)
- Nb de candidatures reçues/Nb de candidatures sélectionnées par genre
- Nb de remontées d'informations sur les souhaits d'évolution professionnelle