

Le CH de Béziers accompagne ses salariées enceintes

Sanitaire et Médico-social

Date de publication : 10 janvier 2025

Généralités

Objectif :

L'objectif est de rendre la grossesse et le travail pleinement compatibles, en changeant de paradigme pour que l'annonce d'une grossesse soit perçue comme un événement heureux plutôt que comme une contrainte pour l'organisation du service. Il s'agit aussi de soutenir la parentalité et de réduire l'absentéisme lié à une grossesse non pathologique.

Mise en place d'un parcours d'accompagnement pour les soignantes et les médecins enceintes :
- courrier et kit de félicitation
- entretien individuel avec chaque agente permettant de présenter le dispositif
- accès à une tenue professionnelle adaptée à la grossesse
- accès à des places de parking réservées
- organisation du temps de travail et aménagements de poste jusqu'au départ en congé maternité
- entretien individuel au retour du congé maternité
- salle d'allaitement à
disposition pour celles qui souhaitent poursuivre l'allaitement maternel à leur reprise

Etapes de mise en oeuvre

1. Réflexion dans le cadre de la démarche Egalité Femmes Hommes et constitution d'un Groupe de Travail "Grossesse et Travail".
2. Conception du dispositif d'accompagnement des femmes enceintes par le GT.
3. Lancement du dispositif à travers une manifestation "Egalité, Maternité, Parentalité".
4. Déploiement du dispositif intégré dans les pratiques quotidiennes de l'encadrement et des personnes ressources identifiées.

Essaimage

Les principaux leviers

Les principaux leviers à reproduire incluent l'engagement de la direction des ressources humaines et/ou de la DAM, ainsi que la création d'un groupe de travail dédié à l'élaboration d'une boîte à outils adaptée. Il est également essentiel d'intégrer le service de prévention et de santé au travail pour mieux accompagner la périnatalité.

Les principaux freins

Changement de paradigme chez les personnels médicaux qui prescrivent des arrêts de travail aux salariées enceintes : il est possible de poursuivre une activité compatible avec sa grossesse même si on exerce un métier d'ASH, d'AS ou d'IDE.

Témoignages

> *J'ai pu poursuivre une activité professionnelle dans des conditions optimales et moins fatigantes, sans port de charge et avec des horaires adaptés. J'ai alors découvert d'autres aspects du métier d'infirmière mais aussi celui de cadre de santé. Je ressors de cette expérience enrichie professionnellement et humainement.*
>
> **Manon Coutal, Infirmière**

> *Mener une grossesse sereine ou exercer leur métier : les hospitalières ne devraient pas avoir à choisir.Aujourd'hui, je défends l'idée selon laquelle l'hôpital, en tant qu'employeur, a un véritable rôle à jouer pour changer les choses et démontrer que mieux accompagner les agentes dans leur projet de maternité est un levier important d'attractivité et de fidélisation.*
>
> **Sophie Barre, DRH**

Contact

Une question ? Besoin d'informations ? Contacter l'établissement :

drh@ch-beziers.fr



L'établissement

Date de mise en œuvre : 1 septembre 2020

Durée du projet : 12 mois

CH de Béziers 34500

Type de structure : Sanitaire et Médico-social / Public

Obligation réglementaire : Non

Déclenchement
Les métiers de soignantes et de médecins sont parfois difficiles à concilier avec la grossesse. Les indicateurs RH révèlent que 80 % des salariées enceintes s'arrêtent dès le 4e mois, malgré l'absence de complications et leur désir de continuer à travailler. Une grossesse peut ainsi impacter la carrière des femmes en l'absence de dispositifs adaptés.



La mise en oeuvre

Facilité de mise en oeuvre

10/10



Remplace une pratique existante

Les impacts

Sur l'environnement : Impacts positifs

Le kit de félicitation est en partie composé du sac Mère nature apportant conseils et produits écologiques.

Sur les professionnels : Impacts positifs

Les professionnelles vivent avec plus de sérénité leur grossesse.

Sur les usagers : Non évalué

Sur l'organisation : Impacts positifs

Amélioration de l'attractivité de l'établissement

Sur le médico-économique : Impacts positifs

Réduction des arrêts de travail pré-maternité ; impact faible sur les dépenses de personnel en raison du remplacement

Les ressources

Temps

Pour la conception du dispositif

A considérer

Personnel (équipe projet, déploiement...)

Pour la conception du dispositif

Peu

Des compétences en interne

Compétences RH et communication proncipalement

Beaucoup

Des compétences externes (prestations externes)

Peu

Des équipements, du matériel

Salles d'allaitement

Peu

Des financements (internes et externes)

Peu

Parties prenantes associées

- [ ] Direction
- [ ] Administration
- [ ] Services techniques
- [ ] Professionnels
- [ ] Bénéficiaires
- [ ] Tutelles

Conditions de succès

Projet inscrit dans la politique de l'établissement

Politique Egalité Femmes - Hommes