



GUIDE DE RECOMMANDATIONS
DÉPLOYER UNE DÉMARCHÉ ÉGALITÉ DANS SON ÉTABLISSEMENT

“ *Accélérons l'évolution vers
l'égalité femme-homme dans
le secteur de la santé* ”



Déployer une démarche égalité dans son établissement

Guide pratique de recommandations

1. Pourquoi c'est important ?

Les professions de la santé se féminisent. 61% des médecins de moins de 40 ans sont des femmes. 80% des métiers du *care* comme infirmières ou aides-soignantes sont assumées par des femmes.

Pourtant, 87% des femmes médecins affirment s'être senties discriminées dans leur carrière à cause de leur sexe et 93% de médecins hommes ont déjà fait le constat d'une situation discriminante à l'égard des femmes dans le milieu hospitalier¹.

Agir, s'engager et s'unir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une étape incontournable pour créer un climat de travail serein, motivant et équitable pour l'ensemble des personnes, femmes et hommes, travaillant dans des établissements de santé.

2. Pourquoi c'est possible ?

Faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements de santé est une démarche itérative. Nous voulons vous aider à la rendre facilement opérationnelle.

Ce type de démarche a d'ores-et-déjà été mis en œuvre dans plusieurs établissements. Nous vous proposons de nous appuyer sur ces premières expériences pour vous fournir des outils concrets et actionnables pour vous aider dans cette démarche.

Le présent guide a été construit en s'appuyant sur l'expérience de Sophie Barre, directrice adjointe des affaires générales au CH de Béziers, qui a mis en œuvre une démarche Egalité dans deux établissements. Elle poursuit aujourd'hui cette mission au CH de Béziers.

3. Quels sont les facteurs clés du succès ?

- La démarche doit être coordonnée au sein de l'établissement par une **personne motivée par le sujet, avec un bon relationnel et suffisamment d'assertivité** pour porter un sujet parfois sensible. Il peut également s'agir d'un binôme. Il est recommandé de choisir un **binôme composé d'un membre de l'équipe de direction et d'un professionnel de santé**. Ces personnes doivent être volontaires pour cette mission et bénéficier d'une lettre de mission.
- Cette personne référente en charge de l'égalité doit être soutenue par les principaux managers de l'institution.

¹ Baromètre IPSOS pour Donner des ELLES à la Santé

- La démarche doit **impliquer l'ensemble des personnes** qui agissent au sein de l'établissement et pas uniquement la direction : soignants, administratifs mais également représentants du personnel... Elle doit être partagée au sein des différentes instances :
 - Conseil de surveillance
 - CME
 - CTE
 - CHSCT
 - CSIRMT
 - Doyen.ne (cas des CHU)
 - Commissions internes et autres commissions de l'établissement
- Il est également important de s'appuyer sur des bonnes volontés, des membres du personnel intéressés par le sujet et qui pourront participer aux travaux sur la base du volontariat.
- Afin d'aider les femmes à oser s'exprimer, il serait intéressant d'organiser un groupe de réflexion 100% féminin en parallèle de la démarche afin de mieux libérer la parole, d'aider à prendre confiance. Chaque établissement devrait se doter d'un **lieu d'écoute** et de propositions.
- Il est préférable d'être **pragmatique** et de travailler sur la durée dans le cadre d'une démarche par « petits pas », où chaque étape permettra de démontrer comment l'égalité entre les femmes et les hommes s'améliore.
- Il est intéressant de s'appuyer et de valoriser des initiatives existantes qui fonctionnent, de capitaliser sur l'existant, pour éviter notamment la stigmatisation
- La démarche doit être large et toucher tous les cas de figure sans être dans l'injonction. L'objectif est d'offrir des opportunités et des informations pertinentes pour que chaque femme puisse faire ses choix de la manière la plus éclairée.

4. Quelles sont les étapes clés ?

Chaque établissement est unique : nous vous proposons ces étapes que vous pourrez adapter en fonction de votre organisation et de vos besoins.

Prérequis – Mobilisation de la personne / du binôme « référent égalité »

Un prérequis à la démarche est l'identification de la personne ou du binôme qui sera nommé référent égalité.

Étape 1 – Lancer la dynamique

La première étape consiste à **informer** les différents décideurs de l'établissement de la démarche :

- a. Informer les différentes instances du lancement de la démarche en leur présentant les chiffres clés de la situation (**outils : baromètre IPSOS pour Donner des ELLES à la Santé et rapports annuels du ministère de l'égalité et de la DGAFP**)
- b. Informer l'ensemble des professionnels et solliciter leur participation en s'insérant de préférence dans les canaux de communication déjà bien établis de l'établissement (newsletter existante ...)
- c. S'assurer d'une représentativité des personnes qui participent (métier, âge, services RH incontournable)

Afin de formaliser le lancement de la démarche et l'engagement de toutes les parties prenantes, une **charte d'engagement dans la démarche** peut être signée par les différentes personnes qui interviennent (**outil : modèle de Charte d'engagement à l'initiation d'une démarche égalité**).

Étape 2 – Dresser le diagnostic spécifique de l'établissement

Une étape importante est de dresser un **diagnostic de la situation particulière** de l'établissement afin d'objectiver la situation et d'adapter la démarche égalité aux spécificités de la structure.

Le rapport de situation comparée est un outil existant, imposé par la loi, qui est un bon point de départ. L'ANFH fournit un outil de diagnostic gratuit et disponible en ligne pour aider les employeurs à élaborer ce rapport (**outil : autodiagnostic ANFH**). Cependant, la finalisation de ce rapport ne doit pas être bloquant pour lancer la démarche égalité en elle-même.

Le diagnostic doit reposer sur des **éléments concrets et mesurables** : rémunération, congés pris, niveau de responsabilité, déroulement de carrière, accès aux formations...

Il est pertinent de le compléter par des **éléments plus qualitatifs**, lors d'échanges avec des membres du personnel volontaires obtenus via des entretiens, une enquête en ligne ... (des verbatims, des chiffres plus précis selon les statuts du personnel médical par exemple...).

Étape 3 – Constituer des groupes de travail thématiques

L'étape suivante consiste à mobiliser des **groupes de travail** composés de manière équilibrée :

- des personnes représentantes des instances,
- de membres du personnel volontaires.

L'objectif de ces groupes de travail sera de contribuer à la réflexion sur les actions à mettre en œuvre.

Il sera important d'être vigilant à ce que les personnels postés puissent participer aux réunions. Cela implique de sensibiliser les responsables, d'adapter les horaires...

Étape 4 – Élaborer le plan d'action

Le plan d'action est élaboré par la personne référente nommée, en lien avec le groupe de travail et sous l'impulsion de la direction. Il se construit dans le cadre d'un dialogue organisé avec l'ensemble du management de l'établissement.

Le plan d'action doit être systémique :

- toutes les sphères relevant de l'employeur doivent être prises en compte,
- les actions doivent être intégrées dans les processus et organisations existantes.

Le plan d'action n'est **pas figé dans le temps** : la feuille de route est à actualiser régulièrement, *a minima* tous les ans, pour progresser par étapes.

Plusieurs sources peuvent être inspirantes pour identifier des actions :

- **outils : retour d'expériences issus des établissements ayant déjà lancé la démarche**
- **outils : référentiel de plan d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (2019)**
- **outil : Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique**

L'objectif est d'aller au-delà des obligations légales pour faire avancer plus rapidement l'égalité femme-homme au sein de l'établissement.

Le plan d'action doit permettre d'élaborer une feuille de route avec le calendrier associé.

Le plan d'action permet de définir les indicateurs pertinents permettant de suivre l'atteinte des objectifs. Il est préférable d'avoir un nombre restreint d'indicateurs qui soient clairs et pertinents.

Outils : exemples d'indicateurs en annexe

Étape 5 – Valider la feuille de route avec les instances

La feuille de route doit être présentée et actée dans les différentes instances de gouvernance. L'ensemble des personnes impliquées **s'engagent pour sa mise en œuvre**.

Cet engagement peut se formaliser par une signature solennelle d'un document d'engagement ou d'un accord sur l'égalité professionnelle signée entre la directrice ou le directeur, la présidente ou le président de CME et les organisations syndicales représentatives du personnel au sein de l'hôpital (à adapter en fonction de l'établissement).

Étape 6 – Mettre en œuvre la feuille de route

Les différents chantiers identifiés sont mis en œuvre selon le calendrier prévu. La référente ou le référent égalité joue un rôle clé pour **impulser et coordonner les actions**.

La mise en œuvre doit se faire de manière intégrée avec les processus et organisations existantes.

Étape 7 – Maintenir la dynamique

La démarche égalité est une démarche qui doit vivre dans le temps. Il est important de prévoir des **points d'étapes** avec les instances, *a minima* une fois par an, afin de suivre l'avancement des actions et d'actualiser la feuille de route.

Pour ce faire, il est recommandé de suivre dans le temps les indicateurs, voire d'en identifier de nouveaux.

Plus qu'une obligation institutionnelle, cette démarche est là pour lancer une véritable **culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** au sein de l'établissement.

Aller plus loin : communiquer, diffuser et assurer sa visibilité à travers le label égalité

Afin de valoriser et de partager cette démarche, vous pouvez décider de la diffuser et de la communiquer à la fois à l'intérieur de l'établissement, mais également à l'extérieur, auprès d'autres établissements, d'autres institutions et auprès des fournisseurs. Les collectivités du territoire, les autres offreurs de soin y compris en ville peuvent permettre de diffuser plus largement la démarche.

La demande, et l'obtention, du label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pourra venir couronner la mise en place de ces différentes actions.

Outil : demande du label égalité, <https://certification.afnor.org/ressources-humaines/label-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>

5. Les ressources

L'association Donner des ELLES à la Santé peut vous accompagner dans votre démarche :

- partage avec Sophie Barre, référente égalité au CH Béziers, sur son expérience dans la mise en œuvre de cette démarche
- mise en réseau avec d'autres personnes référentes égalité
- organisation d'ateliers de travail
- accès à des outils utiles pour vous accompagner dans la démarche (à partir du site web de Donner des Elles à la Santé) : modèle de charte, outil d'aide au diagnostic, exemples d'actions...

ANNEXE – Exemples d’indicateurs

Afin de suivre dans le temps l’avancement de la démarche, nous vous proposons trois types d’indicateurs :

- des indicateurs sur la démarche elle-même pour mesurer les efforts réalisés
- des indicateurs permettant de mesurer l’impact sur le vécu des professionnels de santé de l’établissement, à recueillir vis une enquête régulière, annuelle par exemple
- des indicateurs sur l’impact de la démarche

Il est préférable de choisir un **petit nombre d’indicateurs** et de lui suivre dans le temps plutôt qu’un nombre trop important et complexe à suivre. Nous vous proposons de choisir 7 indicateurs parmi les indicateurs suivants :

Indicateurs sur la démarche

Choisir deux parmi

- Budget affecté à la démarche égalité
- Pourcentage d’actions de la Feuille de Route en cours de réalisation
- Pourcentage d’actions de la Feuille de Route finalisées
- Nombre de personnes formées dans l’établissement sur les questions de l’égalité
- Nombre de communications internes réalisées dans l’année par l’établissement sur le sujet de l’égalité femme-homme

Indicateurs sur le vécu (enquête)

Choisir trois parmi

- Avez-vous été victime de comportements sexistes ou de harcèlement au sein de votre établissement et/ou de la part de personnes travaillant au sein de votre établissement sur l’année écoulée ?
 - Avez-vous été témoins de comportement sexistes ou de harcèlement au sein de votre établissement et/ou de la part de personnes travaillant au sein de votre établissement sur l’année écoulée ?
 - Avez-vous été victime de discrimination au sein de votre établissement et/ou de la part de personnes travaillant au sein de votre établissement sur l’année écoulée ?
 - Avez-vous été témoins de situations discriminantes à l’égard des femmes au sein de votre établissement et/ou de la part de personnes travaillant au sein de votre établissement sur l’année écoulée ?
 - Avez-vous connaissance d’actions mise en place dans votre établissement pour favoriser l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?
- > Distinguer hommes et femmes dans les réponses

Indicateurs sur l'impact

Choisir deux parmi

- **Ecart de rémunération*** femme-homme pour les PM et pour les PNM – au global et en distinguant temps partiel / temps complet
- Pourcentage de femme parmi les 25 plus hautes rémunérations
- > L'intégralité des rémunérations est à prendre en compte, en incluant les gardes, l'activité privée ...

- **Pourcentage de femmes au sein des instances** (Directoire, CME ...)
- Pourcentage de femmes **parmi les chefs de service**
- Pourcentage de femmes **parmi les chefs de pôle**
- Pourcentage de femmes **parmi les PU-PH / MCU-PH / PH / autres** (attachées, etc)
- > A comparer au % de femmes médecin dans l'établissement

Ces indicateurs sont à adapter en fonction des spécificités de votre établissement.