

Organisé par
Groupe Egaé

Durée
Module 1
2 à 4 jours

Module 2
1 à 3 jours

Contact
> Caroline De Haas,
directrice associée
du groupe Egaé.
Tél. : 01 82 28 36 15 -
anfh@groupe-egae.fr

> Si vous souhaitez
bénéficier d'un
diagnostic ou d'un
accompagnement,
il suffit de remplir le
formulaire ici:
formdivers.typeform.
com/anfh-egalite

MODULE 1

Diagnostic et cadrage de l'accompagnement

Objectifs

Réaliser un diagnostic quantitatif et qualitatif de l'égalité professionnelle dans l'établissement et préfigurer le plan d'action.

Programme

Le programme est adapté à chaque établissement.

Il prévoit notamment l'accès aux outils suivants, créés par le groupe Egaé :

- > Les chiffres clés de l'égalité dans la Fonction publique hospitalière
- > Auto-diagnostic Égalité professionnelle
- > Webinaire (1h) sur les enjeux et obligations de l'égalité dans la fonction publique hospitalière

Le diagnostic peut prendre la forme d'analyses de documents existants, d'un sondage interne, de focus groupes ou d'entretiens avec les personnes ressources.

La préfiguration du plan d'action prend la forme d'une réunion de travail avec les membres de l'établissement.

Livrables

L'établissement reçoit son diagnostic personnalisé comprenant un état des lieux et des premières pistes d'actions. Il dispose également des chiffres clés et l'égalité et du replay du webinaire.

MODULE 2

Accompagnement des acteurs de l'établissement

Objectifs

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.

Programme

Le programme est adapté à chaque établissement.

Il prévoit notamment l'accès à un benchmark de l'égalité professionnelle dans la Fonction publique hospitalière.

L'accompagnement prend la forme de groupes de travail permettant de définir les priorités de l'établissement, à partir des enjeux et contraintes spécifiques de ce dernier.

À l'issue de la formalisation du plan d'action, le groupe Egaé accompagne l'établissement sur sa mise en œuvre à travers la définition d'indicateurs et le suivi de ceux-ci.

Livrables

L'établissement reçoit son plan d'action personnalisé comprend des indicateurs de suivi. Il dispose également du benchmark sur les plans d'actions dans la Fonction publique hospitalière.

Organisé par
FormAvenir
Performances

Durée
Module 1
3 jours en 1+2

Module 2
3 jours en 2
+0,5+0,5

Contacts

Administratif et logistique

Clara
NICOLAIEFF
01 80 06 90 11
nicolaieff@formavenir-
performances.fr

Pédagogique et commercial

Claire
MANGENET
06 03 235727
cmangenet@formavenir-
performance
s.fr

MODULE 1

Diagnostic et cadrage de l'accompagnement

Objectifs

Réaliser un diagnostic et déterminer l'accompagnement adapté pour permettre de définir et mettre en place une politique d'égalité professionnelle

Programme

Jour 1 en présentiel :

- L'engagement de la démarche, définitions des axes de la politique d'égalité professionnelle, cadre réglementaire (Accord du 30 novembre 2018 et loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique) et intérêts d'agir
- L'élaboration d'une carte mentale sur le thème de l'égalité femme-homme
- L'identification des enjeux de la politique d'égalité professionnelle pour l'établissement (juridique, humain, financier, image)
- La production d'une lettre d'engagement (enjeux, objectifs, ressources, communication)
- Le recueil des politiques existantes

Jour 2 en présentiel :

- Le lancement de la démarche
- L'identification sur chacun des axes où se situe l'établissement
- L'affinage des critères en lien avec les recommandations de la DGAFP
- Synthèse des politiques en place sur chaque dimension (SWOT)
- Définition d'une démarche en lien avec un comité de pilotage (moyens, périmètres, missions, membres, démarche, planning, plan de communication)

Jour 3 en présentiel :

- Définition de la méthodologie pour élaborer le plan d'action avec un comité de pilotage (objectifs, missions du comité de pilotage, démarche, planning, plan de communication)

MODULE 2

Accompagnement des acteurs de l'établissement

Objectifs

Rappeler les enjeux et obligations de l'égalité professionnelle

Maîtriser l'élaboration d'un plan d'action adapté

Identifier et maîtriser les modalités de déploiement et de mise en œuvre d'un plan d'action

Identifier et maîtriser les modalités de pérennisation de la démarche : suivi interne, indicateurs et procédures d'évaluation

Accompagner les établissements, les décideurs et leurs équipes dans le déploiement de cette démarche

Décliner cette politique de manière pragmatique, adaptée au contexte et enjeux de l'établissement

Programme

Jour 1 en présentiel :

- La prise de conscience de ses représentations liées aux stéréotypes de genre (mixité de métiers, équilibre vie professionnelle – vie privée, entretien professionnel, parcours professionnel)

Jour 2 en présentiel :

- Le pilotage du plan d'action : suivi des indicateurs, ajustements des objectifs, plan de communication interne et externe
- L'ancrage de la démarche dans la stratégie de l'établissement : identification des besoins des acteurs en termes de formation et de communication, identification des leviers possibles et des acteurs clés

2 classes virtuelles d'une 1/2 journée chacune (à M+1 et M+2)

- Accompagnement de la rédaction des fiches actions avec points d'étapes

Organisé par
FormAvenir
Performances

Durée
Module 1
4 jours en
2+1+1

Module 2
3 jours en
+0,5+0,5

Contacts

Administratif et logistique

Clara
NICOLAIEFF
01 80 06 90 11
cnicolaieff@for
mavenir-
performances.fr

Pédagogique et commercial Claire

MANGENET
06 03 235727
cmangenet@
formavenir-
performance
s.fr

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE ET LES DISCRIMINATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Dispositif d'accompagnement à la mise en œuvre d'une politique d'égalité
professionnelle

Exemple d'un GHT ayant déjà mené une politique d'égalité professionnelle

MODULE 1

Diagnostic et cadrage de l'accompagnement

Objectifs

Réaliser un diagnostic et déterminer l'accompagnement adapté pour permettre de définir et mettre en place une politique d'égalité professionnelle

Programme

Jour 1 en présentiel :

- Les différentes dimensions de la politique d'égalité professionnelle, pour créer la dynamique avec les membres des directions identifiés
- La phase de lancement : 4 dimensions en termes de critères (accord du 30 novembre 2018 et Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique)
- L'identification des décisions prises, enjeux pour les établissements et recensement des politiques existantes

Jour 2 en présentiel :

- Définition de la méthodologie de construction du plan d'action : conduite de projet
- Les structures de la démarche et leurs déclinaisons
- Le comité de pilotage et/ ou comité stratégique
- La définition des objectifs, moyens et périmètres, missions, planning, plan de communication
- Le choix de la démarche et des outils au regard des différents critères
- La production d'un support méthodologique
- L'utilisation de l'outil de diagnostic ANFH « Les clés de l'égalité »

Jour 3 en distanciel (format classe virtuelle par ½ journée en sous-groupes) :

- L'accompagnement durant l'intersession : point d'avancement sur les travaux menés

Jour 4 en présentiel :

- La rédaction du plan d'action : synthèse des travaux menés et priorisation des actions
- La formalisation de fiches actions
- La communication sur l'existence du plan d'action et sur les actions prévues
- La construction d'une trame de fiche action commune
- La réflexion sur la communication institutionnelle (leviers, cibles et messages clés)

MODULE 2

Accompagnement des acteurs de l'établissement

Objectifs

Rappeler les enjeux et obligations de l'égalité professionnelle

Maîtriser l'élaboration d'un plan d'action adapté

Identifier et maîtriser les modalités de déploiement et de mise en œuvre d'un plan d'action

Identifier et maîtriser les modalités de pérennisation de la démarche : suivi interne, indicateurs et procédures d'évaluation

Accompagner les établissements, les décideurs et leurs équipes dans le déploiement de cette démarche

Décliner cette politique de manière pragmatique, adaptée au contexte et enjeux de l'établissement

Programme

Jour 1 en présentiel :

- L'appropriation dans ses missions de RH des actions pour l'égalité femme-homme
- La prise de conscience de ses représentations liées aux stéréotypes de genre
- La mesure des impacts dans la pratique RH (mixité des métiers, déroulement de carrière, prise de responsabilités, entretien professionnel)
- L'identification des enjeux pour les établissements en termes d'attractivité et d'image
- L'analyse des impacts sur les procédures: recrutement et carrière
- L'identification de ses représentations liées aux différentes dimensions, dans ses missions de manager (mixité de métier, équilibre vie professionnelle / vie privée, entretien professionnel, parcours professionnel)

Jour 2 en présentiel :

- Le pilotage du plan d'action : suivi des indicateurs, ajustements des objectifs, plan de communication interne et externe, identification des besoins des acteurs et leviers possibles
- Le retour sur les actions mises en place (Plan Do Check Act)

2 classes virtuelles d'une 1/2 journée chacune (à M+2 et M+4)

- Accompagnement de la rédaction des fiches actions avec points d'étapes
- Centralisation de ce qui a été fait : succès, freins, retard, identifications d'actions correctrices et/ ou à développer