

Enquête régionale

EGALITE
PROFESSIONNELLE
des Clés pour agir

1

La plateforme : qvt-anfh.fr



La plateforme : qvt-anfh.fr

1. Qu'est-ce que la plateforme qvt-anfh.fr ?

C'est une plateforme d'enquêtes en ligne.

Celle-ci permet d'administrer des enquêtes de manière dématérialisée auprès de l'ensemble du personnel d'un établissement. Elle garantit en outre l'anonymat de tous les répondants.

Dès la clôture d'une enquête, la plateforme en ligne permet d'obtenir immédiatement les résultats à travers un « rapport spécifique ».





La plateforme : qvt-anfh.fr

2. Comment l'anonymat est garanti ?

L'établissement n'a pas accès aux réponses de chaque répondant.

Les résultats de moins de 10 répondants n'apparaissent pas pour garantir la confidentialité indispensable dans ce type d'enquête.

Chaque répondant dispose d'un code à usage **unique** et **non nominatif**.





La plateforme : qvt-anfh.fr

3. Comment les agents accèdent à la plateforme ?

Enquête EGALITE PROFESSIONNELLE

Ainsi que vous en avez été informé, vous êtes invités à répondre à l'enquête « EGALITE PROFESSIONNELLE : des Clés pour agir », enquête interne auprès de l'ensemble des agents de notre établissement. L'objectif est de recueillir votre perception et votre degré de connaissance en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les stéréotypes.

Vous êtes donc invités à répondre à un questionnaire en ligne. Pour cela :

1 Rendez-vous sur le site web <https://qvt-anfh.fr/Recette/s/os170> depuis un ordinateur, un smartphone ou une tablette **OU** flashez : 

2 Sur la page d'accueil, **entrez votre code confidentiel, sans espace :** 9343CC47

*Ce code est unique. Il est une garantie de confidentialité, d'anonymat et de fiabilité de vos réponses. Si vous le souhaitez, vous pouvez échanger votre code d'accès avec l'un de vos collègues de votre établissement, en respectant la règle **1 répondant = 1 code**.*

3 Pour compléter le questionnaire : Cliquez sur **Suivant** et suivez le déroulement normal du questionnaire

L'enquête en ligne et le traitement des données sont gérés automatiquement par la plateforme **Survey Manager**. Cette plateforme est pilotée par Soft Concept, un organisme indépendant qui garantit la confidentialité et l'anonymat de vos réponses. **Aucun résultat de groupe de moins de 10 répondants ne sera accessible.** En cas de difficulté, vous pouvez envoyer un message à votre établissement.

Les résultats vous seront communiqués à l'issue de l'enquête. Leur présentation permettra de poursuivre l'échange et de dégager des pistes d'actions pour notre établissement. Merci par avance pour votre participation.

Deux possibilités :

- Distribution auprès des agents d'un courrier non nominatif généré directement sur la plateforme sur lequel figurent une adresse url et un code à usage unique pour accéder à l'enquête. Sur le courrier apparait aussi un QR code, lui aussi à usage unique, permettant de répondre à l'enquête depuis son smartphone.



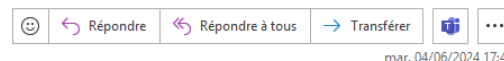
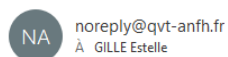
La plateforme : qvt-anfh.fr

3. Comment les agents accèdent à la plateforme ?

- Envoi d'un mail sur lequel figure une adresse url, valable une seule fois, pour répondre au questionnaire.

Vous pouvez personnaliser certains paragraphes des courriers et des mails. Pour cela, il vous faut directement saisir le texte sur les modèles de la plateforme et non faire un "copier-coller" depuis Word.

Enquête EGALITE PROFESSIONNELLE



Madame, Monsieur,

Ainsi que vous en avez été informé, vous êtes invités à répondre à l'enquête « EGALITE PROFESSIONNELLE : des Clés pour agir », enquête interne auprès de l'ensemble des agents de notre établissement.

Nous vous invitons donc à répondre en cliquant sur le lien suivant :
<https://qvt-anfh.fr/Recette/surveys/381270/07E8060411222F03DF/?ID=07E8060411302902DF&P2>

Ce questionnaire est totalement anonyme et y répondre prend quelques minutes.

En cas de difficulté, vous pouvez envoyer un message à votre établissement.

L'enquête en ligne et le traitement des données sont gérés automatiquement par la plateforme Survey Manager. Cette plateforme est pilotée par Soft Concept, un organisme indépendant qui garantit la confidentialité et l'anonymat de vos réponses. Aucun résultat de groupe de moins de 10 répondants ne sera accessible.

Merci d'avance de votre participation.

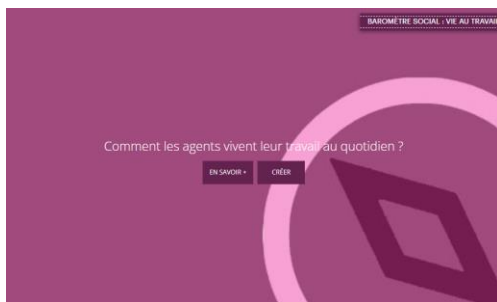
PS : Attention, ce mail est strictement personnel. Merci de ne pas le transmettre à une autre personne.



La plateforme : qvt-anfh.fr

4. Quels sont les enquêtes disponibles sur la plateforme ?

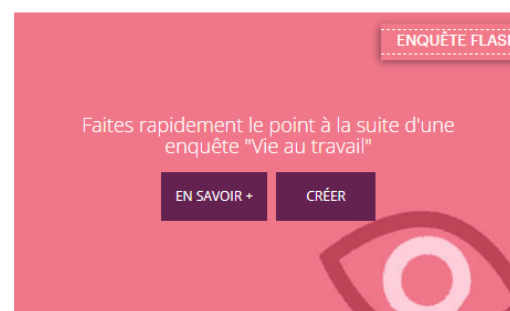
51 questions réparties selon des thèmes clés pour évaluer le fonctionnement et le climat social d'un établissement.



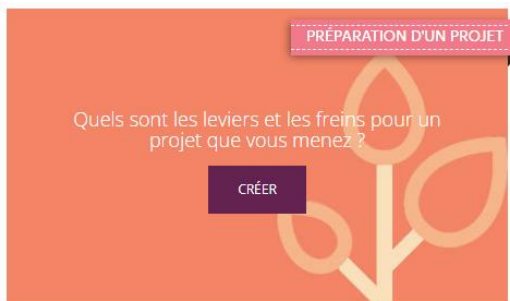
5 questions Quiz et une 30aine de questions sur la perception et le ressenti des répondants sur le thème de l'égalité professionnelle



6 questions à la suite de l'enquête « de base » pour en mesurer les effets



15 questions pour mesurer le vécu d'un changement précis avant et pendant (1° questionnaire)... et après (2° questionnaire)



25 questions pour évaluer l'environnement immédiat de travail



2

Pourquoi mener une enquête égalité professionnelle ?

Pourquoi mener une enquête égalité professionnelle ?

1. Répondre à une obligation réglementaire

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique conclu en 2018 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs d'un plan d'action relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes d'une durée de trois ans.

La loi de 2019 relative à la transformation de la fonction publique puis un décret de mai 2020 ont précisé les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action pluriannuels. Ce plan s'articule avec le rapport social unique et peut être alimenté par les lignes directrices de gestion (politique RH, critères d'avancement).

Il est préconisé que son élaboration soit précédée par la réalisation d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes. Ce diagnostic s'appuie bien entendu sur le rapport de situation comparée, mais également sur tout autre rapport ou étude présentant des données sociales genrées.

Pourquoi mener une enquête égalité professionnelle ?

L'enquête « Egalité Professionnelle : des clés pour agir » qui vous est proposée entre dans cette démarche.

Le questionnaire est à diffuser auprès du personnel médical et non médical de votre établissement L'analyse des résultats vous permettra de connaître les points d'appuis et les points d'amélioration, pour élaborer votre plan d'action sur les quatre axes obligatoires :

- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, 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. »

≡ Pourquoi mener une enquête égalité professionnelle ?

2. Sensibiliser et susciter une réflexion au sein de son établissement

Au-delà de l'obligation réglementaire, il s'agit de sensibiliser et mobiliser le personnel sur le thème de l'égalité professionnelle dans le milieu du travail.

L'égalité, l'équité de traitement, la non-discrimination, le sexisme, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle, les convictions ou les croyances sont des questions auxquelles nous renvoient notre environnement. Que ce soient les collègues, les proches, les patients, les résidents ou leur famille... Tous ont le droit d'être traités avec respect et dignité, comme chacun d'entre nous également. Nous devrions tous pouvoir « être nous-mêmes » dans l'exercice de nos métiers et au sein de nos collectifs de travail.

L'enquête « Egalité Professionnelle : des clés pour agir » est là pour entamer une réflexion, qu'elle soit individuelle ou collective.



3

Présentation de l'enquête « Égalité Professionnelle : des Clés pour agir »

Présentation de l'enquête « Égalité Professionnelle : des Clés pour agir »

1. Comment a été élaboré le questionnaire ?

Assistance de 2 cabinets experts :

ITAQUE : expertise sur les questions RH et notamment l'égalité professionnelle. Intervenant sur une partie de formation égalité professionnelle.

PRAGMA : cabinet expert dans le domaine des enquêtes sociales et sur l'intelligence collective (questionnaire BS, et prestataires du marché ICARE).

& Laurent SIMONIN, psychologue du travail exerçant au sein du CH ALES : point de vue « établissement », « agent » et expert.

Présentation de l'enquête « Égalité Professionnelle : des Clés pour agir »

2. Contenu du questionnaire

Questionnaire :

- 5 questions Quizz
- 30 questions environ : perception et le ressenti des répondants sur le thème de l'égalité professionnelle

 Questions organisées en 6 thèmes :

- l'évolution professionnelle,
- la diversité,
- l'égalité professionnelle,
- la conciliation vie professionnelle et vie privée,
- la discrimination,
- la politique de l'établissement.



Présentation de l'enquête « Égalité Professionnelle : des Clés pour agir »

Égalité Professionnelle : des clés pour agir

Bienvenue sur l'enquête portant sur l'Égalité Professionnelle.

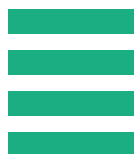
Nous vous invitons à partager vos perceptions sur ce sujet, en lien avec votre quotidien et votre vécu en tant que personnel de la Fonction Publique Hospitalière.

Merci de répondre en cochant les cases correspondant à votre opinion et/ou votre situation. Si la question ne vous concerne pas, cochez la dernière case « Sans opinion / Non concerné-e-e ».

Le traitement des réponses est géré automatiquement par la plate-forme QVT-ANFH. Cette plateforme est pilotée par Soft-Concept un organisme indépendant qui garantit la confidentialité et l'anonymat de vos réponses.

Aucun résultat de groupe de moins de 10 répondants ne sera accessible.

DÉMARRER L'ENQUÊTE



Présentation de l'enquête « Égalité Professionnelle : des Clés pour agir »

Préambule

Selon vous, quel est l'écart moyen des salaires entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique Hospitalière ?

5%	7%	20%
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Dans la sphère professionnelle, je sais à quoi correspondent les notions suivantes :

Égalité
Équité
Mixité
Parité

	Oui tout à fait	Plutôt oui	Plutôt non	Non pas du tout	Sans opinion / Non concerné
Égalité	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Équité	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Mixité	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Parité	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Nous vous invitons à exprimer vos perceptions sur ces sujets en lien avec votre quotidien.



Présentation de l'enquête « Égalité Professionnelle : des Clés pour agir »

A propos d'évolution professionnelle

J'ai le sentiment que tout le monde a les mêmes opportunités d'évolution :

Dans mon équipe

Dans mon établissement

Oui tout à fait	Plutôt oui	Plutôt non	Non pas du tout	Sans opinion / Non concerné
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PRÉCÉDENT

SUIVANT

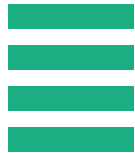


Présentation de l'enquête « Égalité Professionnelle : des Clés pour agir »

A propos d'évolution professionnelle

	Oui tout à fait	Plutôt oui	Plutôt non	Non pas du tout	Sans opinion / Non concerné
J'ai le sentiment que mon évolution professionnelle a été/pourrait être empêchée par :					
Ma grossesse/ma parentalité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mon genre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mon âge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ma religion/mes croyances	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mes origines	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mon orientation sexuelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Une situation de handicap / un problème de santé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Autre, préciser :



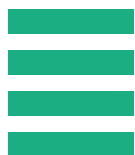
Présentation de l'enquête « Égalité Professionnelle : des Clés pour agir »

J'entends souvent dire qu'il est plus facile d'évoluer professionnellement pour un homme que pour une femme

Oui tout à fait	Plutôt oui	Plutôt non	Non pas du tout	Sans opinion / Non concerné
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PRÉCÉDENT

SUIVANT



Présentation de l'enquête « Égalité Professionnelle : des Clés pour agir »

A propos de diversité

	Oui tout à fait	Plutôt oui	Plutôt non	Non pas du tout	Sans opinion / Non concerné-e
Au travail, je peux m'afficher tel/telle que je suis en tant que personne, avec mon identité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mon équipe :					
Sait accueillir facilement toutes les différences (âge, genre, culture, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Représente une grande diversité (âge, genre, culture, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bénéficier de mixité et de diversité au sein d'une équipe est un réel atout	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PRÉCÉDENT

SUIVANT



Présentation de l'enquête « Égalité Professionnelle : des Clés pour agir »

A propos de diversité

	Oui tout à fait	Plutôt oui	Plutôt non	Non pas du tout	Sans opinion / Non concerné
Personnellement, je me sens vraiment à l'aise pour accueillir et gérer la diversité :					
Des patients/résidents	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De tous les autres publics accueillis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La diversité professionnelle, je la vis bien avec :					
Mes collègues	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mon/ma responsable hiérarchique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les patients/résidents	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tous les autres publics accueillis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le cas échéant, les membres de l'équipe que j'encadre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Présentation de l'enquête « Égalité Professionnelle : des Clés pour agir »

A propos de diversité

	Oui tout à fait	Plutôt oui	Plutôt non	Non pas du tout	Sans opinion / Non concerné
J'entends souvent dire que certains métiers sont uniquement faits pour les hommes ou pour les femmes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je suis d'accord avec cette dernière affirmation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PRÉCÉDENT

SUIVANT



Présentation de l'enquête « Égalité Professionnelle : des Clés pour agir »

A propos de l'égalité professionnelle

	Oui tout à fait	Plutôt oui	Plutôt non	Non pas du tout	Sans opinion / Non concerné
Être agent de la Fonction Publique Hospitalière protège des inégalités professionnelles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans mon service, il y a des règles claires sur :					
Le savoir-vivre ensemble	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'égalité de traitement et de considération de nos patients/résidents	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'égalité de traitement et de considération de tous les autres publics accueillis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PRÉCÉDENT

SUIVANT



Présentation de l'enquête « Égalité Professionnelle : des Clés pour agir »

A propos de l'égalité professionnelle

	Oui tout à fait	Plutôt oui	Plutôt non	Non pas du tout	Sans opinion / Non concerné
J'ai déjà entendu que bénéficier d'un aménagement de poste était considéré comme un privilège	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En matière d'égalité professionnelle, mon/ma responsable hiérarchique :					
Y est particulièrement vigilant-e	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A pris/prend des initiatives	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je pense que les autres ont des progrès à faire en matière d'égalité de traitement et de considération	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PRÉCÉDENT

SUIVANT



Présentation de l'enquête « Égalité Professionnelle : des Clés pour agir »

A propos de la conciliation vie professionnelle et vie privée

	Oui tout à fait	Plutôt oui	Plutôt non	Non pas du tout	Sans opinion / Non concerné
Les projets parentaux sont/ont été bien acceptés					
Dans mon équipe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Par mon/ma responsable hiérarchique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'arrive à concilier mes responsabilités et mes temps de vie personnels et professionnels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ma rémunération a déjà été impactée par des contraintes liées à des responsabilités familiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PRÉCÉDENT

SUIVANT



Présentation de l'enquête « Égalité Professionnelle : des Clés pour agir »

Evoquons la discrimination

Dans la vie quotidienne, dans quelle proportion sont exposées les femmes aux injures à caractère sexiste par rapport aux hommes ?

2 fois plus	5 fois plus	10 fois plus
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Au travail, j'ai déjà :

Entendu des propos discriminatoires/déplacés

Observé des comportements déplacés

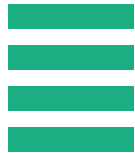
Été victime d'une situation de discrimination (propos, harcèlement, violences, etc.)

Observé des patients/résidents avoir des comportements différents selon la personne qui les prend en charge

	Tout le temps	La plupart du temps	Parfois	Rarement	Jamais
Entendu des propos discriminatoires/déplacés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Observé des comportements déplacés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Été victime d'une situation de discrimination (propos, harcèlement, violences, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Observé des patients/résidents avoir des comportements différents selon la personne qui les prend en charge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PRÉCÉDENT

SUIVANT



Présentation de l'enquête « Égalité Professionnelle : des Clés pour agir »

Evoquons la discrimination

Si je vis ou suis témoin d'une situation de discrimination/harcèlement/violence, je me sens en confiance et en sécurité pour en parler avec :

Des collègues

Mon/ma responsable hiérarchique

Une personne du service des ressources humaines

Le/la référent-e Égalité de mon établissement

Oui tout à fait	Plutôt oui	Plutôt non	Non pas du tout	Sans opinion / Non concerné-e
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PRÉCÉDENT

SUIVANT



Présentation de l'enquête « Égalité Professionnelle : des Clés pour agir »

Il existe un dispositif de signalement au sein de mon établissement

*Signalement des actes de discrimination, harcèlement moral et/ou sexuel, violences sexistes et sexuelles

Oui

Non

Je ne sais pas

PRÉCÉDENT

SUIVANT



Présentation de l'enquête « Égalité Professionnelle : des Clés pour agir »

A propos de la politique de l'établissement

La politique de mon établissement en matière d'égalité professionnelle...

Je la connais

J'ai envie d'en savoir plus

J'ai envie d'y contribuer

Oui tout à fait	Plutôt oui	Plutôt non	Non pas du tout	Sans opinion / Non concerné
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PRÉCÉDENT

SUIVANT



Présentation de l'enquête « Égalité Professionnelle : des Clés pour agir »

En matière d'égalité professionnelle, mon établissement ...

N'en fait pas assez

Fait le nécessaire

En fait trop

Sans opinion / Non concerné-e

Dans l'immédiat, quels seraient les 3 sujets prioritaires sur lesquels mon établissement devrait s'engager en matière d'égalité professionnelle ? (3 choix possibles)

La prévention et le traitement des écarts de rémunération

La mixité des métiers et la gestion des parcours et des carrières

L'articulation vie privée/vie professionnelle

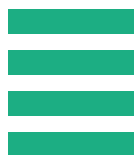
La lutte contre les violences sexistes et sexuelles

La question des discriminations

Autres, préciser :

PRÉCÉDENT

SUIVANT



Présentation de l'enquête « Égalité Professionnelle : des Clés pour agir »

Et pour conclure

Les établissements de la Fonction Publique sont tenus de former leurs agents à l'égalité professionnelle

Vrai	Faux
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Répondre à ce questionnaire :

M'a permis de découvrir le sujet de l'égalité professionnelle

M'a donné de l'espoir pour que certaines choses changent

M'a rappelé que nous avons des progrès à faire sur le sujet

Ne m'a fait "ni chaud ni froid"

Oui tout à fait	Plutôt oui	Plutôt non	Non pas du tout	Sans opinion / Non concerné
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PRÉCÉDENT

SUIVANT



Présentation de l'enquête « Égalité Professionnelle : des Clés pour agir »

Et pour conclure

	Oui tout à fait	Plutôt oui	Plutôt non	Non pas du tout	Sans opinion / Non concerné
Je prends conscience que j'ai des progrès à faire en matière d'égalité professionnelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A titre personnel, je suis déjà engagé-e sur ces thématiques (association, militantisme, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'égalité professionnelle est indissociable des valeurs du service public	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vous souhaitez ajouter un commentaire sur les sujets abordés dans ce questionnaire :

PRÉCÉDENT

SUIVANT



Présentation de l'enquête « Égalité Professionnelle : des Clés pour agir »

Les questions suivantes sont particulièrement utiles pour l'analyse des résultats. Elles sont importantes pour que votre réponse soit prise en compte dans les résultats de votre filière.
Dans l'exploitation des résultats, les règles de confidentialité seront respectées. Aucun résultat de groupe de moins de 10 répondants ne sera accessible.

Votre genre

Votre âge

Vous êtes encadrant-e d'une équipe :

Je suis

Je suis en situation de handicap

(vos réponses à cette question ont pour objectif d'évaluer la qualité de la politique handicap de l'établissement)

Mon ancienneté dans l'établissement

Je travaille en

Type de contrat

Vous arrivez à la fin de ce questionnaire.

Validez vos réponses pour terminer votre saisie (vous ne pourrez plus alors revenir en arrière pour modifier vos réponses).

4

Le rapport de résultats Feedback établissement

Les réponses au quiz -Feedback participant



Réponses aux questions quizz

Selon vous, quel est l'écart moyen des salaires entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique Hospitalière ? 20%

La réponse correcte est : 20%

La Fonction Publique Hospitalière est la Fonction Publique où les écarts de salaires sont les plus grands entre les femmes et les hommes.

Dans la sphère professionnelle, je sais à quoi correspondent les notions suivantes :

Égalité	Non pas du tout
Équité	Plutôt non
Mixité	Plutôt non
Parité	Plutôt oui

"L'égalité professionnelle désigne les mêmes droits et chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la mobilité, la promotion, ..."

"L'équité est synonyme de justice, c'est-à-dire traiter chaque personne de manière juste ; quelle que soit son identité. Cela veut dire qu'il faut veiller à ce que les mécanismes d'affectation des ressources et de prise de décision soient justes pour tous et qu'ils n'introduisent pas de discrimination en fonction de l'identité pour garantir, dans la mesure du possible, l'égalité des chances. En d'autres mots, il ne s'agit pas d'offrir exactement le même traitement à chaque individu, mais plutôt d'adapter ce traitement en fonction des besoins spécifiques pour atteindre l'égalité."

Dans la vie quotidienne, dans quelle proportion sont exposées les femmes aux injures à caractère sexiste par rapport aux hommes ? 10 fois plus

La réponse correcte est : 10 fois plus

"Selon une étude menée en 2018, au quotidien, les femmes sont 10 fois plus exposées que les hommes aux injures à caractère sexiste. Des discriminations liées à leur genre viennent s'ajouter à ces injures. (Source : ODRP, Grand angle n°47, mars 2018)"

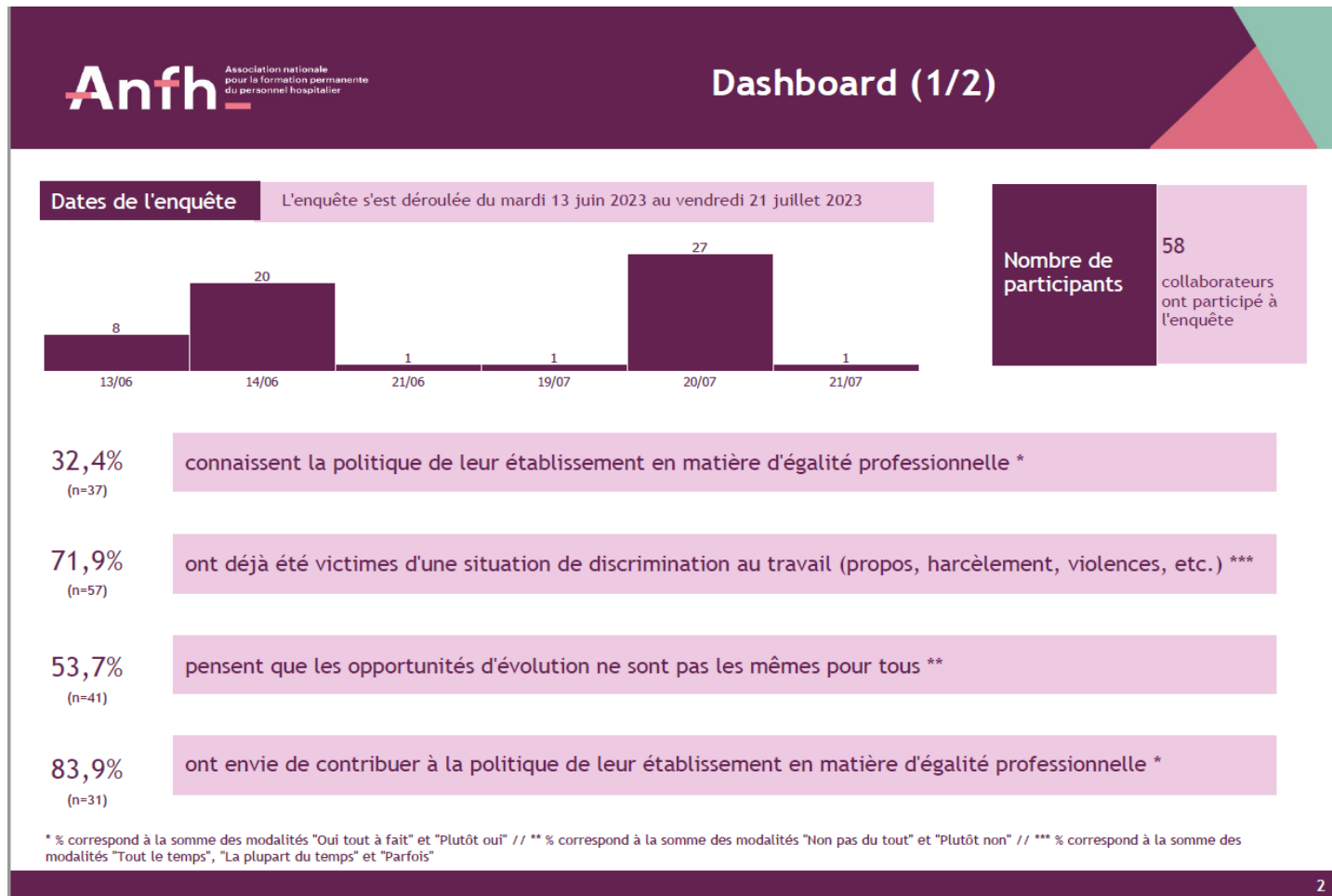
Les établissements de la Fonction Publique sont tenus de former leurs agents à l'égalité professionnelle Vrai

La réponse correcte est : Vrai

"Afin que les administrations publiques convergent vers une culture commune de l'égalité professionnelle pour l'ensemble de leurs agents et agentes, les employeurs publics sont appelés à prévoir des formations adaptées dans le cadre du plan d'action égalité professionnelle prévu par l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983."



Le rapport de résultats Feedback établissement

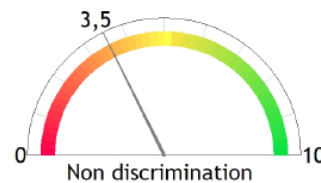
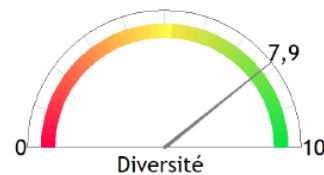




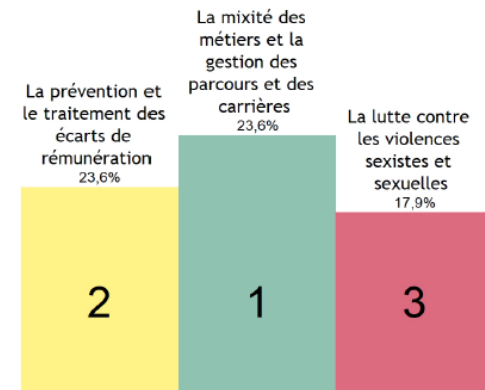
Le rapport de résultats Feedback établissement

Anfh Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier **Dashboard (2/2)**

Tendances générales



Top 3



Dans l'immédiat, quels seraient les 3 sujets prioritaires sur lesquels mon établissement devrait s'engager en matière d'égalité professionnelle ? (3 choix possibles) (n=140)

Autres préciser : 43,1%



Le rapport de résultats Feedback établissement

Section 1 Connaissances et perception de l'égalité professionnelle

* les scores sont notés sur 10

Répondre à ce questionnaire m'a permis de découvrir le sujet de l'égalité professionnelle	6,4 *	★★★★☆
Répondre à ce questionnaire m'a rappelé que nous avons des progrès à faire sur le sujet	8,4	★★★★★
Je prends conscience que j'ai des progrès à faire en matière d'égalité professionnelle	6,1	★★★★☆

Section 2 Equité de traitement

Je sais à quoi correspondent la notion d'équité	7,7	★★★★☆
J'ai le sentiment que tout le monde a les mêmes opportunités d'évolution dans mon équipe	6,1	★★★★☆
Ma rémunération a déjà été impactée par des contraintes liées à des responsabilités familiales	5,1	★★★☆☆

Section 3 Diversité et considération

Personnellement, je me sens vraiment à l'aise pour accueillir et gérer la diversité des patients/résidents	9,1	★★★★★
Au travail, je peux m'afficher tel/telle que je suis en tant que personne, avec mon identité	6,9	★★★★☆

Section 4 Et les violences sexistes & sexuelles on en est où ?

* les scores sont notés sur 10

Au travail, j'ai déjà observé des comportements déplacés	3,5 *	★★☆☆☆
Au travail, j'ai déjà été victime d'une situation de discrimination (propos, harcèlement, violences, etc.)	3,5	★★☆☆☆
Il existe un dispositif de signalement au sein de mon établissement *Signalement des actes de discrimination, harcèlement moral et/ou sexuel, violences sexistes et sexuelles	5,9	★★★☆☆

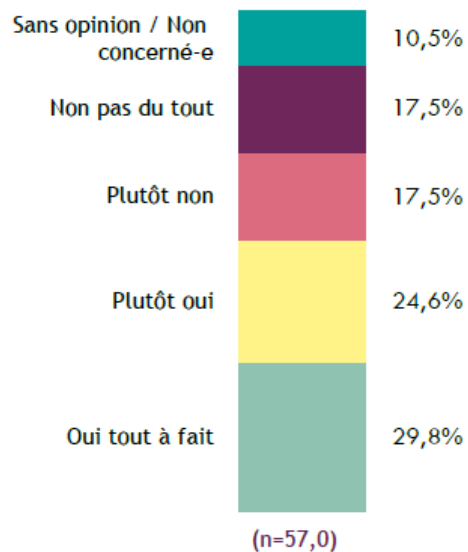
Scores calculés sur 10 :
résultats plus lisibles « en un coup d'œil ».
Nombre d'étoiles est fonction du score.



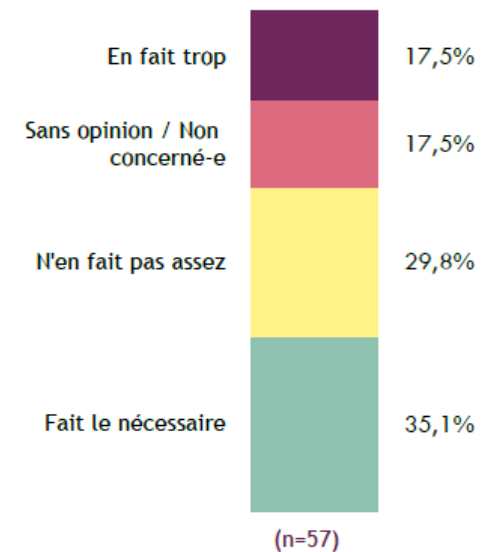
Le rapport de résultats Feedback établissement

Section 5 Les besoins et les priorités en matière d'égalité professionnelle

A titre personnel, je suis déjà engagé-e sur ces thématiques (association, militantisme, etc.)



En matière d'égalité professionnelle, mon établissement



5

Stratégie de déploiement de cette enquête en HDF



Ouverture d'une campagne régionale

Du 15 mai 2024 au 31 décembre 2024

- Possibilité d'extension de la campagne si participation insuffisante.
- Exploitation des résultats pour enrichir une réflexion régionale sur les actions à mener en faveur de l'égalité professionnelle, la lutte contre les discriminations, favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et les violences sexistes et sexuelles au travail.

Planification (en cours) de webinaires ANFH:

- Vendredi 7 juin 2024 : Présentation de la plateforme d'enquêtes sociales et de l'enquête EGAL Pro (+2^{ème} date en septembre)
- Date à définir : Prise en main (accompagnement des référents)

Comment avoir accès ?



Création d'un accès à la plateforme QVT ANFH par votre délégation.

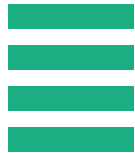
Grâce à une adresse mail qui recevra :

- Invitation d'ouverture du compte
- Les codes générés
- Le mot de passe oublié



de noreply@qvt-anfh.fr

(Pensez à vérifier vos courriers indésirables et l'ajouter à vos contacts)



Comment créer son compte?

Définition de votre mot de passe

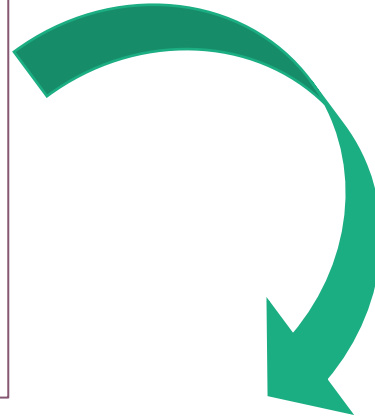
Vous allez pouvoir accéder à la plateforme QVT de l'ANFH à l'adresse :

Votre login est :

Votre mot de passe est celui que vous définirez ci-dessous :

Mot de passe

Confirmation



Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

Suivi de la qualité de vie et conditions de travail

Connexion

[Mot de passe oublié](#)



Le rôle du référent de la plateforme



1 accès par établissement

Administration de la plateforme

- **Le logo et la signature (cartouche mail)**
- **Sites de l'établissement**
- **Personnalisation du courrier / mail**

Administration d'une enquête

- **Génération des codes d'accès**
- **Envoi des codes mail ou courrier**
- **Relance**
- **Accès au suivi et aux résultats**
- **Support technique**

Les avantages d'une enquête en ligne

- Administration de l'enquête en totale autonomie
- Au choix de l'établissement (stratégie de communication, diffusion etc.)
- Ergonomie
- Intuitivité
- Anonymat préservé des répondants
- RGPD
- Réponse possible depuis 1 ordinateur, 1 tablette ou 1 smartphone via une adresse web unique
- Automatisation du traitement des données
- Résultats Etablissement instantanés à la fin de l'enquête
- Autonomie dans l'administration des enquêtes



Des outils pour communiquer



4 affiches pour

- ➔ Annoncer l'enquête Égalité Professionnelle
- ➔ Annoncer le début de la campagne
- ➔ Relancer la participation
- ➔ Remercier les participants



Des outils pour comprendre les résultats

Un guide pratique pour

- vous accompagner à la prise en main des résultats
- donner un éclairage sur les taux de référence
- vous aider à conduire une lecture juste et pertinente
- vous faciliter le regroupement des questions

et surtout ...

restituer & partager

III - Quelques éléments de lecture sur Résultats Questions:

	BOUSOLE QVT																																																												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>BOUSOLE QVT</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>THÈMES À CROISER</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Exercices de matric</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Budgets pour les personnes prises en charge</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Organisation de mon travail</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Etat actuel des employés</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Le fonctionnement et l'optimisation au sein de mon équipe</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Management et encadrement</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Information et communication</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Avancé de habilitation</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	BOUSOLE QVT	1	2	3	4	5	THÈMES À CROISER						Exercices de matric						Budgets pour les personnes prises en charge						Organisation de mon travail						Etat actuel des employés						Le fonctionnement et l'optimisation au sein de mon équipe						Management et encadrement						Information et communication						Avancé de habilitation					
BOUSOLE QVT	1	2	3	4	5																																																								
THÈMES À CROISER																																																													
Exercices de matric																																																													
Budgets pour les personnes prises en charge																																																													
Organisation de mon travail																																																													
Etat actuel des employés																																																													
Le fonctionnement et l'optimisation au sein de mon équipe																																																													
Management et encadrement																																																													
Information et communication																																																													
Avancé de habilitation																																																													

En complément, comme suggéré ci-dessus, certains axes de la boussole de la QVT peuvent être approfondis en croisant quelques questions entre elles;

Les tableaux de synthèse
Les tableaux de synthèse permettent l'analyse d'un segment de répondants, en comparant la moyenne globale (ensemble des réponses de l'établissement). Il est recommandé de faire l'analyse par segment, uniquement une fois l'analyse globale réalisée afin de vérifier les principaux écarts, toute chose égale par ailleurs.

GROUPES DE QUESTIONS	THÈME D'ANALYSE / AXE DE LA BOUSSOLE QVT
<ul style="list-style-type: none"> Appréhensif, ce qui me procure le plus de satisfaction dans mon travail, est parvenu un métier que j'aime. Appréhensif dans mon travail, j'ai le sentiment de pouvoir « bien faire » mon travail. 	<p>Travail épanouissant Le travail épanouissant est lié au sentiment d'un travail bien fait et senti comme un travail épanouissant.</p> <p>Année QVT: Contenu de travail</p>
<ul style="list-style-type: none"> Mon ma responsable hiérarchique direct a été et quand mon travail est bien fait. Mon ma responsable hiérarchique direct a été et quand mon travail est mal fait. 	<p>Feedback managérial C'est une des formes de reconnaissance au travail. Si le feedback est principalement négatif, cela signifie que les personnes ne se sentent pas reconnues pour leur travail. Il est recommandé de la négocier en agissant davantage au personnel les activités qui donnent satisfaction et d'un point de vue managérial.</p> <p>Année QVT: Relations de travail / relations managériales</p>
<ul style="list-style-type: none"> Je suis fier de travailler pour mon établissement. Globalement, je recommanderais à un de mes proches de se faire engager dans mon établissement. 	<p>Engagement Les trois axes (pour le métier et l'établissement) à l'instar de la boussole de la QVT.</p> <p>Année QVT: Performance et Management</p>
<ul style="list-style-type: none"> Appréhensif, ce qui me procure le plus de satisfaction dans mon travail, c'est avoir un métier que j'aime. Appréhensif dans mon travail, j'ai le sentiment de pouvoir faire un travail utile. 	<p>Sens et reconnaissance Une des principales sources de reconnaissance au travail est le regard porté par les bénéficiaires. Organiser l'effacement des tâches peut-être réalisées grâce aux dispositifs d'un métier pour nourrir la reconnaissance.</p> <p>Année QVT: Contenu de travail</p>
<ul style="list-style-type: none"> Appréhensif, ce qui me procure le plus de satisfaction dans mon travail, est parvenu un perfectionnement et l'acquisition de nouvelles compétences. Globalement je suis satisfait des possibilités de formation. Globalement je suis satisfait de la gestion du planning. Je suis satisfait de mes conditions de travail. Cela me rassure, si je me sens personnellement impliqué dans la bonne marche et les résultats de mon équipe. 	<p>Devenir et possibilité de Formation</p> <p>Année QVT: Émancipation/ Développement Professionnel</p> <p>Équilibre vie privée / vie pro / travail en équipe / attachement à l'établissement</p> <p>Année QVT: Équité des chances, Contenu de travail, Performance et Management</p>

© Guide de lecture de rapport de résultats de la boussole social Health

© Guide de lecture de rapport de résultats de la boussole social Health

6

L'ANFH Hauts-de-France et son offre de services



L'atome de savoirs

- Les 30 novembre et 1er décembre 2023 à Lille et à Amiens, l'ANFH Hauts-de-France a organisé sa journée régionale sur le thème « Comprendre, agir et prévenir la discrimination et les violences sexistes et sexuelles dans les établissements publics de santé » Deux journées riches en échanges et rythmées par les interventions de psychologues, de juristes et d'avocats, de responsables RH ou des affaires juridiques.
- Aujourd'hui, nous mettons à votre disposition un Atome de Savoirs synthétisant en mots et en images le contenu de cette journée. Il est consultable en format dynamique et/ou en téléchargement.

L'Offre ANFH sur la thématique des discriminations et des VSS

Des formations

- Les violences sexiste et sexuelles dans la FPH
- L'égalité professionnelle et la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH

Un dispositif d'accompagnement RH pour aider les établissements dans la mise en place de leur politique d'égalité professionnelle

Des actions de sensibilisation tout public en e-learning

- L'égalité professionnelle femmes/hommes
- La laïcité
- Les fondamentaux pour comprendre les VSS au travail dans la FPH

Le dispositif d'accompagnement RH pour aider les établissements dans la mise en place de leur politique d'égalité professionnelle

Dispositif EGAL PRO

Diagnostic et plan d'actions :
Prestation d'accompagnement à l'analyse des données sociales et mise en place d'un plan d'actions

Formation

Module 1 : Diagnostic et cadrage de l'accompagnement adapté

Module 2 : Accompagnement des acteurs de l'établissement

Financement sur les fonds mutualisés de l'ANFH

 Prestation de 2 à 7 jours

Des formations ANFH mobilisables

Prévenir et lutter contre les violences sexiste et sexuelles dans la FPH

- **Module 1** : Comprendre, repérer les situations de VSS et orienter les victimes –



Tout public

 1 jour

- **Module 2** : Construire et déployer un process de prévention, d'information et disciplinaire/de sanction au sein de son établissement –



Responsables RH,
Cadres intermédiaires,
Membres des CSE etc.

 1 jour

Egalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la FPH

- Formation des référente(e)s égalité et/ou diversité –



Référente(e)s égalité

 2 jours

- Formation des agent(e)s en situation d'encadrement intermédiaire



Encadrement intermédiaire

 0,5 jour

- Formation des agent(e)s des services RH



Service RH

 1 jour

Des actions de sensibilisation tout public en e-learning

Mobilisable sur la
plateforme LMS
e-formation.anfh.fr



Égalité Femmes – Hommes*

- Tout public
- 30 min

Les fondamentaux pour comprendre les VSS au travail

- Tout public
- 1H15

La laïcité

- Tout public
- La laïcité au quotidien (30 min)
- La laïcité ma responsabilité (15 min)
- Les fondamentaux de la laïcité (2H15 min)*



Votre délégation est à votre disposition

ANFH Nord Pas de Calais

Sofia GAILLARD

Déléguée territoriale

s.gaillard@anhf.fr 03 20 08 06 70

Estelle GILLE

Conseillère formation

e.gille@anhf.fr 03 20 08 06 75

ANFH Picardie

Nathalie RICHET

Déléguée régionale

n.richet@anhf.fr 03 22 71 31 34

Violette SKIBINSKI

Conseillère formation

v.skibinski@anhf.fr 03 22 71 31 38

Merci de votre attention !