

# Egalité professionnelle à l'Hôpital public

## Plateforme de propositions

Novembre 2012

---

La commission « Egalité des chances » de l'ADH, installée en 2008, a contribué au cours des dernières années à identifier les disparités liées au genre :

- au sein du corps des Directeurs d'hôpital, au niveau des trajectoires de carrière et des accès aux plus hautes responsabilités ;
- dans les établissements publics de santé en général, dans l'ensemble des métiers et mandats médicaux, soignants, administratifs et techniques.

L'ADH a en effet décidé de se positionner en faveur de l'égalité professionnelle pour plusieurs motifs :

► La parité n'est pas une contrainte mais **une chance et un progrès**, qui permet à la haute fonction publique d'être en phase avec la société. La fonction publique hospitalière et singulièrement le corps des Directeurs d'hôpital peut être exemplaire en la matière, et c'est son intérêt ;

► Garantir l'égalité n'est pas qu'une question d'éthique : c'est aussi **l'intérêt bien compris** de la Fonction Publique Hospitalière et des corps de direction en général. Assurer la diversité des points de vue et des modes de management améliore les performances au service des patients et des citoyens ;

► Faire évoluer les conditions de travail **bénéficiera à tous, hommes comme femmes**, toutes catégories professionnelles confondues. Ces changements rejoignent les souhaits des collègues des deux sexes, qui organisent aujourd'hui autrement leurs vies professionnelles et privées, et améliorent l'efficacité d'ensemble de nos métiers.

L'Association s'implique au service de l'égalité des chances car la sélection des dirigeants, et plus largement des personnels hospitaliers, fondée exclusivement sur les compétences et sur les aptitudes personnelles, est un **principe républicain fondamental** en phase avec les valeurs portées par l'ADH.

Nous n'ignorons pas que le **débat public** sur l'égalité professionnelle crée certaines tensions, notamment dans notre profession, et nous sommes à l'écoute des collègues qui manifestent des inquiétudes.

Loin de vouloir opposer les uns aux autres, nous croyons à l'intérêt d'une **concertation responsable et raisonnée, prise en charge par la profession**, plutôt qu'à une position attentiste qui nous conduirait sans doute à l'application de modèles théoriques ou nationaux éventuellement inadaptés. Les hôpitaux ne sont pas des « administrations » comme les autres. D'ailleurs, les réflexions suscitées par la promotion de l'égalité des chances bénéficient, en terme d'organisation du travail, d'équilibre vie personnelle-vie professionnelle, ou encore de gestion du temps, à l'ensemble de la communauté hospitalière, singulièrement parmi les jeunes générations.

Deux évènements récents ont permis de faire converger, d'une part la mobilisation de la communauté des dirigeants hospitaliers, et d'autre part une forte incitation de la part des pouvoirs publics à destination des professionnels en matière de mesures favorisant l'égalité :

- la rencontre d'une délégation de l'ADH avec la Ministre des Droits des Femmes, Porte-Parole du gouvernement, Najat Vallaud-Belkacem en juillet 2012 ;
- l'organisation par l'Association du premier colloque « Managez équilibré ! » le 18 octobre 2012, qui a rassemblé plus d'une centaine de participants.

La présente plateforme a pour visée de définir les synergies à déployer entre les établissements hospitaliers, les autorités de régulation, de gestion, de contrôle, l'Ecole des Hautes Etudes en santé publique, et les représentants institutionnels en faveur d'un management plus équilibré.

## Outils de diagnostic et Baromètre(s)

**NB :** L'ADH publie d'ores et déjà un baromètre Hommes/Femmes des promotions d'élèves-directeurs d'Hôpital, et d'un échantillonnage bi-annuel H/F des instances hospitalières (Directoires, Conseils de surveillance).

- En lien avec le Centre National de Gestion et avec les syndicats de directeurs, publication de statistiques générées systématiquement des candidatures (pré et post short-lists) aux emplois fonctionnels et aux chefferies non fonctionnelles.
- En lien avec le Centre national de Gestion et les promotions de Directeurs d'Hôpital, études de cohortes sur les parcours professionnels masculins et féminins.

## Pédagogie & Sensibilisation

- Formation initiale : en lien avec l'EHESP, introduction de concepts inspirés des « *gender studies* » dans l'enseignement du management hospitalier.
- Formation continue : en lien avec l'ANFH, et avec le Centre National de Gestion, élaboration d'une maquette-type de formation inter-professionnelle, en intra, à l'égalité des parcours, à la lutte contre les stéréotypes.

## Promotion

### Viviers

- En lien avec les ARS et avec le Centre national de gestion, favoriser et soutenir l'émergence de viviers de compétences générationnels mixtes, en particulier pour les candidatures aux chefferies et pour les agréments aux emplois fonctionnels. L'objectif étant notamment de parvenir à la parité dans le vivier des agréments fonctionnels.

### Listes de candidats aux emplois de directeur

L'Association propose dans ce contexte à l'ensemble des acteurs concernés de s'impliquer :

- dans le recensement et la publication systématique, en toute transparence, de la distribution hommes femmes des candidatures pré et post-shortlist à l'occasion de chaque comité de sélection et de chaque CAPN ;
- sur les postes fonctionnels, dans la promotion des candidatures féminines en travaillant notamment sur les viviers et sur la composition des short-lists, hors circonstances particulières.

En cohérence avec le calendrier défini par les pouvoirs publics, et avec l'ensemble des organismes représentatifs des directeurs et cadres dirigeants, l'ADH veillera à la

concrétisation des engagements vers une mixité renforcée de la haute fonction publique d'ici 2016.

## Politiques égalitaires

### Jurys

- **En lien avec l'EHESP et avec le Centre National de Gestion**, favoriser la mixité des jurys de concours.

### Gestion des carrières & des absences

- **En lien avec le Centre national de gestion et l'EHESP**, élaborer un dispositif gagnant-gagnant via la possibilité pour les primo affectations des EDH de postuler sur des postes vacants pour absences longues, avec en contrepartie une préférence géographique accordée sur le poste suivant.

### Recrutement

- **En lien avec les ARS, la Fédération Hospitalière de France et les Conférences de Directeurs**, impulser des politiques égalitaires dans la gestion des emplois administratifs, soignants et médicaux (cf catégories hyper-féminisées ou hyper-masculinisées).
- **En lien avec la Fédération Hospitalière de France et les Conférences de Directeurs**, impulser la mixité dans les nominations internes : CME, chefferies de pôles, chefferies de services...

## Evaluation

- **En lien avec la Haute Autorité de Santé, la Fédération Hospitalière de France et avec la DGOS**, introduire des critères éthiques dans la certification des établissements.
- **En lien avec le Centre National de Gestion, la Haute Autorité de Santé et la Conférence des DG d'ARS**, introduire une appréciation de l'équité dans l'évaluation du management des établissements de santé.