



Etats Généraux Femmes de Santé 2024

Place de la femme dans le secteur professionnel de la santé



Femmes de Santé

Le 10 décembre 2024

www.femmesdesante.fr



Paris, le 10 décembre 2024

Communiqué de presse du collectif

Femmes de Santé

Le collectif Femmes de Santé propose 15 recommandations pour améliorer la place de la femme dans le secteur professionnel de la santé.

Paris, le 10 décembre 2024 – A l'issue de sa quatrième édition des Etats Généraux, dédiée cette année à la place de la femme dans le secteur professionnel de la santé, le collectif Femmes de Santé a adressé 15 propositions d'actions utiles, pratiques et concrètes pour améliorer la place de la femme dans le secteur professionnel de la santé. Ces solutions résultent des différents travaux des Femmes de Santé. Une synthèse bibliographique regroupant de nombreuses références sur la place de la femme dans le secteur professionnel de la santé ainsi que les résultats de la deuxième édition du baromètre « perception des femmes sur leur santé », réalisé en partenariat avec l'institut de sondage CSA, ont également été présentés lors de cette édition.

Les 15 recommandations élaborées par les Femmes de Santé lors d'ateliers collaboratifs et pluridisciplinaires, traitent de deux thématiques :

1. Comment accompagner au mieux les ambitions des femmes qui commencent à travailler dans le secteur de la santé ?
2. Rôle et place des hommes dans les sujets d'égalité en santé

Ces solutions seront prochainement envoyées aux Ministères de l'Égalité et de la Santé. Pour découvrir l'intégralité des solutions et la synthèse bibliographique, rendez-vous sur <https://www.femmesdesante.fr/place-professionnelle-femmes>

Baromètre « perception des femmes sur leur santé » réalisé en partenariat avec CSA

Lors des Etats Généraux, a également été révélé la deuxième édition du baromètre « Perception des femmes sur leur santé » réalisé en partenariat avec CSA (Institut d'Etudes). Celui-ci a été réalisé dans la continuité des Etats Généraux 2022 sur la santé des femmes et a été construit avec les Femmes de Santé en ateliers collaboratifs.

Quelques données clés :

- Comme en 2023, la majorité des femmes se considèrent toujours en bonne santé. Une fois exposées à la définition de la santé de l'OMS, 1 femme sur 12 revient sur sa déclaration et se déclare finalement en mauvaise santé.
- La proportion de femmes ayant un problème de santé est en hausse sur un an parmi les Françaises. Cette hausse est portée notamment par les problèmes de santé non graves.
- 4 femmes sur 10 vivent avec une maladie chronique. Pour traiter une maladie, 1 femme sur 5 ne trouve pas de solution médicale et 1 sur 10 ne trouve pas de médecin.



- Les Françaises n’osent pas parler de leur santé avec un professionnel avant tout par honte et car elles estiment que les professionnels ne sont pas assez à l’écoute. ¼ des femmes ne savent pas vers quel professionnel se tourner. Les Françaises n’osent pas parler de leur santé à leurs proches tout d’abord par peur de les inquiéter et également à cause des tabous et par honte. 1 femme sur 10 ne sait pas à quel proche en parler, soit un score deux fois moins élevé que pour les professionnels.

L’ensemble des résultats sont disponibles sur <https://www.femmesdesante.fr/barometre-sante-des-femmes>.

A propos du collectif Femmes de Santé

Fort de plus de 2700 membres, Femmes de Santé a pour missions de contribuer par l’intelligence collective, pluridisciplinaire et par la sororité à la co-construction d’une santé durable, équitable et égalitaire et de mettre en lumière l’expertise et les initiatives des Femmes de Santé. Les femmes (et hommes !) du collectif viennent de tous les secteurs de la Santé : du public, du privé, du milieu associatif, administratif, des hôpitaux, des entreprises... Elles sont médecins, infirmières, dirigeantes, patientes expertes, aidantes, cadres de santé, étudiantes, startupeuses, pharmaciennes, consultantes, avocates, secrétaires médicales ou psychologues... Il propose aux membres : un réseau d’entraide, une plateforme d’échange privée, des formations, des événements de networking, des interventions de femmes inspirantes, des groupes de travail, des publications et des podcasts.

Femmes de Santé est également à l’initiative des Femmes de Santé de l’année, d’une charte d’engagement signée par plus de 400 médias, institutions publiques, sociétés ou personnes physiques s’engageant vers une meilleure visibilité des femmes expertes dans les médias et les colloques, et une liste de plus de 500 femmes expertes prêtes à intervenir sur les plateaux audio-visuels et dans les tables-rondes sur tous les sujets de Santé.

Le collectif est porté par la start-up hkind, organisme de formation et de conseil spécialisé en égalité, santé et santé des femmes.

Contact presse

Margaux Darras

Responsable de la coordination des missions

margaux@hkind.co

06 48 03 64 54

www.femmesdesante.fr

Marie-Christine Lavaux

Fondatrice Garance Conseil

mclavaux@garanceconseil.com

07 50 53 09 98

Table des matières

Communiqué de presse du collectif	0
Pourquoi des Etats Généraux ?.....	3
Méthodologie des Etats Généraux	4
15 solutions concrètes proposées par les Femmes de Santé pour améliorer la place de la femme dans le secteur professionnel de la santé.....	5
Un événement organisé par le collectif Femmes de Santé	8
Nos partenaires pour cet événement.....	9
Evénement avec le soutien des ministères.....	13
Remerciements.....	14
Annexe, synthèse bibliographique.....	16

Pourquoi des Etats Généraux ?

Les Etats Généraux de la place de la femme dans le secteur professionnel de la Santé ont été initiés en 2021 par le collectif Femmes de Santé, en raison des inégalités de genre qui persistent dans le milieu professionnel de la Santé. Les femmes représentent une grande partie des professionnel-le-s de santé mais restent sous-représentées dans les hautes fonctions hiérarchiques des établissements, institutions et entreprises de santé. Dans les médias, elles occupent le plus souvent les rôles d'aidantes et de témoins. Une étude de l'OMS résume la situation comme suit : « Des services dispensés par les femmes dans un secteur dirigé par les hommes ».¹

Une [première synthèse bibliographique](#) établie par l'équipe Femmes de Santé, a été réalisée en 2021 et a mis en lumière les données clefs, marquant ces inégalités. Par exemple, les femmes représentent la moitié des médecins en France mais moins de 10% des élus nationaux du Conseil National de l'Ordre des Médecins (Source : rapport de la cour des comptes, 2019). Les salaires entre femmes et hommes atteignent 40% d'écart pour les médecins généralistes libéraux, en défaveur des femmes (INSEE, 2015). Seuls 21% des experts en santé à l'antenne sont des femmes (CSA, représentation des femmes dans les médias audiovisuels pendant l'épidémie de covid-19, Juin 2020).

Les Etats Généraux ont pour but de faire évoluer une grande thématique de santé, en proposant aux dirigeants et leaders de la Santé des solutions concrètes, simples et à moindres coûts, établies de manière collective et démocratique par le public concerné. Suite aux Etats Généraux de 2021, l'équipe Femmes de Santé, [avait remis au gouvernement](#), et plus particulièrement à Madame la Ministre Elisabeth Moreno, Ex Ministre déléguée auprès du Premier Ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances et Marie-Pierre Rixain, députée de l'Essonne et membre du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, les 6 solutions proposées par les Femmes de Santé.

Afin de pérenniser et d'aller encore plus loin dans nos travaux, le comité éthique et stratégique du collectif a décidé de réaliser des cycles de 3 ans sur les grandes thématiques travaillées par le collectif (place de la femme dans le secteur professionnel de la santé ; santé des femmes et santé environnementale). Le collectif, travaille donc à nouveau cette année, sur la place de la femme dans le secteur professionnel de la santé.

¹ Des services dispensés par des femmes dans un secteur dirigé par des hommes : Une analyse consacrée à la problématique du genre et de l'équité chez les personnels du secteur sanitaire et social à l'échelle mondiale, 2019, OMS [En ligne]. Disponible : [19051_French_Executive_Summary_Delivered_by_Women,_Led_by_Men_A_Gender_and_Equity_Analysis_of_the_Global_Health_and_Social_Workforce_For_Web.pdf\(who.int\)](#)

Méthodologie des Etats Généraux

- Mai-décembre 2024 : Réalisation de la synthèse bibliographique regroupant des études sur la place des femmes dans le secteur professionnel de la santé. Réalisée par Dr Catherine Azoulay, gynécologue endocrinologue et Margaux Darras, responsable coordination des missions hkind-Femmes de Santé. Toutes deux membres du comité éthique et stratégique du collectif Femmes de Santé.
- Septembre 2024 : Présentation de la synthèse bibliographique et choix des ateliers. Etat des lieux des solutions trouvées suite aux recommandations des Femmes de Santé en 2021.
- Décembre 2024 : Evénement des Etats Généraux. Deux ateliers le matin du 6 décembre, animés par Dr Catherine Bertrand-Ferrandis, experte communication santé et gestion d'infodémie, Fondatrice OLYLO et Pauline Derrien, responsable de projets e-santé - Expérience et Solutions Patients. Toutes deux membres du comité éthique et stratégique du collectif Femmes de Santé.

15 solutions concrètes proposées par les Femmes de Santé pour améliorer la place de la femme dans le secteur professionnel de la santé

Les solutions suivantes ont été trouvées et proposées par les Femmes de Santé lors des différents ateliers collaboratifs :

Atelier 1 - Comment accompagner au mieux les ambitions des femmes qui commencent à travailler dans le secteur de la santé ?

- **Recommandation 1** : Un congé parental égal pour les 2 parents, à prendre dans les six premiers mois suivant la naissance de l'enfant :
 - Objectifs
 - Moins de discrimination à l'embauche et pour les promotions,
 - Générer dès la naissance un meilleur équilibre familial et donc meilleur équilibre vie professionnel / vie personnel entre les deux parents.
- **Recommandation 2** : Lancer une politique de modification sociétale pour changer les mentalités au travers d'un plan de formation à tous les stades de la vie :
 - Formation des enseignants à l'équité (primaire / collège / lycée) afin de former les enfants dès le plus jeune âge et de lutter contre les biais et les stéréotypes,
 - Formations « Empowerment féminin » lors de la formation initiale post-bac (exemple : formation à la prise de parole, autour de la confiance en soi, autour de l'assertivité...),
 - Mise en place de mentorat dans la formation initiale spécifiquement sur le thématique « réussir au féminin »,
 - Mise en place de mentorat et de formation continue sur les mêmes sujets dans les entreprises et les établissements de santé.
- **Recommandation 3** : Mettre en place une charte « Réussir au féminin » à laquelle pourrait adhérer les universités, les établissements et les entreprises de santé, s'engageant dans un certain nombre d'actions pour accompagner et promouvoir les carrières des femmes dans la santé.
- **Recommandation 4** : Mettre en place dans les établissements de santé et dans les entreprises des entretiens annuels organisés par des personnes externes sur les sujets de harcèlement, de sexisme, de discriminations et de violences sexistes et sexuelles. Pratiquer cette politique du « aller vers » pourrait permettre de libérer la parole.
- **Recommandation 5** : Protéger les témoins et les victimes de VSS en mettant en place des garanties pour assurer que cela ne leur sera pas préjudiciable.
- **Recommandation 6** : Mettre en place une cellule d'experts impartiaux, traitant des cas anonymisées (harcèlement, discriminations, VSS) pour accélérer le traitement des cas et rendre les enquêtes plus objectives.
- **Recommandations 7** : Mettre en place des programmes de soutien des victimes au travers d'un accompagnement psychologique par exemple.

Atelier 2 - Rôle et place des hommes dans les sujets d'égalité en santé

Il s'agissait d'entamer une réflexion quant à la place des hommes dans la conception et la mise en œuvre d'actions visant à promouvoir les sujets d'égalité dans le secteur professionnel dans la santé.

Le groupe de travail mixte a conclu à une multiplicité de rôles possibles pour les hommes permettant un niveau d'engagement différent en fonction de leur situation professionnelle comme privée, des opportunités offertes par leur environnement professionnel pour accompagner le changement, et de leurs connaissances sur les sujets d'égalité.

Cinq rôles ont été définis, non exclusifs les uns des autres et pouvant être adoptés selon les situations :

- Etre un leader sponsor, pour rendre ces sujets visibles
- Etre un allié co-responsable, qui fait équipe et ose
- Etre un influenceur, qui donne l'exemple (role-modèle)
- Etre un promoteur, qui rend possible les actions
- Etre un mentor, qui accompagne de façon plus individuelle.

Pour permettre aux hommes de s'engager dans ces rôles, le groupe propose de s'appuyer sur des binômes et task forces mixtes pour :

1. Prendre conscience à l'échelle individuelle

- **Recommandation 8** : Mettre en place des programmes de sensibilisation aux biais et stéréotypes de genre, portés par des équipes de formateurs mixtes et à destination de tous et toutes :
 - Dès les formations initiales du secteur de la santé,
 - En formation continue obligatoire (à l'hôpital comme en entreprise).
- **Recommandation 9** : Mettre en place des programmes de sensibilisation et de coaching des managers pour déclencher des initiatives individuelles et les accompagner dans la mise en œuvre de plans d'action en faveur de l'égalité.
- **Recommandation 10** : Encourager l'organisation d'ateliers et de conférences pour favoriser l'échange et le dialogue avec des rôles modèles existants et mettre en avant des actions ou initiatives positives déjà existantes.

2. Co-construire à l'échelle des organisations

- **Recommandation 11** : Mettre en place des programmes de co-construction de plans d'actions au niveau des organisations, incluant à minima les points suivants :
 - Réaliser un état des lieux du contexte de l'organisation,
 - Créer des espaces de partages d'expériences,

- Co-construire des programmes spécifiques à chaque organisation/contexte,
- Piloter et évaluer les actions avec une task force mixte et diversifiée.
- **Recommandation 12** : Elaborer et mettre à disposition un toolkit dédié à la co-construction de ces programmes et spécifiquement adapté au secteur de la santé. Des exemples de toolkits existent et peuvent servir de base de travail à adapter au contexte des professions de santé, comme par exemple le BarberShop, les quiz et les guides de l'initiative HeForShe de UNWomen.

3. Mettre en œuvre à l'échelle des organisations

- **Recommandation 13** : Mettre en place des indicateurs puis des objectifs individuels et collectifs afin d'engager chaque collaborateur et l'organisation, de permettre un suivi et une évaluation concrète de l'évolution du projet mis en place.
- **Recommandations 14** : Mieux communiquer et valoriser dans le secteur de la santé l'index de l'égalité professionnelle, composé de 4 à 5 indicateurs selon la taille de l'organisation (plus ou moins de 250 salariés) :
 - l'écart de rémunération femmes-hommes,
 - l'écart de répartition des augmentations individuelles,
 - l'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
 - le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
 - la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.
- **Recommandation 15** : Développer une campagne de sensibilisation adaptée au contexte de l'organisation et à l'état des lieux des besoins et contraintes réels (voir recommandation 11), afin de favoriser la mise en œuvre effective des actions en limitant les effets délétères involontaires.

Un événement organisé par le collectif Femmes de Santé

Les Etats Généraux des Femmes de Santé sont à l'initiative du collectif Femmes de Santé.

Fort de plus de 2700 membres, Femmes de Santé a pour missions de contribuer par l'intelligence collective, pluridisciplinaire et par la sororité à la co-construction d'une santé durable, équitable et égalitaire et de mettre en lumière l'expertise et les initiatives des Femmes de Santé. Les femmes (et hommes !) du collectif viennent de tous les secteurs de la Santé : du public, du privé, du milieu associatif, administratif, des hôpitaux, des entreprises... Elles sont médecins, infirmières, dirigeantes, patientes expertes, aidantes, cadres de santé, étudiantes, startupeuses, pharmaciennes, consultantes, avocates, secrétaires médicales ou psychologues... Il propose aux membres : un réseau d'entraide, une plateforme d'échange privée, des formations, des événements de networking, des interventions de femmes inspirantes, des groupes de travail, des publications et des podcasts.

Femmes de Santé est également à l'initiative des Femmes de Santé de l'année, d'une charte d'engagement signée par plus de 400 médias, institutions publiques, sociétés ou personnes physiques s'engageant vers une meilleure visibilité des femmes expertes dans les médias et les colloques, et une liste de plus de 500 femmes expertes prêtes à intervenir sur les plateaux audio-visuels et dans les tables-rondes sur tous les sujets de Santé.

Le collectif est porté par la start-up hkind, organisme de formation et de conseil spécialisé en égalité, santé et santé des femmes.

Nos partenaires pour cet événement

Événement avec le soutien de :

A propos d'AMGEN

« Les patients. Pour eux nous cherchons, développons et fabriquons des thérapies innovantes contre les maladies graves en utilisant les ressources du vivant. Cancers, maladies cardiovasculaires, inflammatoires et rénales, ostéoporose : depuis plus de 30 ans, des milliers de françaises et français sont soignés chaque année par un médicament Amgen. La France est aussi l'un des pays où Amgen a la plus importante activité de recherche clinique.

Au-delà du médicament, nous nous attachons à optimiser la prise en charge des patients et à nous engager sur des sujets sociétaux. L'égalité, la diversité et l'inclusion sont importants chez Amgen. Nous prônons une culture de travail non discriminatoire où chacun est encouragé à être entièrement soi-même. Nous veillons à un accès aux droits et à l'égalité des chances entre tous nos collaborateurs mais aussi à nous engager sur ces sujets avec nos partenaires externes. Notre soutien aux actions du collectif Femmes de Santé s'inscrit dans cet engagement. »

Plus d'informations sur <https://www.amgen.fr/>.

A propos de la Casden Banque Populaire

Banque coopérative de toute la Fonction publique, la CASDEN propose à ses Sociétaires une offre globale d'épargne, de crédits et de cautions aux meilleures conditions.

Avec plus de 2,2 millions de Sociétaires, elle poursuit son ambition de devenir la banque de référence de la Fonction publique et d'être au plus proche des attentes et des besoins de ses membres.

Elle a noué un partenariat durable avec les Banques Populaires, permettant à ses Sociétaires de bénéficier d'une offre bancaire complète et de proximité.

Son réseau de militants, des Sociétaires volontaires et engagés, vient renforcer cette proximité et l'esprit coopératif qui l'anime.

Plus d'informations sur [casden.fr](https://www.casden.fr).

A propos de Biogen

Créée en 1978, Biogen est une entreprise de biotechnologies pionnière dans l'innovation scientifique, qui développe et met à disposition des nouveaux traitements pour transformer la vie des patients et créer de la valeur pour ses parties prenantes. Nous nous appuyons sur une connaissance approfondie de la biologie humaine et nous mobilisons différentes approches dans des maladies sans solution pour apporter des traitements innovants ou présentant des bénéfices supérieurs pour les patients. Nous prenons des risques audacieux et mesurés, pour continuer à avoir un impact sur la vie des patients. <https://www.biogen.fr/>

A propos d'Interfimo

Interfimo, filiale de LCL, accompagne et finance les professionnels libéraux dans toutes les étapes de leurs carrières professionnelles. Interfimo est une société de cautionnement mutuel créée par et pour les professions libérales dont les représentants composent toujours majoritairement le Conseil de Surveillance. Nous sommes 220 collaborateurs répartis sur l'ensemble du territoire France et Outre-mer, appuyés par plus de 1 700 agences du réseau LCL, pour assurer une proximité géographique et relationnelle. Nos responsables de financements spécialisés sont mobiles et flexibles pour venir à leur rencontre. Depuis plus de 50 ans, nous mettons notre savoir-faire au service des professions libérales de santé et nous co-construisons avec elles des solutions, des services afin de couvrir l'ensemble de leurs besoins. Plus d'informations sur <https://www.interfimo.fr/>.

A propos de MGEN

Fondée en 1946, MGEN est aujourd'hui la première mutuelle des agents du service public. Son positionnement unique en France lui permet de gérer l'assurance maladie et la complémentaire santé et prévoyance de plus de 4,2 millions de personnes, bénéficiaires d'un contrat individuel ou collectif. Au-delà d'être un guichet unique pour le remboursement des soins, MGEN accompagne globalement ses adhérents : de la prévention des risques pour leur santé physique et mentale, à leur prise en charge en établissement de santé. Elle met en effet à la disposition de tous 1700 structures de soins et d'accompagnement mutualistes qu'elle cogère et cofinance partout en France, dont 62 appartiennent à MGEN. Avec ses 10000 collaborateurs et 3500 militants, présents dans tous les départements français, le collectif mutualiste MGEN agit au plus près des adhérents, à chaque moment de leur vie, avec des offres personnalisées et des services innovants. Expert des enjeux spécifiques de santé et de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) des agents, MGEN accompagne également les employeurs pour le bien-être des personnels et contribue ainsi à la performance globale et à l'attractivité du service public. Par son histoire et son modèle non lucratif, MGEN est un acteur de l'économie sociale et solidaire (ESS) reconnu pour son engagement dans les grands enjeux sociétaux, de l'accès à l'IVG hier à celui d'une fin de vie libre et choisie aujourd'hui. Depuis 2017, MGEN est aussi membre fondateur du Groupe VYV, premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France. [Mgen.fr](https://www.mgen.fr)

A propos de Medtronic

Medtronic est un leader mondial des technologies de santé et aborde avec audace les plus grands problèmes de santé auxquels la société est confrontée en recherchant et en trouvant des solutions. Notre Mission — soulager la douleur, rétablir la santé et prolonger la vie — rassemble une équipe de plus de 90 000 personnes passionnées à travers le monde. Animés par nos solides connaissances, notre curiosité insatiable et à notre désir d'aider tous ceux qui en ont besoin, nous proposons des technologies innovantes qui transforment la vie de deux personnes chaque seconde, chaque heure, chaque jour. Vous pouvez nous en demander plus, car nous mettons en place une approche des soins qui intègrent l'analyse poussée de données, qui reposent sur des expériences qui mettent l'humain au premier plan et permettent de meilleurs résultats pour notre monde.

Dans tout ce que nous faisons, nous concevons l'extra-ordinaire.

A propos de Novo Nordisk

Novo Nordisk est une entreprise de santé internationale de 1er plan, créée en 1923, détenue par une fondation et dont le siège social est situé au Danemark. Notre mission est d'impulser le changement pour vaincre des maladies chroniques graves telles que le diabète, l'obésité, les troubles de la croissance ou encore des pathologies hémorragiques rares telles que l'hémophilie.

Novo Nordisk emploie environ 59 000 personnes dans 80 pays et nos solutions de santé sont disponibles dans 170 pays.

Créée en 1959 et située à Paris – La Défense, la filiale française compte environ 350 collaborateurs. Novo Nordisk France est certifiée Top Employer, Great Place To Work et Best Workplace for Women. Le site de Chartres est spécialisé dans la production de cartouches et de flacons d'insuline, ainsi que dans l'assemblage et le conditionnement de stylos injecteurs préremplis. En 2022, de nouveaux investissements ont permis l'installation d'un module dédié au conditionnement d'un médicament de la classe des analogues du GLP-1 (glucagon-like peptide-1) indiqué dans le diabète de type 2. Avec environ 1 600 salariés, notre site de production chartrain est le 1er employeur privé en Eure et Loir. Chaque jour, plus de 10 millions de personnes diabétiques dans le monde bénéficient d'une solution thérapeutique « Made in Chartres ».

Plus d'informations sur : [nn100ans.fr](https://www.nn100ans.fr) – <https://www.novonordisk.fr/>

X : @NovoNordiskFR – YouTube : <https://www.youtube.com/@NovoNordiskFrance>

A propos de Roche Diagnostics France

Roche Diagnostics France est la filiale française des activités diagnostiques du groupe Roche. Leader national du diagnostic biologique, Roche Diagnostics France est la filiale française des activités diagnostiques du groupe Roche. Discipline primordiale dans le parcours de soin des patients, le diagnostic biologique regroupe l'ensemble des techniques, appareils et dispositifs qui permettent d'obtenir une information médicale à partir d'un échantillon de sang, d'urine ou de tissu. Chez Roche Diagnostics France, nous proposons des produits et services innovants en biologie médicale (chimie, immunologie, biologie moléculaire, biologie délocalisée, coagulation), en histopathologie et en solutions de séquençage. Chaque jour, nous travaillons et nous nous engageons au service des patients.

A propos d'Organon

Héritier du laboratoire néerlandais fondé en 1923, Organon propose un portefeuille diversifié de traitements dédiés à la santé des femmes. De la santé reproductive, aux pathologies les touchant de façon spécifique (ménopause, endométriose etc.) à celles les impactant de façon disproportionnée (migraine, maladies cardio-vasculaires etc.). L'innovation pour la santé des femmes est au cœur de l'engagement du laboratoire qui s'est donné pour mission d'apporter des solutions innovantes pour répondre à des besoins médicaux toujours non satisfaits.

Plus d'informations sur www.organon.com/france

A propos de Viatrix

Viatrix est un acteur de santé mondial, né en 2020 du rapprochement de Mylan et Upjohn. Notre mission est de permettre aux 68 millions de personnes dans notre pays, de vivre en meilleure santé à chaque étape de leur vie. Nous agissons pour fournir un accès stable à des médicaments de qualité à toute personne où qu'elle se trouve et quelle que soit sa situation.

En France, nous sommes le 2^{ème} acteur pharmaceutique sur le marché des médicaments délivrés en ville (en chiffre d'affaires et en nombre de boîtes)¹.

Chaque jour, nos 1600 collaborateurs mettent leur expertise au service des acteurs de santé pour donner accès à des médicaments de qualité, en ville et à l'hôpital.

- Avec nos 3 sites de production situés en région lyonnaise et bordelaise nous contribuons de façon durable au rayonnement du savoir-faire industriel français.
- Pour répondre aux besoins du plus grand nombre, nous couvrons la quasi-totalité des aires thérapeutiques et mettons à disposition une gamme de près de 600 molécules, sous 1700 références.
- Chaque seconde, en France, 12 patients ont accès à un produit Viatrix qu'il s'agisse de médicaments de marque et vaccins, de médicaments génériques, de médicaments biosimilaires ainsi que d'autres produits de santé accessibles sans ordonnance.
- Dans un monde en constante évolution, nous développons des solutions pour l'amélioration du parcours de soins. Au-delà de l'innovation thérapeutique, nous agissons pour la prévention, le dépistage des maladies et pour une meilleure observance des traitements.

Plus d'informations sur <https://www.viatrix.fr/>.

A propos de 1Health

« 1Health, précurseur dans le concept « One Health », est le 1er groupe de médias et de services positionné dans la perspective d'une seule santé : humaine, animale et environnementale.

1Health s'appuie sur des marques leaders sur leur marché, Pharmacie, Dentaire, Infirmier, Santé Animale et propose une offre globale à destination des professionnels de santé et leur patientèle : information omnicanale (print, digital, événementiel) et formation. Nous retrouver : 1health.fr »

A propos de Garance

Quelle que soit la taille de l'entreprise, la communication est un enjeu majeur. Les clients choisissent une entreprise pour ses produits mais aussi pour son image, ses engagements et ses valeurs. Garance conseille et accompagne ses clients dans leur stratégie de communication : de la plateforme de Marque à ses déclinaisons, en passant par l'organisation de séminaires, d'événementiels...

Définition de plans de communication sur mesure en cohérence avec la stratégie de l'entreprise

Plateforme de Marque : de l'audit à la réalisation des outils de communication (logo, sites internet, plaquettes, etc.)

Elaboration de stratégies de communication presse

Communication Interne/ Marque Employeur

Communication de crise : cartographie des risques, mise en place de documents de crise, bonnes pratiques en communication

Plus d'informations sur <https://www.garanceconseil.net/>

A propos de la Veille Acteurs de Santé

La Veille Acteurs de Santé, média à destination des décideurs et influenceurs en santé, couvre l'actualité de l'ensemble du secteur de la santé pour une vision à 360°. A travers un site et une newsletter quotidienne, elle propose un fil de veille regroupant les rendez-vous, communiqués et rapports des acteurs de la santé ainsi qu'un espace de prise de parole des experts et décideurs en santé. www.veille-acteurs-sante.fr

À propos du #FestiComSanté

Depuis 35 ans, sous la direction de Dominique Noël et Éric Phélippeau, le #FestiComSanté est le rendez-vous incontournable des acteurs de l'écosystème santé. Soignants, associations de patients, industriels, établissements de soins, agences, start-ups, villes et régions, assureurs, mutuelles, écoles et étudiants s'y retrouvent pour échanger et innover ensemble.

Bien plus qu'un simple événement, le #FestiComSanté est une marque média dédiée à la communication santé francophone. Sa nouvelle signature, « Observer & Transmettre le meilleur de la communication santé et médicale », illustre son engagement à identifier et partager les meilleures pratiques auprès de tous les acteurs du secteur.

Le thème de la Saison 34, « La communication au service de la santé publique », met en lumière le rôle crucial des messages de santé pour informer, sensibiliser et mobiliser face aux enjeux sanitaires actuels. 2025 marque un tournant avec le lancement du Prix #FestiComMed, dédié à valoriser une communication scientifique et médicale de qualité, essentielle pour accompagner les professionnels de santé dans leurs pratiques. La dernière édition a confirmé le succès croissant du Festival : Plus de 650 participants réunis sur deux jours à Deauville. 80 sponsors, partenaires et médias mobilisés pour soutenir cet événement phare. Un engouement notable pour le Prix #FestiComSanté 2024, avec plus de 100 projets en compétition répartis sur 10 catégories de communication. Le #FestiComSanté continue de fédérer et d'inspirer toute la filière santé, affirmant sa position comme le carrefour de l'innovation et de l'excellence en communication santé. Rejoignez dès à présent la Saison 34 !

Pour plus d'informations contactez-nous : contact@festicomsante.com / www.festivalcommunicationsante.fr

Événement avec le soutien des ministères

- Sous le haut-marrainage de Madame la Ministre Geneviève DARRIEUSSECQ, Ministre de la Santé et de l'Accès aux soins
- Sous le haut-parrainage de Monsieur le Ministre Paul CHRISTOPHE, Ministre des Solidarités, de l'Autonomie et de l'Égalité entre les femmes et les hommes

Remerciements

Merci à toutes les personnes et aux Femmes de Santé qui ont contribué à ces Etats Généraux :

Catherine, Pauline, Axelle, Valérie, David, Fabienne, Julien, Maud, Laurent, Asma, Margaux, Delphine, Emmanuelle, Anne-Marie, Audrey, Piérelle, Charlotte, Sofia, François, Isabelle, Maïssa, Tatiana, Nathalie, Françoise, Astrid, Driss, Audrey, Séverine, Coumar, Natacha, Laure, Youssra, Marie-Catherine, Mario, Stéphanie, Hadia, Constance, Kim, Alexa, Isabelle, Alexandre, Albane, Marine, Marina, Emilie, Camille, Paola, Gabrielle, Hindati, Julie, Charlotte, Marion, Camille, Aude, Caroline, Zoé, Céline, Ingrid, Guillaume, Patricia, Christine, Najet, Agnès, Sylvie, Florence, Imene, Myriam, Dominique, Marine, Lucille, Cécile, Mai, Yasmine, Carine, Mathilde, Anne, Sophie, Gaëtane, Marie-Christine....



Femmes de Santé

Etats Généraux Femmes de Santé 2024

www.femmesdesante.fr

Avec le soutien de





Synthèse bibliographique sur la place de la femme dans le secteur professionnel de la santé

Rédigée par le Dr Catherine Azoulay et Margaux Darras

Collectif Femmes de Santé



Femmes de Santé

Le 10 décembre 2024

www.femmesdesante.fr

Table des matières

Contexte :	3
1. La présence des femmes dans les professions de santé en France (statistiques actuelles)	3
2. Les freins à la carrière	11
3. Moindre accession des femmes aux postes à responsabilités	14
4. Manque de reconnaissance professionnelle des femmes, ou se questionner sur le fait d’avoir son travail reconnu et valorisé de la même façon pour une femme que pour un homme	16
5. Problèmes de santé au travail	19
6. Violences.....	25
Etat des lieux des recommandations proposées par les Femmes de Santé en 2021 – Solution 1	33
Etat des lieux des recommandations proposées par les Femmes de Santé en 2021 – Solution 2.....	34
Etat des lieux des recommandations proposées par les Femmes de Santé en 2021 – Solution 3.....	35
Etat des lieux des recommandations proposées par les Femmes de Santé en 2021 – Solution 4.....	36
Etat des lieux des recommandations proposées par les Femmes de Santé en 2021 – Solution 5.....	37
Etat des lieux des recommandations proposées par les Femmes de Santé en 2021 – Solution 6.....	39

Contexte :

La pandémie de COVID-19 a mis en lumière le caractère essentiel de la sécurité sanitaire ainsi que la contribution importante des personnels du secteur de la santé et des soins.

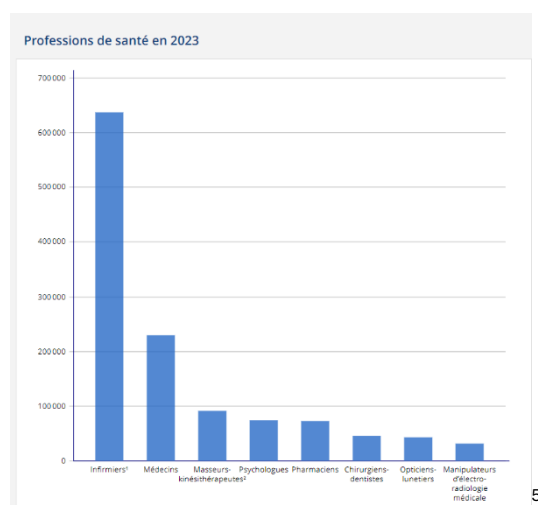
Les femmes représentent 67% de la main-d'œuvre mondiale du secteur des soins, selon l'estimation mondiale la plus récente basée sur les données disponibles¹. En 2018, la plateforme pour l'équité femmes-hommes² avait aussi mis en lumière que ce sont les femmes qui dispensent les services du secteur de la santé dans le monde, mais ce sont les hommes qui le dirige...

1. La présence des femmes dans les professions de santé en France (statistiques actuelles)

Définition :

Le terme de « professionnel·le de la santé » regroupe tous les métiers relatifs aux soins de santé. En France, selon les données de l'INSEE, on compte près de 1,2 million de professionnel·le-s du secteur³.

Parmi ceux-ci, on distingue les professions médicales et pharmaceutiques et les professions paramédicales ou auxiliaires médicaux⁴.



Plus largement, on peut ajouter d'autres professions présentant un lien étroit avec le domaine de la santé, tels que les psychologues, les ostéopathes ou encore les chiropracteurs.

¹ Où travaillent les femmes : professions et secteurs à prédominance féminine, 2023, Organisation internationale du Travail (OIT) 2023 [En ligne]. Disponible : <https://ilostat.ilo.org/fr/blog/where-women-work-female-dominated-occupations-and-sectors/>

² Initiative sur la place des femmes dans le secteur de la santé et des soins [En ligne]. Disponible : https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/forumgenerationegalite_documentpresentation-2.pdf

³ Les professionnels de la santé en France - Faits et chiffres, 2023, STATISTA [En ligne]. Disponible : <https://fr.statista.com/themes/3560/les-professionnels-de-la-sante-en-france/#topicOverview>

⁴ Démographie des professionnel·le-s de santé libéraux, 2023, Assurance Maladie [En ligne]. Disponible : <https://www.assurance-maladie.ameli.fr/etudes-et-donnees/par-theme/professionnels-et-etablissements-de-sante/demographie-professionnels-sante-liberaux>

⁵ Professions de santé, Données annuelles 2023, INSEE, Assurance Maladie [En ligne]. Disponible : [Professions de santé | Insee](#)

Statistiques générales au secteur de la santé humaine : démographie - hôpital, libéral, industries de santé, paramédicales

Parmi les médecins, on distingue, selon l'assurance maladie :

- les médecins généralistes exclusifs,
- les médecins à exercice particulier (MEP) ayant déclaré une compétence MEP telle que l'acupuncture, l'allergologie, l'homéopathie, etc,
- les médecins ayant une pratique mixte : par exemple, un médecin ayant déclaré la compétence MEP acupuncture et médecine générale,
- les autres médecins spécialistes : par exemple, un médecin ayant déclaré la spécialité gynécologie obstétrique.

Concernant les chirurgiens-dentistes, trois spécialités sont reconnues :

- orthopédie dento-faciale (ODF),
- chirurgie orale,
- médecine bucco-dentaire.

Les auxiliaires médicaux sont :

- les infirmiers,
- les masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs,
- les pédicures-podologues,
- les orthophonistes,
- les orthoptistes....

Le statut des professionnel·le·s de santé : libéral ou salarié⁶

Il existe 2 statuts pour les professionnel·le·s de santé : libéral ou salarié.

Les professionnel·le·s de santé libéraux exercent leur métier sous leur propre responsabilité et sont payés à l'acte. Ils exercent une activité libérale, qu'elle soit exclusive ou complémentaire d'une activité salariée. Leurs lieux d'exercice sont multiples : cabinet médical, maison de santé pluriprofessionnelle (MSP), clinique, etc. Ils représentent 37% de l'ensemble des professionnel·le·s de santé inscrits à leur ordre respectif. Cette part varie fortement d'une catégorie de professionnel·le·s de santé à l'autre :

- 18% pour les infirmiers
- 96% pour les masseurs-kinésithérapeutes
- 98% pour les pédicures-podologues.

Les professionnel·le·s de santé salariés travaillent, quant à eux, exclusivement : à l'hôpital, en centre de santé ou dans une structure qui leur offre un statut de salarié.

⁶ Démographie des professionnel·le·s de santé libéraux, 2023, Assurance Maladie [En ligne]. Disponible : <https://www.assurance-maladie.ameli.fr/etudes-et-donnees/par-theme/professionnels-et-etablissements-de-sante/demographie-professionnels-sante-liberaux>

Médecins

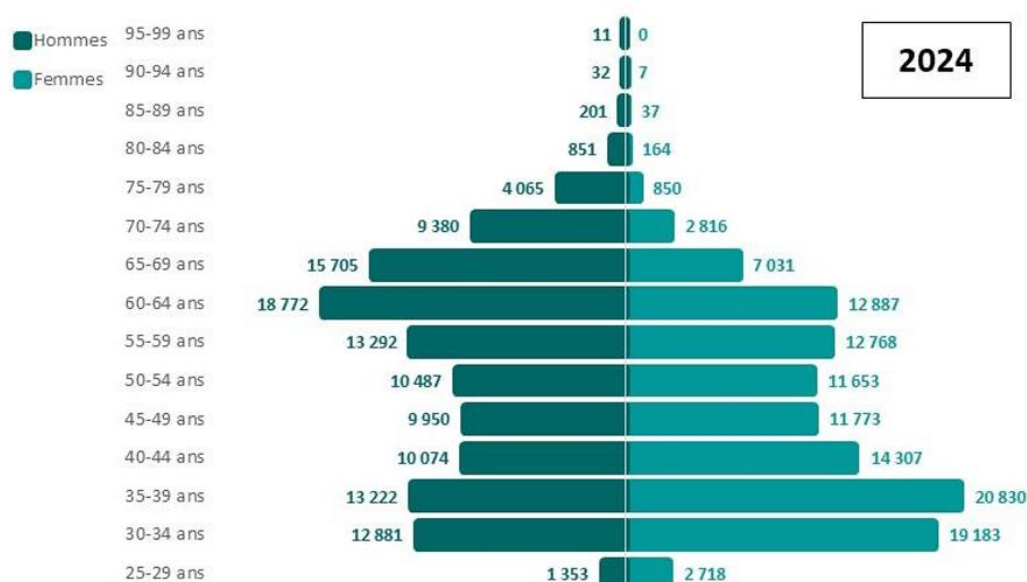
Parmi les professions médicales et pharmaceutiques, les médecins sont de loin les plus nombreux⁷. Au 1er janvier 2024, ce sont 237 300 médecins en activité qui sont inscrits à l'Ordre des médecins, soit une variation positive de l'effectif de +10% par rapport à 2010 et +1,4% par rapport à 2023⁸.

La répartition de l'activité générale a été considérablement modifiée depuis 2010 :

- Baisse activité régulière (76,5% en 2010 à 65,5% en 2024)
- Augmentation :
 - effectifs de retraités sans activité et de retraités en cumul emploi-retraite
 - activité intermittente (3,8% en 2010 à 5,1% en 2024).

Deux faits caractérisent le corps médical, et tout particulièrement les médecins en activité régulière : sa féminisation et son rajeunissement.

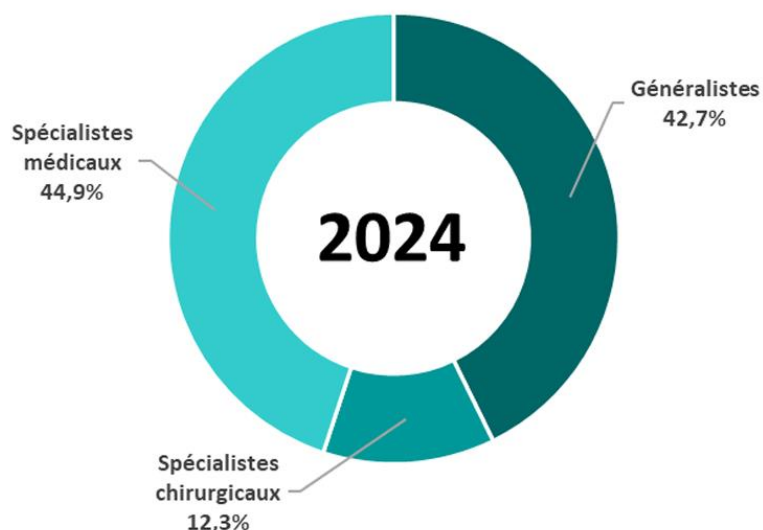
La répartition par sexe est quasiment équitable avec un taux de féminisation de 49,3% (117 024 femmes médecins en activité).



En ce qui concerne l'âge, en moyenne, les médecins en activité sont âgés de 50,3 ans. La proportion des médecins de moins de 40 ans est de 29,6% et celle des médecins de 60 ans et plus est de 30,7%.

⁷ Démographie des professionnels de santé libéraux, 2023, Assurance Maladie [En ligne]. Disponible : <https://www.assurance-maladie.ameli.fr/etudes-et-donnees/par-theme/professionnels-et-etablissements-de-sante/demographie-professionnels-sante-liberaux>

⁸ CNOM - Atlas de la démographie médicale, 2024, Conseil National des Médecins [En ligne]. Disponible : https://www.conseil-national.medecin.fr/sites/default/files/external-package/analyse_etude/nn4fmo/cnom_atlas_demographie_2024_tome_1.pdf



Chirurgiens-dentistes

Au 22 novembre 2024, 48 083 chirurgiens-dentistes sont dénombrés en France par le Conseil National de l'Ordre des Chirurgiens-Dentistes⁹.

La féminisation de la profession (50,1% de femmes) se confirme ainsi que son rajeunissement (âge moyen : 44,4 ans). Ce mouvement devrait se poursuivre car les femmes sont majoritaires dans la jeune génération, chez les nouveaux diplômés en France ou à l'étranger.

L'exercice reste très majoritairement libéral (82,1%) même si l'exercice salarié progresse. Les femmes sont surreprésentées dans le salariat, mais c'est dans l'exercice libéral exclusif que la part des femmes a le plus augmenté entre 2013 et 2021 (de 39% en 2013 à 46%).

Sages-femmes

Nous comptons 24 354 sages-femmes en France en 2023¹⁰, dont 3% d'hommes.

La moyenne d'âge des sages-femmes en France est de 41 ans.

57% des sages-femmes sont salariées et hospitalières, 35% libérales et 8% autres salariés (centres de santé...).

⁹ Démographie des chirurgiens-dentistes Conseil National de l'Ordre des Chirurgiens-Dentistes <https://www.ordre-chirurgiens-dentistes.fr/cartographie/>

¹⁰ Sages-femmes : les chiffres clefs de 2024, MACSF [En ligne]. Disponible : <https://www.macsf.fr/actualites/chiffres-cles-sages-femmes>

Auxiliaires médicaux (infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, orthophonistes, orthoptistes...) ¹¹

Parmi les auxiliaires médicaux, les infirmières et infirmiers sont la profession la plus largement représentée avec plus d'un demi-million de personnes :

- En janvier 2024, 527 153 infirmières et infirmiers sont inscrits ¹²
- Les infirmier(e)s ont en moyenne 40,8 ans en 2024
- 64% des infirmier.ière.s sont salariés et hospitaliers
- 19% des infirmier.ière.s sont en libéral ou exercice mixte
- 17% des infirmier.ière.s sont dans la catégorie « autres salariés »

En 2021, 87% des infirmières salariées et 82% des infirmières libérales sont des femmes.

En 2021, 423 500 aides-soignantes sont en activité. Tout comme les infirmières, les aides-soignantes sont très majoritairement des femmes. En 2021, elles représentent 90% des aides-soignantes.

Ainsi, avec près de 600 000 infirmières et 425 000 aides-soignantes sont en activité en 2021. Ces professions sont les plus importantes en termes d'effectifs, devant les médecins, les kinésithérapeutes et les pharmaciens. Dans les années à venir, le vieillissement de la population va renforcer le besoin d'infirmières et d'aides-soignantes.

Kinésithérapeutes ¹³

Au 18 novembre 2024, 109 000 kinésithérapeutes sont inscrits au tableau de l'Ordre. Les professionnels exerçant exclusivement en salariat constituent 15% de l'effectif total des kinésithérapeutes inscrits. Le nombre de kinésithérapeutes inscrits continue de croître au cours de ces dernières années et s'installe progressivement un exercice majoritairement féminin de la profession. Au 1er janvier 2022, la profession comptait 50 245 femmes (51,4%) pour 47 547 hommes (48,6%).

Pharmaciens

Au 1^{er} janvier 2024, on dénombre 74 219 pharmaciens inscrits à l'Ordre, soit une augmentation de 0,6% par rapport à l'année précédente ¹⁴.

La profession pharmaceutique reste majoritairement féminine, avec 67,5% de femmes parmi les inscrits. Cette proportion est particulièrement élevée dans certaines sections comme les adjoints d'officine où elle atteint 78,6%.

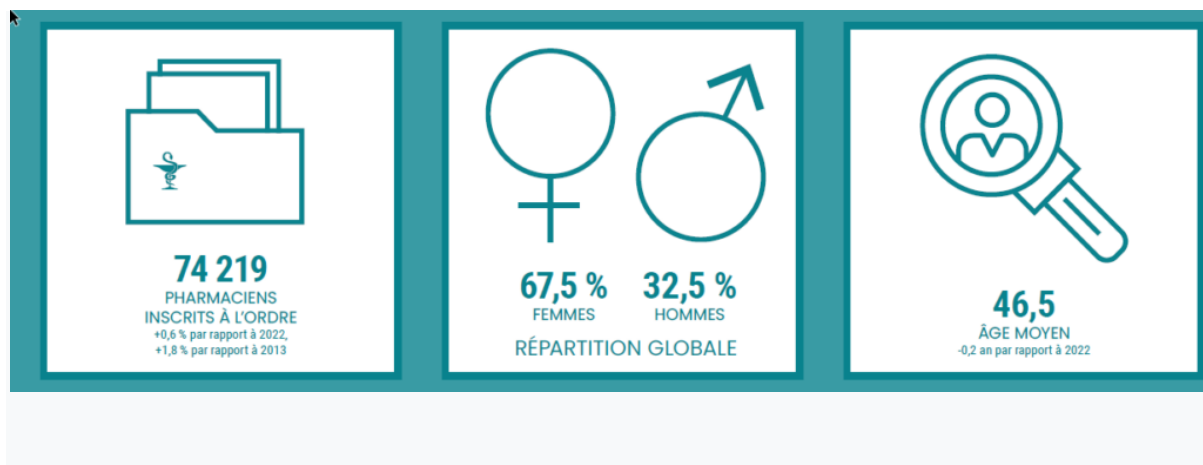
¹¹ Démographie des infirmières et des aides-soignantes, 2024, DREES Méthodes [En ligne]. Disponible : <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2024-06/DM15.pdf>

¹² Infirmières : les chiffres clefs de 2024, MACSF [En ligne]. Disponible : <https://www.macsf.fr/actualites/infirmieres-chiffres-cles>

¹³ Conseil national de l'ordre des masseurs-kinésithérapeutes, rapport 2022 sur la démographie des kinésithérapeutes [En ligne]. Disponible : https://www.ordremk.fr/wp-content/uploads/2023/01/rapportdemographiemk_2022.pdf

¹⁴ Panorama de la démographie des pharmaciens en France en 2024, Pharmatheque [En ligne]. Disponible : <https://actualites.pharmatheque.com/panorama-de-la-demographie-des-pharmaciens-en-france-en-2024/#:~:text=Un%20effectif%20en%20l%3%A9g%3%A8re%20hausse,symbolique%20des%2074%20000%20professionnels.>

L'âge moyen des pharmaciens se stabilise à 46,5 ans en 2023. Cependant, on observe un phénomène de vieillissement avec une augmentation de la part des 60 ans et plus, passant de 12% en 2013 à 19% en 2023. Parallèlement, la proportion des moins de 35 ans a légèrement augmenté, passant de 22% à 23% sur la même période.



Vétérinaires

21 494 vétérinaires étaient inscrits au tableau de l'Ordre au 31 décembre 2023. La profession vétérinaire est de nos jours majoritairement féminine : « Les femmes vétérinaires représentent aujourd'hui 59,8% de la population des vétérinaires inscrits et 75,4% dans la population des moins de 40 ans. »¹⁵

Fonction publique hospitalière

Au 31 décembre 2022, 5,70 millions d'agents travaillent dans la fonction publique en France (fonction publique d'État + fonction publique territoriale + fonction publique hospitalière). Au 31 décembre 2021, 948 100 fonctionnaires ont travaillé auprès d'employeurs hospitaliers + 654 700 personnes contractuelles (70% de personnels non médicaux, >15% de praticiens hospitaliers et <15% d'étudiants internes et externes)¹⁶.

Au total, on compte 78% de femmes dans la fonction publique hospitalière¹⁷ (82% des fonctionnaires et 72% des contractuels)¹⁸.

¹⁵ Atlas démographique 2024, Ordre National des Vétérinaires [En ligne]. Disponible :

[Atlas démographique 2024 | L'Ordre national des vétérinaires](#)

¹⁶ La fonction publique hospitalière en 2021 : combien d'employeurs et d'agents ? Caisse des Dépôts [En ligne]. Disponible :

<https://www.caissedesdepots.fr/blog/article/la-fonction-publique-hospitaliere-en-2021-les-chiffres>

¹⁷ Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, édition 2023, Ministère chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations [En ligne]. Disponible : [Chiffres-clés : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – Édition 2023 | Égalité-femmes-hommes \(egalite-femmes-hommes.gouv.fr\)](#)

¹⁸ La fonction publique hospitalière en 2021 : combien d'employeurs et d'agents ? Caisse des Dépôts [En ligne]. Disponible :

<https://www.caissedesdepots.fr/blog/article/la-fonction-publique-hospitaliere-en-2021-les-chiffres>

Part des femmes dans les effectifs selon la fonction publique

Fonction publique
d'État



57 %
de femmes

Fonction publique
territoriale



61 %
de femmes

Fonction publique
hospitalière



78 %
de femmes

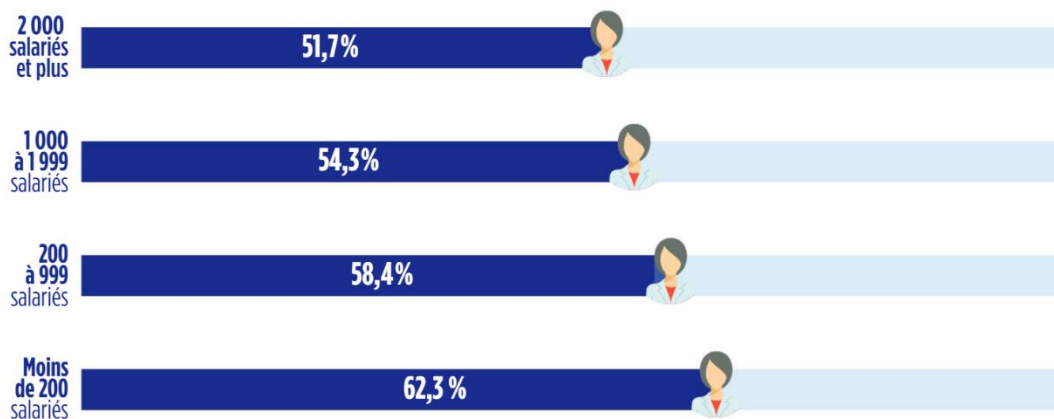
Industries de la santé¹⁹

L'industrie du médicament est un secteur industriel très dynamique en termes d'emploi en France. Ainsi, avec 106 038 salariés, l'emploi dans l'industrie pharmaceutique poursuit sa croissance en 2022.

Avec un taux de féminisation des emplois de 56,4% en 2022, l'industrie pharmaceutique fait partie des rares secteurs industriels dans lesquels la proportion de personnels féminins est majoritaire. Le taux de féminisation des emplois s'établit à un niveau élevé quelle que soit la taille de l'entreprise. Le ratio atteint néanmoins sa valeur maximale (62,3%) dans les entreprises de moins de 200 salariés.

59. TAUX DE FÉMINISATION SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

Source : Leem 2022, salariés en CDI et CDD



¹⁹ Rapport annuel du LEEM, 2022 [En ligne]. Disponible : [Rapport annuel sur la situation de l'emploi et les rémunérations dans les entreprises du médicament en 2022 | Leem](#)

L'entrepreneuriat en santé

Selon une étude de l'INSEE parue en 2019, quatre créateurs d'entreprises individuelles sur dix sont des femmes. La part des femmes est notamment la plus élevée dans la santé humaine et l'action sociale (75%).²⁰

Représentation des professions au sein du collectif Femmes de Santé

Le collectif Femmes de Santé²¹ est le premier collectif pluriprofessionnel de femmes (et d'hommes) dans le secteur de la santé. Parmi les 2730 membres du collectif, nous comptons une cinquantaine d'hommes. Celui-ci regroupe diverses professions du secteur. Voici les données du collectif :

- 11,32% des membres du collectif exercent en tant que soignant en libéral,
- 17,29% des membres du collectif exercent en tant que soignant ou établissement ou institution de santé,
- 7,58% sont dirigeantes ou cadres supérieures dans l'industrie,
- 11,61% sont dirigeantes d'entreprise ou de start-up,
- 15,46% sont directrices générales, cadres supérieures ou coordinatrices dans un établissement ou une institution de santé,
- 7,77% sont consultantes,
- 15,2% sont cadres en entreprise et en start-up,
- 13,77% sont catégorisées dans la rubrique « autre » qui regroupe : avocates, étudiantes, journalistes, enseignantes-chercheuses, coaches...

²⁰ Les créations d'entreprises en 2018, INSEE [En ligne]. Disponible : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3703745>.

²¹ Données du collectif Femmes de Santé, 2024 [Source interne].

2. Les freins à la carrière

Lors des Etats Généraux 2021, nous avons constaté que l'autocensure et la vie de famille sont des freins à la carrière des femmes. Par exemple, 29% des femmes médecins hospitaliers considèrent que leur grossesse a pénalisé leur carrière²². Toujours pour des raisons familiales, les femmes exercent plus souvent un temps partiel que les hommes. Parmi les salariés du secteur santé-social, 40,8% des femmes sont à temps partiel contre 25,9% des hommes²³. Le temps partiel permet de concilier plus facilement travail et vie de famille, mais est aussi vecteur d'inégalités professionnelles.

Grossesse et parentalité à l'hôpital

En 2024, selon le baromètre « Faciliter la Parentalité à l'Hôpital » mené par la MNH et Odoxa²⁴, 35% des parents exerçant une profession médicale pensent que le fait d'être parent a représenté un frein pour leur carrière, dont 37% des femmes et 26% chez les hommes. Cela est plus particulièrement marqué chez les médecins (40%), les infirmier.ère.s (39%) et les aides-soignantes (34%). Par exemple, 53% des professionnelles de santé ont déjà ressenti des pressions ou contraintes importantes dans leur travail à cause de leur situation de mère et de travailleuse. Et 45% des médecins et des aides-soignants pensent que leur profession n'est pas compatible avec le fait d'être parent. Selon ce même baromètre, ce sont les femmes qui s'occupent davantage de la charge familiale tâches familiales et qui pose une journée pour s'occuper d'un enfant malade.

Des aménagements de carrière existe pour concilier vie personnelle et vie professionnelle, notamment lors de la maternité, 38% des soignants ont repris leur activité professionnelle à temps partiel, sans congés parental.

Selon le baromètre « Donner des Elles à la Santé » édition 2024²⁵, 84% des médecins ont pris leur congé de maternité dans sa totalité, mais seuls 5% ont été remplacés durant cette période.

Grossesse et parentalité chez les internes

Selon un rapport de l'InterSyndicale Nationale des Internes (ISNI) datant de novembre 2023²⁶, la grossesse constitue un obstacle majeur à la validation de stage : « *Les modalités actuelles de validation de stage imposent une présence d'au moins quatre mois en stage pour que celui-ci soit validé. La durée d'un congé maternité pour un premier enfant unique est de 6 semaines en pré-partum et 10 semaines en post-partum soit de 16 semaines au total, ou environ 4 mois. Ainsi, la réglementation actuelle conduit presque systématiquement les internes enceintes à se voir invalider un stage de leur internat. Les seules exceptions concernent les grossesses débutant en février ou en août.* » De plus dans la

²² Enquête « Equilibres vie privée / vie professionnelle pour les praticiens à l'hôpital public » par Action Praticiens Hôpital, 2019 [En ligne]. Disponible : [Resume_Enquete_APH-JM_Vie_Privee_Vie_Professionnelle.pdf \(avenir-hospitalier.fr\)](#)

²³ Etude « Santé-social : la face inattendue de l'iceberg inégalités femmes-hommes » par Syndex, 2019 [En ligne]. Disponible : [4Pages_Sante_2019_public.pdf \(syndex.fr\)](#)

²⁴ Baromètre « santé 360, volet 2 : la parentalité », mené par Odoxa pour la MNH et le Figaro Santé, 2024 [En ligne]. Disponible : [Barometre-sante-MNH-odoxa-Parentalite.pdf](#).

²⁵ Baromètre « Donner des Elles à la Santé », édition 2024 réalisé par IPSOS [En ligne]. Disponible : [donner-des-elles-a-la-sante-barometre-IPROS-2024.pdf \(donnerdeselles.org\)](#).

²⁶ Contribution « Grossesse et Parentalité chez les Internes » par l'InterSyndicale Nationale des Internes, 2023 [En ligne]. Disponible : [Contribution-grossesse-et-parentalite-chez-les-internes-copie.pdf \(isni.fr\)](#).

plupart des cas, l'accès à la crèche de l'hôpital est réservé aux personnes qui ont un statut de titulaire, ce qui n'est pas le cas des internes.

Grossesse et parentalité dans l'industrie pharmaceutique

Dans l'industrie pharmaceutique, le temps partiel et les congés parentaux sont également pris en majorité par des femmes. Selon le rapport annuel des Entreprises du médicament (LEEM)²⁷, concernant l'utilisation des congés maternité, paternité et parentaux, 75% des suspensions de contrat sur l'année 2022 pour ces motifs concernent des femmes. Les femmes représentent 79% des effectifs à temps partiel et 22% des femmes ayant recouru à un congé maternité ou parental au cours de l'année occupent un emploi à temps partiel.

Autocensure et syndrome de l'imposteur ?

Nombreuses sont les définitions du syndrome de l'imposteur, mais celui-ci est défini la plupart du temps comme un sentiment d'illégitimité et de sentiment subjectif d'incompétence. Selon une étude réalisée par Valentine Chavin auprès des internes de médecine générale de la faculté de Nantes en 2023²⁸, parmi les 83 réponses analysées, celles-ci ont révélé « *que 59% des internes en souffraient [du syndrome de l'imposteur]. Les femmes étaient plus touchées que les hommes dans notre population.* »

Selon le baromètre 2024 de l'Association Donner des Elles à la Santé, 31% des femmes de moins de 45 ans souhaitent des postes à responsabilités contre 58% pour les hommes²⁹.

Plafond de verre

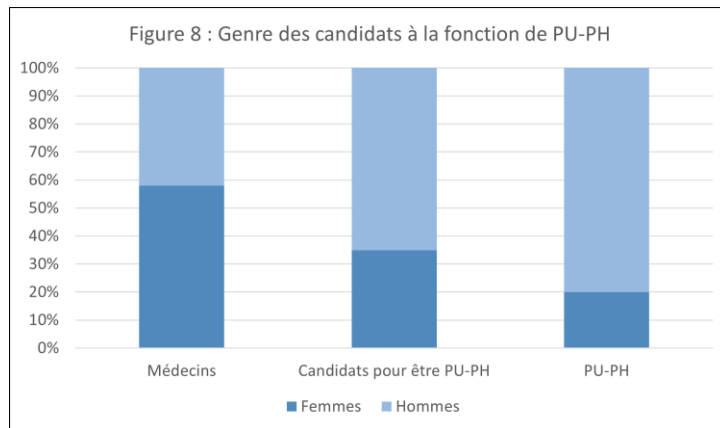
Le plafond de verre se définit comme l'ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles (*Jacqueline Laufer, 2004*). Il se manifeste par exemple par le peu de candidates au concours pour devenir professeur d'université-praticien hospitalier à l'AP-HP. Ainsi, à l'AP-HP, la part des femmes représente 58% chez les médecins mais seulement 35% des candidats pour devenir PU-PH et 20% des candidats reçus (figure ci-dessous).³⁰

²⁷ Rapport annuel du LEEM, 2022 [En ligne]. Disponible : [Rapport annuel sur la situation de l'emploi et les rémunérations dans les entreprises du médicament en 2022 | Leem](#)

²⁸ Etude « Le syndrome de l'imposteur : étude auprès des internes de médecine générale de la faculté de Nantes » par Valentine Chavin en 2023, 2023 [En ligne]. Disponible : [document \(cnrs.fr\)](#)

²⁹ Baromètre « Donner des Elles à la Santé », édition 2024 réalisé par IPSOS [En ligne]. Disponible : [donner-des-elles-a-la-sante-barometre-IPSOS-2024.pdf \(donnerdeselles.org\)](#).

³⁰ « Enquête interne à l'APHP par Anne Rubinstein » 2020. [Source directe]



L'hypothèse du retard générationnel n'est ainsi pas valable dans ce cas-là : on constate que proportionnellement, moins de femmes réussissent le concours de PU-PH que d'hommes.

Une hypothèse de Jacqueline Laufer émise dans une étude en 2004³¹ explique la présence du plafond de verre par le fait que l'accès aux hautes sphères professionnelles est régi par des normes « masculines » :

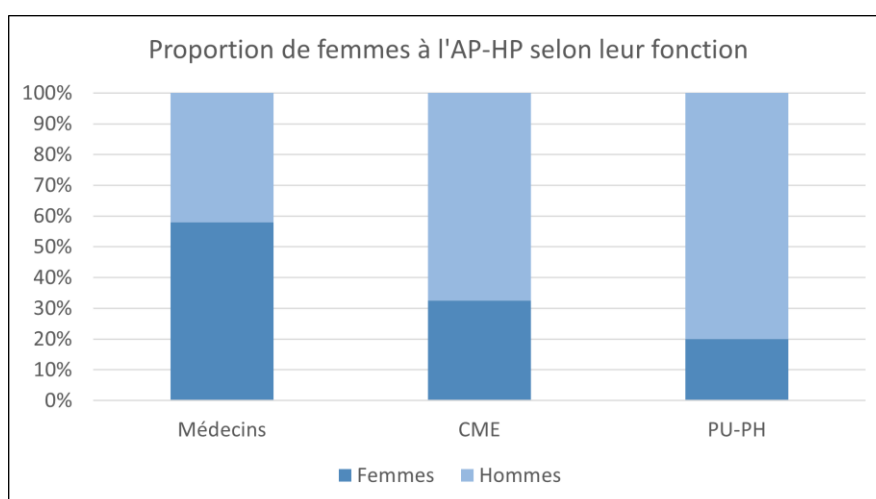
- d'investissement professionnel,
- de performance,
- de disponibilité,
- de mobilité.

³¹ « Femmes et carrières : la question du plafond de verre » 2004. [En ligne]. Disponible : <https://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2004-4-page-117.htm>.

3. Moindre accession des femmes aux postes à responsabilités

Nous l'avons constaté en 2021, les femmes représentent une grande partie des professionnel-le-s de santé mais restent sous-représentées dans les hautes fonctions hiérarchiques des établissements. Selon le rapport 2021 du Haut Conseil à l'égalité, les instances ordinales ne sont pas paritaires au sein des conseils Nationaux. Pour l'Ordre des médecins, 43% de femmes sont inscrites, et seulement 27% au conseil national (pour 37% au sein des conseils locaux). Elles représentent aussi 47% des inscrites à l'Ordre des chirurgiens-dentistes, mais ne sont que 31% à siéger au conseil national contre 40% au sein des conseils locaux. C'est la même tendance pour l'Ordre des vétérinaires avec 54% de femmes inscrites et 35% d'éluës au conseil national.³²

Les femmes sont également peu représentées dans les hautes fonctions hiérarchiques à l'hôpital (figure ci-dessous). En exemple, l'AP-HP où l'on constate que plus la fonction est hiérarchiquement élevée, plus la proportion de femmes l'exerçant est faible³³.



Selon des données communiquées par le CNG³⁴, en janvier 2023, nous constatons une parité parmi les Praticiens-Hospitaliers (PH) exerçant en établissement avec 55,6% de femmes et parmi les Maîtres de Conférence des Universités - Praticiens Hospitaliers (MCUPH) avec 51,3% de femmes. En revanche, concernant le statut de Professeurs des Universités - Praticiens Hospitaliers (PUPH) exerçant en établissement, seulement 25,6% sont des femmes. Parmi les directeurs hospitaliers, la plupart sont des femmes ; « sur 2 440 DH en établissement, 1 265 (51,8%) sont des femmes et 1175 (48,2%) sont des hommes. » En revanche, parmi les directeurs hospitaliers en poste, la plupart sont des hommes « Parmi les 335 chefs d'établissement en poste au 1er janvier 2023, 90 sont des femmes soit 26,8%. »

³² Rapport Parité dans les chambres et les ordres professionnels : des avancées à bas bruit / Parité dans le monde du travail : volet 3, 2021, Haut Conseil à l'Egalité [En ligne]. Disponible : [rapport - parité dans les chambres et les ordres professionnels des avancées a bas bruits-2.pdf \(haut-conseil-egalite.gouv.fr\)](#).

³³ « Enquête interne à l'APHP par Anne Rubinstein » 2020. [Source directe]

³⁴ Données du CNG, 2023 [En ligne]. Disponible : [Égalité femmes-hommes | Le CNG \(sante.fr\)](#)

Le 19 juillet 2023³⁵, une nouvelle loi fait son apparition avec un objectif de renforcer l'accès des femmes aux postes à responsabilités dans la fonction publique via 4 nouvelles mesures :

- Etablir à 50% le taux minimal de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique :
 - au 1^{er} janvier 2026 dans les administrations d'État et hospitalières ;
 - en 2026 et 2028 dans les administrations locales, lors du prochain renouvellement des assemblées délibérantes des communes et des intercommunalités et des régions et départements.
- Elargir le périmètre des emplois concernés par le quota de primo-nominations dans la fonction publique hospitalière aux postes de chefs de service et de chefs de pôle dans les hôpitaux via un nouvel amendement.
- Supprimer à partir de 2027, la dispense de pénalités financières prévue en cas de non-respect de l'obligation de nominations équilibrées.
- Mettre en place, comme pour le secteur privé, un index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique : « *les administrations de plus de 50 agents devront publier tous les ans sur leur site internet des indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer.* »

Selon le baromètre 2024 de l'Association Donner des Elles à la Santé, 36% des femmes médecins hospitaliers se sont vu proposer un poste avec davantage de responsabilité au cours de l'année écoulée contre 49% pour les hommes.³⁶

Dans l'enquête auprès des directeurs de la fonction publique hospitalière publiée en 2024 par le CNG « 59% des directeurs sont soit intéressés par une chefferie ou un emploi supérieur soit y ont déjà accédé : les hommes se déclarent plus intéressés (69,5%) que les femmes (52%). » Parmi celles et ceux qui s'intéressent à ces fonctions mais ne les n'occupent pas encore, 74% n'ont encore jamais postulé sur ces emplois.³⁷

Dans l'industrie pharmaceutique, le taux de féminisation reste élevé avec 56,4% de femmes en 2022 selon le rapport annuel des Entreprises du Médicament (LEEM³⁸). Les femmes sont sous représentées dans les métiers de la production et sur représentées dans les métiers du secrétariat et de l'assistantat ainsi que dans ceux de la pharmacovigilance et des affaires réglementaires.

³⁵ Loi du 19 juillet 2023 « visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique », Vie Publique, 2023 [En ligne]. Disponible : [Parité dans la haute fonction publique femmes Loi du 19 juillet 2023 | vie-publique.fr](#)

³⁶ Baromètre « Donner des Elles à la Santé », édition 2024 réalisé par IPSOS [En ligne]. Disponible : [donner-des-elles-a-la-sante-barometre-IPSOS-2024.pdf \(donnerdeselles.org\)](#).

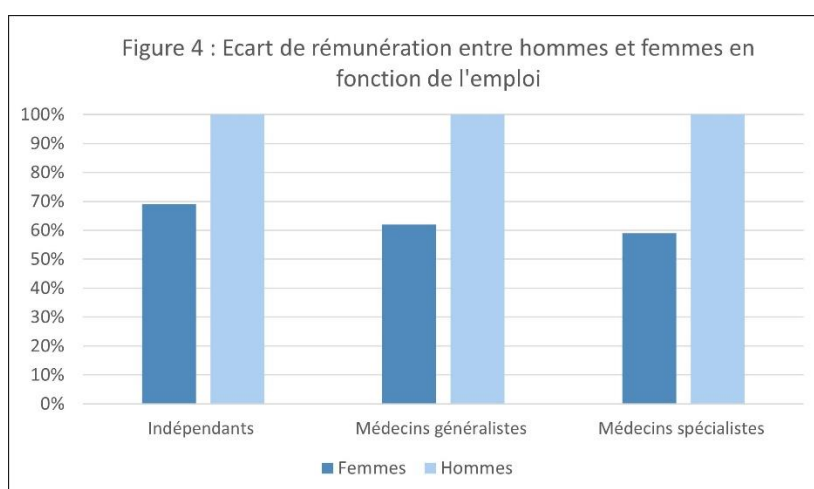
³⁷ Communiqué de presse du CNG « Encore d'importantes inégalités entre les femmes et les hommes dans l'accès aux responsabilités supérieures, face aux discriminations et face aux VSS », septembre 2024 [En ligne]. Disponible : [cpvss-vf-030924.pdf \(sante.fr\)](#).

³⁸ Rapport annuel du LEEM, 2022 [En ligne]. Disponible : [Rapport annuel sur la situation de l'emploi et les rémunérations dans les entreprises du médicament en 2022 | Leem](#)

4. Manque de reconnaissance professionnelle des femmes, ou se questionner sur le fait d’avoir son travail reconnu et valorisé de la même façon pour une femme que pour un homme

Ecart de rémunération

En 2021, en réalisant la synthèse bibliographique, des études avaient montrés des différences de salaire entre les femmes et les hommes : les femmes indépendantes gagnent en moyenne 31% de moins que les hommes (figure 4). Dans la santé, l’écart va même jusqu’à 40% : « Les femmes médecins généralistes gagnent 38% de moins que leurs confrères ; l’écart est même de 41% parmi les médecins spécialistes, qui touchent par ailleurs les revenus les plus élevés du secteur. Ces écarts s’expliquent en partie par des différences de temps de travail. »³⁹



Selon une étude de Docndoc⁴⁰, publié fin 2021, les femmes travaillant à l’hôpital percevaient en moyenne 3,6% de moins que les hommes. Des chiffres qui pourraient s’expliquer par la charge familiale majoritairement portée par les femmes avec davantage de temps partiel et moins de gardes réalisées. Le Conseil National de l’Ordre des Médecins, a également publié son index égalité professionnelle femmes-hommes pour l’année 2023⁴¹ qui montre des inégalités salariales persistantes avec une note de 37 sur 40 points. Selon une analyse mondiale de l’Organisation Mondiale de la Santé (OMS) et de l’Organisation Internationale du Travail (OIT)⁴², les femmes travaillant dans le secteur de la santé et des soins gagneraient en moyenne 24% de moins que leurs homologues masculins, soit un écart plus important que dans les autres secteurs économiques.

³⁹ « Indépendants et dirigeants salariés d’entreprise : un tiers de femmes » 2015. [En ligne]. Disponible : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1288050>

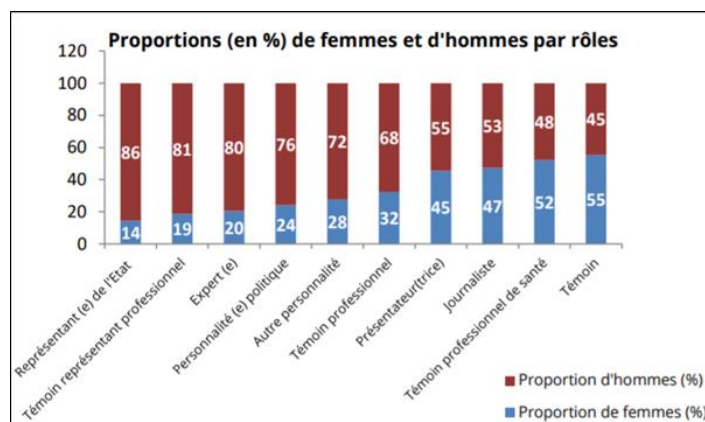
⁴⁰ Inégalité de salaire hommes / femmes au sein des hôpitaux : ça ne va plus durer, Docndoc, 2021, [En ligne]. Disponible : [Inégalités de salaire hommes / femmes au sein des hôpitaux : ça ne va plus durer ! - Docndoc](#).

⁴¹ Le Conseil national de l'Ordre des médecins publie son index égalité Femmes/Hommes, 2023 [En ligne]. Disponible : [Index égalité Femmes / Hommes \(conseil-national.medecin.fr\)](#)

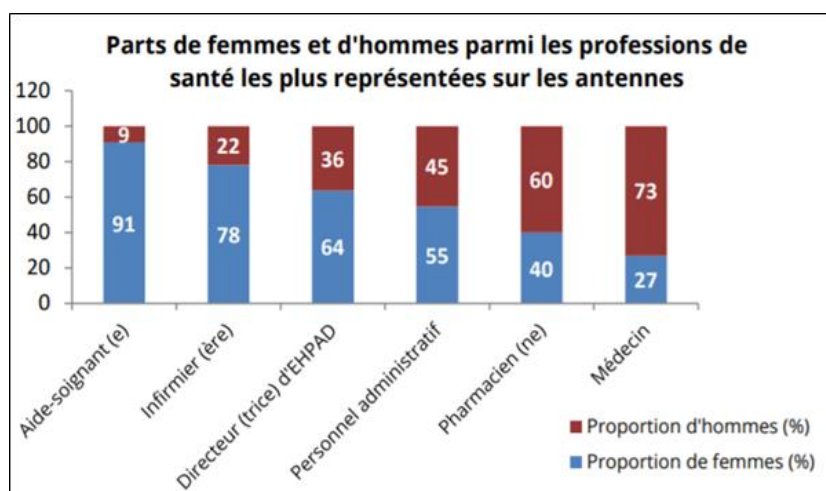
⁴² Analyse « Les femmes qui travaillent dans le secteur de la santé et des soins gagnent 24 pour cent de moins que les hommes », OMS, 2022 [En ligne]. Disponible : [Les femmes qui travaillent dans le secteur de la santé et des soins gagnent 24 pour cent de moins que les hommes \(who.int\)](#)

Les femmes dans les médias⁴³

En 2021, nous soulignons le fait que les femmes ont été surreprésentées en tant que témoins et sous-représentées en tant que conseillères ou décideuses dans les médias (*figure ci-dessous*).

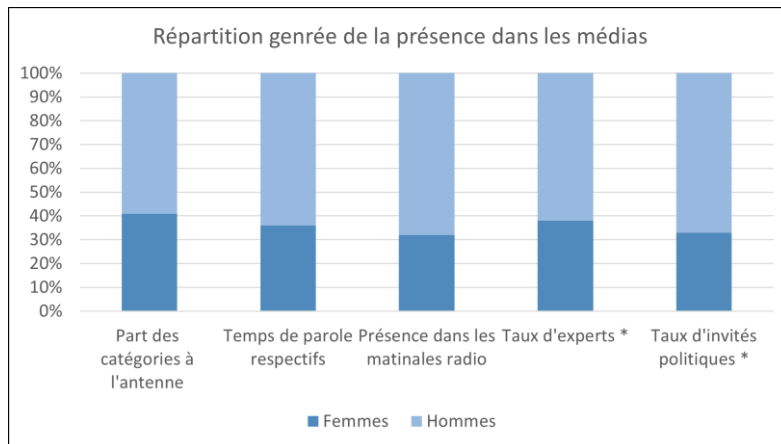


De plus, toujours au début de la crise du Covid, les femmes interrogées exerçaient surtout des professions médicales d'aidantes (*figure ci-dessous*).



Sur tous les sujets confondus, les femmes ont un temps de parole et une représentation inférieure à ceux des hommes dans les médias : la présence des femmes à l'antenne est de 41%, mais elles ont un temps de parole inférieur (36%) et sont moins représentées en tant qu'expertes (38%) et invitées politiques (33%) que les hommes (*figure ci-dessous*).

⁴³ « La représentation des femmes dans les médias audiovisuels pendant l'épidémie de Covid-19 » 2020 [En ligne]. Disponible : <https://www.csa.fr/Informer/Espace-presse/Communiqués-de-presse/Egalite-femmes-hommes-la-crise-du-COVID-19-n-a-pas-impacte-la-representation-des-femmes-dans-les-medias-audiovisuels-mais-les-desequilibres-persistent>



* Tv et radio confondues

« Légitimité des femmes »

En 2020, selon le baromètre de Donner des Elles à la Santé, 33% des femmes médecins hospitaliers pensent qu'on dit qu'elles ont moins de capacité que les hommes, contre 16% des hommes.⁴⁴ La perception des inégalités professionnelles de genre est différente entre les hommes et les femmes.

Dans le 5e baromètre Donner des ELLES à la santé sur la situation des femmes médecins à l'hôpital, 29% des femmes se sont senties discriminées en raison de leur genre au cours des 12 derniers mois.⁴⁵

Dans une enquête publiée en 2024 par le CNG auprès des directrices et directeurs de la fonction publique hospitalière sur l'accès aux responsabilités, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles (VSS), les femmes interrogées répondent avoir l'impression de voir leurs capacités ou leurs compétences mises en doute dans leur exercice professionnel (54%) contre 47% pour les hommes (47%).⁴⁶

⁴⁴ Baromètre Donner des Elles à la Santé, 2020 [En ligne]. Disponible : [Baromètre IPSOS 2020 \(donnerdeselles.org\)](https://www.donnerdeselles.org/barometre-ipsos-2020)

⁴⁵ Baromètre « Donner des Elles à la Santé », édition 2024 réalisé par IPSOS [En ligne]. Disponible : [donner-des-elles-a-la-sante-barometre-IPSOS-2024.pdf \(donnerdeselles.org\)](https://www.donnerdeselles.org/donner-des-elles-a-la-sante-barometre-ipsos-2024.pdf).

⁴⁶ Communiqué de presse du CNG « Encore d'importantes inégalités entre les femmes et les hommes dans l'accès aux responsabilités supérieures, face aux discriminations et face aux VSS », septembre 2024 [En ligne]. Disponible : [cpvss-vf-030924.pdf \(sante.fr\)](https://www.cng.fr/communique-de-presses/cpvss-vf-030924.pdf).

5. Problèmes de santé au travail

Santé physique et mentale des professionnels hospitaliers

En septembre 2022, une étude de la MNH⁴⁷ révélait qu'un quart des professionnels hospitaliers se considère en mauvaise santé, un taux deux fois supérieur au reste de la population. Le phénomène s'accroît pour les aides-soignants qui sont 3 sur 10 (29%) à déclarer être en mauvaise santé.

L'étude soulignait les difficultés physiques et psychologiques liées aux métiers du soin. La santé psychologique des soignants était directement remise en cause :

- Les trois-quarts jugent leur emploi fatiguant, alors que moins de la moitié de la population active est confrontée à cette difficulté. A noter que cette fatigue est encore plus prégnante chez les aides-soignants (87%) et chez les infirmiers (79%), des professions menées en grande majorité par des femmes.
- Le déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie privée du personnel de santé est un facteur jouant sur leur santé psychique. Les soignants sont deux fois plus nombreux que les actifs à se dire mécontents de cet équilibre (46% d'insatisfaits chez le personnel soignant contre 23% chez les actifs).

Ces chiffres sont confirmés dans les plus récentes études menées sur la thématique :

- le rapport de la DREES⁴⁸, publié en juin 2023, s'inquiétait de l'état de santé des professionnels hospitaliers (78% de femmes) :
 - 41% d'entre eux ont déclaré souffrir de symptômes de dépression légère à sévère, contre 33% dans l'ensemble des personnes en emploi,
 - 30% de symptômes d'anxiété contre 25% de l'ensemble des personnes en emploi,
 - répercussions des symptômes dans la vie quotidienne plus fréquentes que l'ensemble des personnes en emploi (26% contre 19%),
 - et 26% expriment le besoin d'un suivi pour faire face à des difficultés psychologiques.

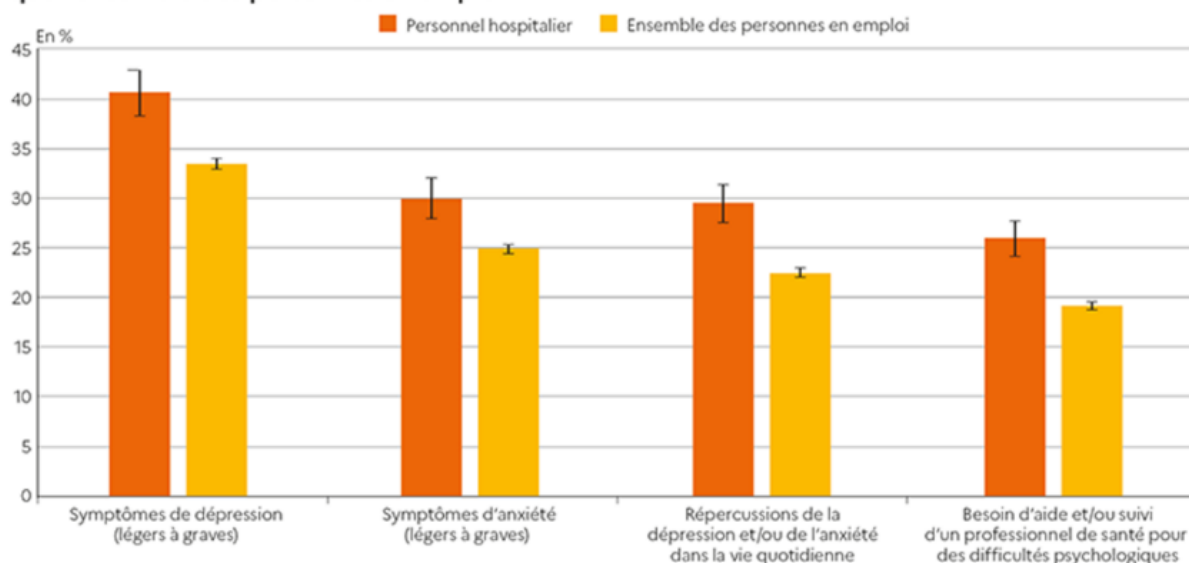
⁴⁷ Soigner notre système de santé : Français et personnels soignants à l'unisson, Communiqué de presse 22 septembre 2022 Baromètre MNH-Odoxa [En ligne]. Disponible : <https://www.mnh.fr/sites/default/files/2022-09/cp-barometre-mnh-odoxa-220922.pdf>

⁴⁸À l'hôpital, une prévalence accrue de la dépression et de l'anxiété due notamment aux conditions de travail, 2023 DRESS [En ligne].

Disponible :

<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/etudes-et-resultats/lhopital-une-prevalence-accrue-de-la>

Le personnel hospitalier déclare davantage de symptômes de dépression et d'anxiété que l'ensemble des personnes en emploi



- [le rapport sur la santé des professionnels de santé](#), remis au ministère de la Santé en octobre 2023, a révélé que 38% des personnels de santé exprimaient le besoin de pouvoir prendre davantage soin d'eux-mêmes.

En novembre 2023, 34% des professionnels de l'AP-HP déclaraient se sentir fréquemment stressés et 48% fréquemment fatigués⁴⁹.

Problèmes de santé des femmes au travail

A l'occasion de la journée des droits des femmes du 8 mars 2023, une [enquête Odoxa](#)⁵⁰ pour la [Mutuelle Nationale des Hospitaliers \(MNH\)](#) et [Le Figaro Santé](#), avec le concours scientifique de la Chaire Santé de Sciences Po s'est demandé « Où en est la santé des femmes et la santé des hospitalières ? ».

1 004 Français.e.s représentatifs de la population, âgé(e)s de 18 ans et plus et 927 professionnel.le.s de santé hospitalier.e.s dont 477 infirmier.ière.s, 238 aides-soignant.e.s, 35 médecins et autres soignant.e.s et 177 autres hospitaliers (personnels administratifs, cadres de santé, etc.) ont été interrogé.e.s par internet en février 2023.

Dans cette enquête, les hospitalières se sentent en moins bonne santé que l'ensemble des Françaises, 26% déclarent être en mauvaise ou médiocre santé contre 14% dans l'ensemble de la population française. Au cours des deux derniers mois, les professionnelles de santé étaient 53% à souffrir d'un problème de santé physique et 27% à être touchées par un problème de santé mentale (dépression, burn-out, idées suicidaires), soit respectivement 20 points et 12 points de plus que l'ensemble des Françaises. Au cours des deux derniers mois, 62% des hospitaliers ont été affectés par un problème

⁴⁹ Mieux prendre en compte la santé mentale des professionnels hospitaliers, AP-HP, juin 2024 [En ligne]. Disponible : [Mieux prendre en compte la santé mentale des professionnels hospitaliers | APHP](#)

⁵⁰ Où en est la santé des femmes et la santé des hospitalières à l'occasion de la journée des droits des femmes ? Communiqué de presse 8 mars 2023, Baromètre MNH-Odoxa [En ligne]. Disponible : <https://www.mnh.fr/sites/default/files/2023-03/cp-mnh-odoxa-080323.pdf>

de santé contre 38% chez les Français. Les infirmières et les aides-soignantes sont notamment deux fois plus nombreuses que les autres à être affectées par des problèmes de santé, comme indiqué plus haut, ces professions sont majoritairement féminines.

Santé physique des femmes au travail⁵¹

Les hospitalières sont un peu plus affectées que leurs collègues masculins par des problèmes de santé physique, mais un peu moins par des problèmes de santé mentale. Au final, ce sont 62% des hospitalières qui déclarent avoir au moins un problème de santé, contre 63% des hospitaliers.

L'état de santé est aussi affecté négativement par leur travail pour 74% des hospitalières, contre 39% des actifs. L'étude révèle que les conditions de travail sont le principal facteur de la mauvaise santé des hospitalières. À peine plus d'une hospitalière sur 2 (51%) se dit globalement satisfaite de son travail, quand 73% des Français et des Françaises le sont. Et pour cause, selon l'étude :

- 8 hospitalières sur 10 déclarent que leur travail génère un stress très important (soit 30 points de plus que le reste des actifs en emploi (48%) et un peu plus que leurs homologues masculins (75%)),
- 73% des hospitalières déclarent que leur travail implique une pénibilité physique importante sur l'état de santé (soit 7 points de plus que leurs collègues masculins et 30 points de plus que pour l'ensemble des actifs),
- 65% des hospitalières travaillent le week-end ou la nuit (soit 5 points de plus que les hospitaliers et 31 points de plus que les actifs en emploi),
- Presque 3 hospitalières sur 10 (28%) travaillent souvent plus de 12 heures d'affilée (soit 10 points de plus que l'ensemble des femmes actives en emploi).

Comme dans la population générale, les soignantes prennent davantage soin de leur santé que leurs collègues masculins. Elles sont en revanche deux fois moins nombreuses que leurs collègues à se rendre au moins une fois tous les deux ans chez le cardiologue et un peu moins nombreuses à consulter un psychologue et/ou un psychiatre.

La question du cancer dans le milieu de l'entreprise reste un tabou de société et c'est le cas aussi pour les professionnels de l'hôpital. Manque d'accompagnement des employés malades ou peur de perdre son poste, les pistes d'actions pour agir au sein de l'entreprise sont nombreuses.

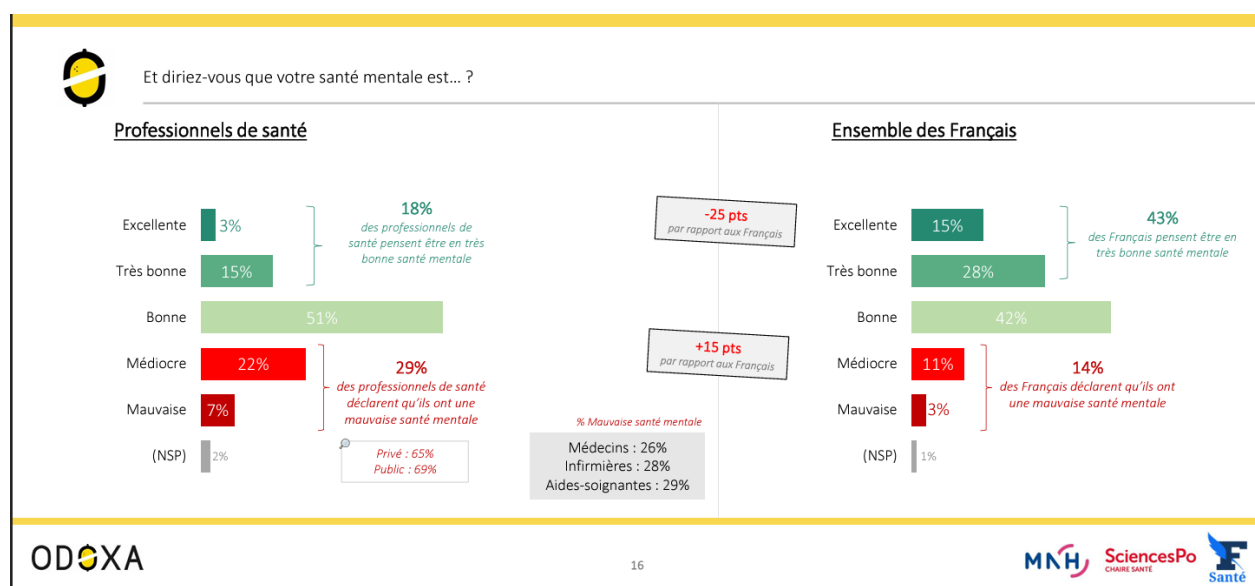
Santé mentale au travail

Pour la 4ème vague de son Observatoire⁵², la MNH a analysé l'état de santé des professionnels de santé du secteur public et privé. Le sondage, réalisé par Odoxa avec la Chaire Santé de Sciences Po, a porté sur un échantillon de 1541 professionnels de santé interrogés par Internet du 30 septembre au 14 octobre 2024. Il révèle plusieurs points de préoccupation, en particulier la santé mentale. 29% des professionnels de santé estiment que leur santé mentale est « mauvaise » ou « médiocre » ... c'est le

⁵¹Où en est la santé des femmes et la santé des hospitalières à l'occasion de la journée des droits des femmes ? Communiqué de presse 8 mars 2023, Baromètre MNH-Odoxa [En ligne]. Disponible : <https://www.mnh.fr/sites/default/files/2023-03/cp-mnh-odoxa-080323.pdf>

⁵² Observatoire MNH vague 4 « Etat de santé des soignants et des personnels hospitaliers », 06/11/2024 [En ligne]. Disponible : <https://www.mnh.fr/sites/default/files/2024-11/barometre-odoxa-sante-soignants-hospitaliers-2024.pdf>

double de ce que l'on relève en population générale. De fait, alors que les problèmes de santé mentale affectent ou ont affecté 41% des Français, ils concernent 57% des professionnels de santé, soit 16 points de plus que la population générale. Parmi eux 12% en souffrent encore en ce moment, et 28% en souffrent ou en ont souffert au cours de l'année écoulée.



Aux difficiles conditions de travail s'ajoute une "charge mentale" plus forte, comme dans la population générale.

La charge mentale correspond au poids psychologique subi dans la gestion des tâches domestiques et éducatives, particulièrement subie par les femmes dans les ménages. Dans la population générale, les femmes déclarent ainsi s'occuper 4 fois plus des tâches administratives (52% contre 14%), 10 fois plus des tâches ménagères (48% contre 5%) et 13 fois plus des problèmes de santé des enfants que leurs conjoints masculins.

Dans le personnel hospitalier en 2023⁵³, à côté de leur travail :

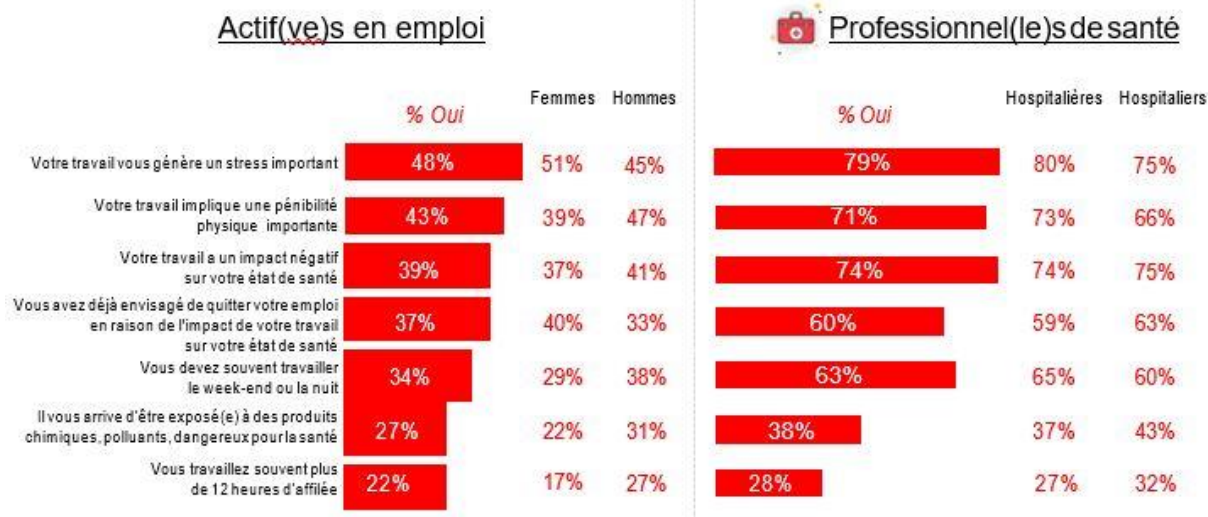
- 45% des femmes déclarent s'occuper des tâches ménagères à la maison versus 2% pour leur conjoint, ce qui est supérieur à ce que rapportent les femmes dans la population générale
- et 51% des femmes s'occupent des tâches administratives, contre 11% des hommes.
- Les femmes déclarent s'occuper presque deux fois plus des problèmes de santé des enfants que leur conjoint.

⁵³ Où en est la santé des femmes et la santé des hospitalières à l'occasion de la journée des droits des femmes ? Communiqué de presse 8 mars 2023, Baromètre MNH-Odoxa [En ligne]. Disponible : <https://www.mnh.fr/sites/default/files/2023-03/cp-mnh-odoxa-080323.pdf>

Mais les difficultés du métier sont lourdes. Les trois-quarts des hospitaliers disent que leur travail leur génère un stress important (79%), implique une pénibilité importante (71%) et a un impact négatif sur leur santé (74%) alors que seule une minorité d'actifs le disent de leur travail. Les hospitalières en souffrent encore davantage : +5 pts sur le stress et +7 pts sur la pénibilité



A propos de votre travail, diriez-vous que... ?



Or, il est avéré que la charge mentale, lorsqu'elle est trop importante, peut entraîner des conséquences sur la santé et présenter des risques tels que les troubles du sommeil et de l'attention, et dans les cas les plus graves, épuisement ou burn-out. Le 3 juin 2024, une infirmière de 49 ans du service gériatrie du Centre hospitalier de Béziers s'est ainsi suicidée chez elle⁵⁴ après avoir confié ses souffrances au travail dans une lettre posthume.

Si les professionnelles de santé sont moins consommatrices d'alcool que leurs homologues masculins, elles sont plus nombreuses à consommer du tabac (19%, contre 17% chez les hommes) et à prendre certains médicaments potentiellement dangereux comme les anxiolytiques et les somnifères (21% des hospitalières, contre 16% des hospitaliers).

En revanche, les hospitalières sont globalement moins nombreuses à adopter des comportements nocifs pour la santé que les hospitaliers mais elles sont davantage à consommer des drogues et des médicaments (22% des femmes soignantes contre 18% des hommes soignants).

Concernant les vétérinaires, selon le rapport de Recherche pour le Conseil National de l'Ordre des Vétérinaires et Vétos-Entraide de 2024, « les femmes ont une moins bonne santé que les

⁵⁴ Revue média, Suicide d'une infirmière : "les conditions sont de plus en plus compliquées" à l'hôpital, alertent les syndicats, France 3, 2024 [En ligne]. Disponible : <https://france3-regions.francetvinfo.fr/occitanie/herault/montpellier/une-infirmiere-se-suicide-des-soignants-en-arret-de-travail-les-conditions-sont-de-plus-en-plus-compliquees-a-l-hopital-alertent-les-syndicats-2988929.html>

hommes⁵⁵ et « ont un épuisement émotionnel significativement supérieur aux hommes ». En revanche, selon le même rapport, concernant le burnout « les hommes ont des scores significativement plus élevés que les femmes. »

⁵⁵ La santé des vétérinaires français : une approche longitudinale, Université de Bourgogne Franche-Comté, 2024 [En ligne]. Disponible : [rapport cnov et veto entraide mars 2024 version 2 .pdf](#)

6. Violences

Incivilités et violences physiques ou verbales contre les personnels

La violence contre les personnels, à l'hôpital comme en cabinet médical, s'est banalisée⁵⁶. Depuis plusieurs années, près de 20 000 signalements de violences à l'encontre des personnels soignants sont enregistrés par an. Ces signalements font état de 30 000 atteintes aux personnes et 5 000 atteintes aux biens chaque année. Chaque jour en moyenne, 65 professionnel-le-s de santé sont victimes d'agression physique ou verbale.

L'Observatoire National des Violences en Santé (ONVS)⁵⁷, placé au sein de la Direction générale de l'offre de soins, recueille, depuis 2005, sur la base du volontariat, les signalements de faits de violence (atteintes aux personnes - dont les incivilités, et aux biens) commis :

- dans les établissements, dont l'hospitalisation et soins à domicile et sur la voie publique,
- depuis fin 2020, dans le cadre de l'exercice libéral (dit de ville).

Les structures et unités déclarant le plus de violence sur les années 2020-2021 sont :

1. psychiatrie
2. gériatrie (EHPAD/USLD) : violences verbales et physiques très fréquentes, majoritairement liées à une maladie neurodégénérative,
3. Urgences (agressions verbales, incivisme et comportements antisociaux, violence physique).

Il a recensé, pour l'année 2022, 18 768 signalements de violences à l'encontre de professionnel-le-s de santé. Dans ce contexte, les infirmier-e-s ont représenté 45% des victimes de violences⁵⁸.

Le Conseil national de l'Ordre des médecins, en collaboration avec Ipsos, publie aussi régulièrement son "Observatoire annuel de la sécurité des médecins". Les résultats de 2023⁵⁹ sont particulièrement préoccupants, révélant une augmentation de 27% des actes de violence envers les médecins. Cette tendance alarmante a été illustrée en septembre dernier par l'agression d'un médecin à Marseille. L'enquête, basée sur les déclarations d'incidents et d'agressions signalées aux conseils départementaux de l'Ordre, fait état de 1581 cas en 2023, contre 1244 en 2022. Les médecins généralistes sont les plus touchés, représentant 64% des déclarations. Les incidents vont des agressions verbales et menaces aux agressions physiques, en passant par les vols et le vandalisme. Un faible taux de signalement officiel est constaté : seuls 31% des médecins ayant signalé des violences à l'Ordre ont porté plainte, et 7% ont déposé une main courante.

⁵⁶ Proposition de loi visant à renforcer la sécurité des professionnel-le-s de santé, 2024, Vie Publique [En ligne]. Disponible : <https://www.vie-publique.fr/loi/293382-violences-securite-des-professionnels-de-sante-proposition-de-loi>

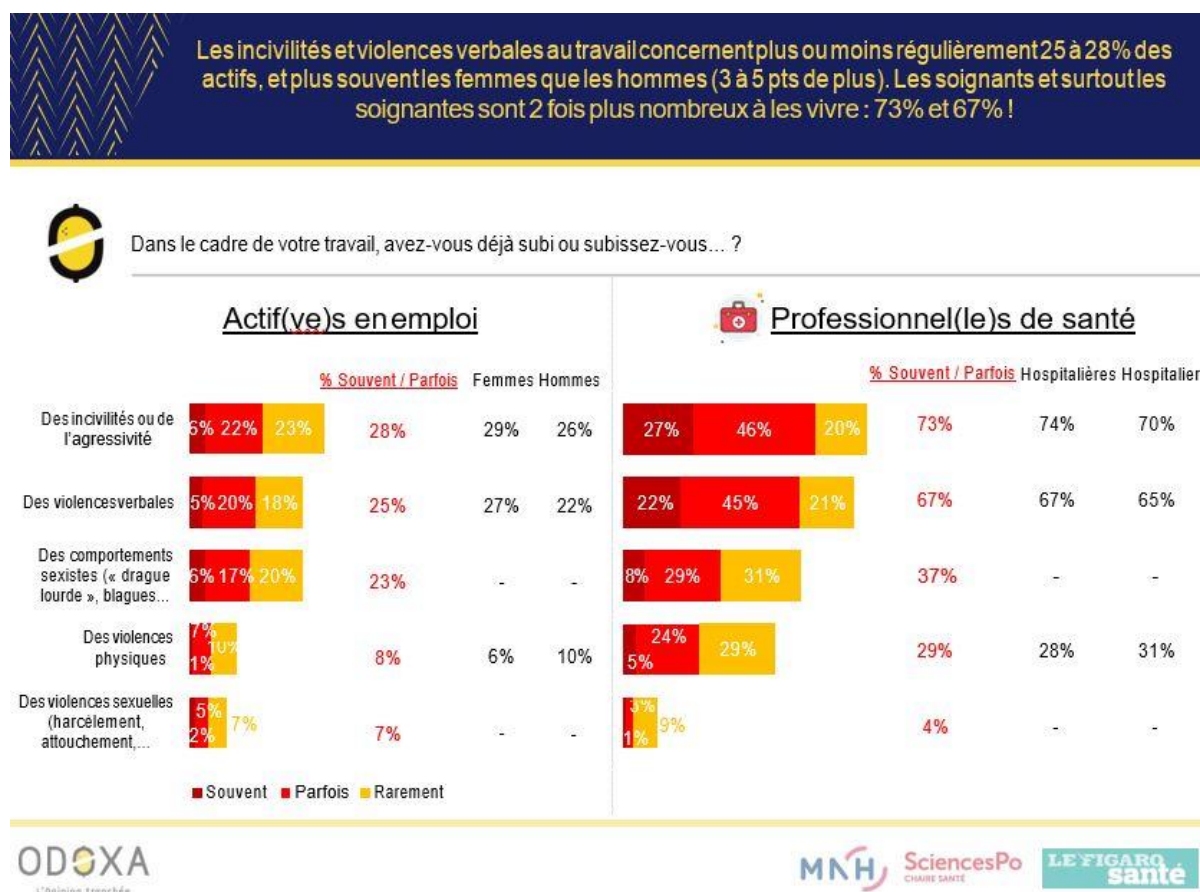
⁵⁷ Observatoire National des Violences en Santé, Ministère de la Santé et de la Prévention [En ligne]. Disponible : <https://dgos-onvs.sante.gouv.fr/apropos>

⁵⁸ Des mesures pour la sécurité des professionnel-le-s de santé, 2023, Gouvernement, [En ligne]. Disponible : <https://www.info.gouv.fr/actualite/des-mesures-pour-la-securite-des-professionnels-de-sante>

⁵⁹ CNOM - Observatoire de la sécurité des médecins 2023 [En ligne]. Disponible : https://www.conseil-national.medecin.fr/sites/default/files/external-package/analyse_etude/6g2wqz/cnom_observatoire_securite_2023.pdf

Professionnelles de santé à l'hôpital

L'étude étude Odoxa-MNH 2023⁶⁰ révèle que les soignantes sont deux fois plus nombreuses que l'ensemble de la population active à subir des incivilités et des violences physiques ou verbales au travail (82% pour les soignantes contre 41% pour les femmes actives en emploi).



L'étude montre l'ampleur du phénomène auquel sont exposées les professionnelles de santé à l'hôpital : 74% des hospitalières déclarent avoir subi des violences de la part de leurs patients dont 37% souvent.

Violences sexistes et sexuelles (VSS)

Les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) incluent les situations dans lesquelles une personne impose à autrui un ou des comportements ou propos (oral ou écrit) à caractère sexiste et/ou sexuel.

Dans notre synthèse bibliographique de 2021⁶¹, nous notons que 16% des praticiennes répondant à l'étude Medscape déclaraient avoir subi une situation de harcèlement, abus ou inconduite à caractère sexuel à l'hôpital au cours des 6 dernières années contre 2% des hommes. Une victime sur 20 avait

⁶⁰ Comment les conditions de travail affectent la santé des hospitaliers, 2023, Infirmiers.com [En ligne]. Disponible : <https://www.infirmiers.com/profession-ide/comment-les-conditions-de-travail-affectent-la-sante-des-hospitalieres>

⁶¹ Etats Généraux de la place de la femme dans le secteur professionnel de la santé, Femmes de Santé, 2021 [En ligne]. Disponible : [Place professionnelle femmes - Femmes de Santé](#)

reçu une proposition de promotion en échange d'une relation sexuelle ou des menaces en cas de refus. Seules 5% des victimes avaient eu recours à des services de police.⁶²

Les femmes cadres de santé, font plus que les hommes, l'objet de blagues à connotation sexiste ou sexuelle. Dans une enquête du Syndicat des Managers Publics de Santé (SMPS)⁶³ de 2021 :

- 64,2% des cadres de santé affirmaient avoir déjà fait l'objet de blagues ou propos à connotation sexiste ou sexuelle sur leur lieu de travail
- et 56,1% affirment avoir vécu cette situation, plusieurs fois. Parmi ces répondants, 87,4% sont des femmes.

Dans le 5e baromètre Donner des ELLES à la santé⁶⁴ sur la situation des femmes médecins à l'hôpital où 500 professionnel-le-s de santé ont été interrogé.e.s entre janvier et février 2024, 39% de femmes médecins ont été victimes de comportements sexistes :

- 29% des femmes ont été confrontées à des propos sexistes sur leurs compétences.
- 19% à des questions intrusives sur leur vie privée ou sexuelle
- 26% sur leur apparence physique
- 1 homme médecin sur 10 a été témoin de situations d'agressions sexuelles.
- 66% des femmes victimes de propos sexistes ont décidé d'en parler, majoritairement à des collègues (36%) et seulement 4% à des référents égalité professionnelle.

Enfin, en ce qui concerne les médecins en général, le Conseil national de l'Ordre des médecins (CNOM) a mené en septembre/octobre 2024 une vaste enquête sur les VSS dans le milieu médical (21 040 médecins répondants)⁶⁵.

« L'enquête révèle que ces VSS existent tout au long de la carrière professionnelle :

- 65% des médecins actifs déclarent avoir eu connaissance de VSS dans le monde médical
- 29% des médecins actifs déclarent avoir été victimes, en majorité lors de leur parcours étudiant, avec une prépondérance à 54% de femmes victimes.
- Parmi ces 54% de femmes victimes de VSS :
 - 49% d'outrages sexistes et sexuels
 - 18% de harcèlement sexuel
 - 9% d'agressions sexuelles
 - et 2% de viols. »

⁶² « Enquête : harcèlement sexuel dans le milieu médical en France » 2019. [En ligne]. Disponible : <https://francais.medscape.com/diaporama/33000214#5>.

⁶³ Analyse sur les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les violences sexistes et sexuelles chez les managers de santé, SMPS, 2021 [En ligne]. Disponible : [Version-longue-Enquete-SMPS-sexisme-et-harcèlement-sexuel-congres-20211.pdf](https://www.conseil-national.medecin.fr/publications/communiqués-presse/enquete-violences-sexistes-sexuelles-vss)

⁶⁴ Baromètre « Donner des Elles à la Santé », édition 2024 réalisé par IPSOS [En ligne]. Disponible : [donner-des-elles-a-la-sante-barometre-IPSOS-2024.pdf](https://www.donnerdeselles.org) ([donnerdeselles.org](https://www.donnerdeselles.org)), https://www.linkedin.com/posts/donner-des-elles-à-la-santé_barometre-2024-activity-7207292264866312193-S8i?utm_source=share&utm_medium=member_desktop

⁶⁵ Communiqués de presse CNOM du 20 novembre 2024 "Enquête sur les violences sexistes et sexuelles (VSS) [En ligne]. Disponible : <https://www.conseil-national.medecin.fr/publications/communiqués-presse/enquete-violences-sexistes-sexuelles-vss> & https://www.conseil-national.medecin.fr/sites/default/files/external-package/analyse_etude/1fjm3kg/cnom_enquete_vss.pdf

Les victimes de violences sexistes et sexuelles (VSS) - FEMMES

54 %

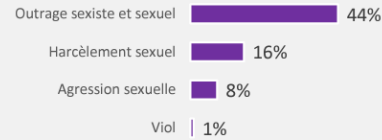
des médecins femmes ont été victimes de violences sexistes et sexuelles

Les médecins femmes qui ont été victimes de violences sexistes et sexuelles sont plus nombreuses parmi les **moins de 40 ans (57%)**.

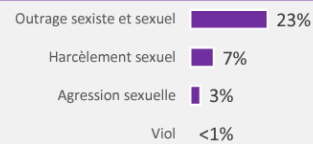
Outrage sexiste et sexuel	49 %
Harcèlement sexuel	18 %
Agression sexuelle	9 %
Viol	2 %

A titre de comparaison,
5% des médecins hommes et 40% des médecins non binaires (n=61) ont été victimes

48 % des médecins femmes ont été victimes dans leur parcours étudiant



25 % des médecins femmes ont été victimes dans leur milieu professionnel



« Ces violences proviennent, dans une proportion significative, de médecins inscrits au CNOM :

- 26% des médecins déclarent avoir subi des VSS perpétrées par un autre médecin.
- Les femmes sont les plus touchées : 49% des femmes médecins actives contre 3% des hommes. »

« Les chiffres sont alarmants,
en particulier pour les femmes médecins, principalement victimes de confrères.
Nous allons devoir nous retoucher les manches »

Dr Marie-Pierre Glaviano-Ceccaldi, vice-présidente du CNOM pour le Quotidien du Médecin

« L'enquête révèle également des lacunes importantes dans la connaissance des ressources/aides disponibles et des sanctions pénales associées à ces infractions :

- Seuls 28% des médecins déclarent savoir quelles aides sont accessibles aux victimes.
- Trois médecins sur quatre déclarent avoir besoin de davantage d'informations.

Si les sanctions concernant le viol sont relativement connues, celles liées aux autres VSS restent majoritairement mal maîtrisées.

Malgré la gravité des faits, les signalements restent rares. L'enquête met en évidence des obstacles majeurs au signalement des violences :

- Après des supérieurs hiérarchiques : il existe des obstacles tels que :
 - la peur de ne pas être crue,
 - les conséquences sur la carrière
 - ou encore la honte.
- Après des institutions ordinales : il existe :

- une ignorance des démarches à suivre,
- une méfiance
- ou encore une perception d'inefficacité de l'Ordre.

Les victimes peinent à être reconnues : seules 3% des victimes ont connaissance que le CNOM a été informé de ces violences.

Enfin, 2 médecins sur 3 estiment qu'il existe des discriminations professionnelles à l'égard des victimes et 15% des répondants ont eu connaissance de discriminations à l'encontre des dénonciateurs.

Face à cette situation, 62% des médecins souhaitent qu'une enquête plus large soit menée sur les discriminations professionnelles dans le monde médical. »

Étudiant(e)s

En ce qui concerne les étudiants en médecine, l'enquête⁶⁶ de l'Association nationale des étudiants en médecine de France (ANEMF) en 2021 sur les VSS révélait des résultats « très alarmants » :

- un étudiant en médecine sur trois a été victime de harcèlement au cours de sa vie universitaire et 15% des carabins ont subi une « agression sexuelle » au cours de leurs études.
- seules 10% des victimes signalent ces violences, dont 0,5% aux dispositifs prévus à cet effet.

Dans l'enquête 2024 de l'ANEMF, l'ISNAR-IMG et l'ISNI⁶⁷ :

- 26% d'internes, 19% d'externes, 8% d'étudiants pré-clinique ont été victimes de propos ou attitudes à caractère sexuels les mettant mal à l'aise.
- 423 agressions sexuelles ont été rapportées dans l'enquête, c'est-à-dire : touché-es au niveau des seins ou des fesses, coincé-es pour être embrassé-e contre leur gré dans le cadre de leurs études
- Enfin, 92 Viols, Tentatives de viol ou Attouchements Sexuels sont survenus dans le cadre de leurs études
- Chez 100 personnes prononçant le serment d'Hippocrate, on considère aujourd'hui qu'une a été violée.

Les lieux des faits déclarés ont été :

- Hôpital 63%
- Soirée étudiante 23%
- Université 8%
- Autre 5%.

Les auteur-es des faits déclarés ont été :

- Médecins thésé-es 49%
- Autre 22%

⁶⁶ Enquête sur les VSS, 2023, ANEMF [En ligne]. Disponible : <https://anemf.org/iss/enquete-sur-les-vss/>

⁶⁷ L'enquête sur la santé mentale des étudiant.es en médecine, 2024, l'ANEMF, l'ISNAR-IMG et l'ISNI [En ligne]. Disponible : [DOSSIER DE PRESSE - Enquête santé mentale](#)

- Étudiant·es en médecine 18%
- Internes 12%.

Le Quotidien du Médecin⁶⁸ du 25/9/24 rapporte le travail d’Audrey Bramly, interne d’anesthésie-réanimation en disponibilité, représentante du pôle Violences et Harcèlement au syndicat des internes de Paris (SIHP), qui, afin de mettre en lumière l’ampleur des violences et du harcèlement au sein des services, a collecté des dizaines de témoignages de collègues en stage dans différents hôpitaux parisiens. Elle a pu présenter ses résultats au congrès 2024 de la SFAR - Société française d’anesthésie et de réanimation. Après 1 mois et demi d’enquête, 50 appels menant à 22 témoignages écrits, ont eu lieu entre 2018 et 2022 :

- 33% de déclaration d’harcèlement sexuel
- 22% de déclaration d’harcèlement moral
- 11% de déclaration de viol (n=2).

Le reste concernait les agissements et outrages sexistes.

Dans 77% des cas, les personnes mises en cause étaient en supériorité hiérarchique (PH ou PU-PH).

Une récente enquête menée auprès des 34 facultés de médecine françaises rapportée par le quotidien du médecin⁶⁹ permet aussi de se faire une idée de l’ampleur du phénomène :

- « Au cours de l’année universitaire 2023-2024, 80 incidents ont été remontés aux doyens.
- Parmi ces cas, huit ont été jugés suffisamment graves pour faire l’objet d’un signalement au procureur sous l’article 40 du code de procédure pénale », précise le patron des doyens.
- Plus alarmant, 13 situations rapportées sur 80 mettaient directement en cause un supérieur hiérarchique, un déséquilibre d’autorité qui rend d’autant plus difficile la dénonciation des faits.

La récente enquête du CNOM⁷⁰ confirme aussi que c’est dans le parcours étudiant que les VSS sont les plus nombreuses :

- 26% vs 14% dans le milieu professionnel tous sexes confondus,
- 48% vs 25% dans le milieu professionnel pour les femmes.

Les faits déclarés ont consisté en :

- Outrage sexiste et sexuel à 44%
- Harcèlement sexuel à 16%
- Agression sexuelle à 8%

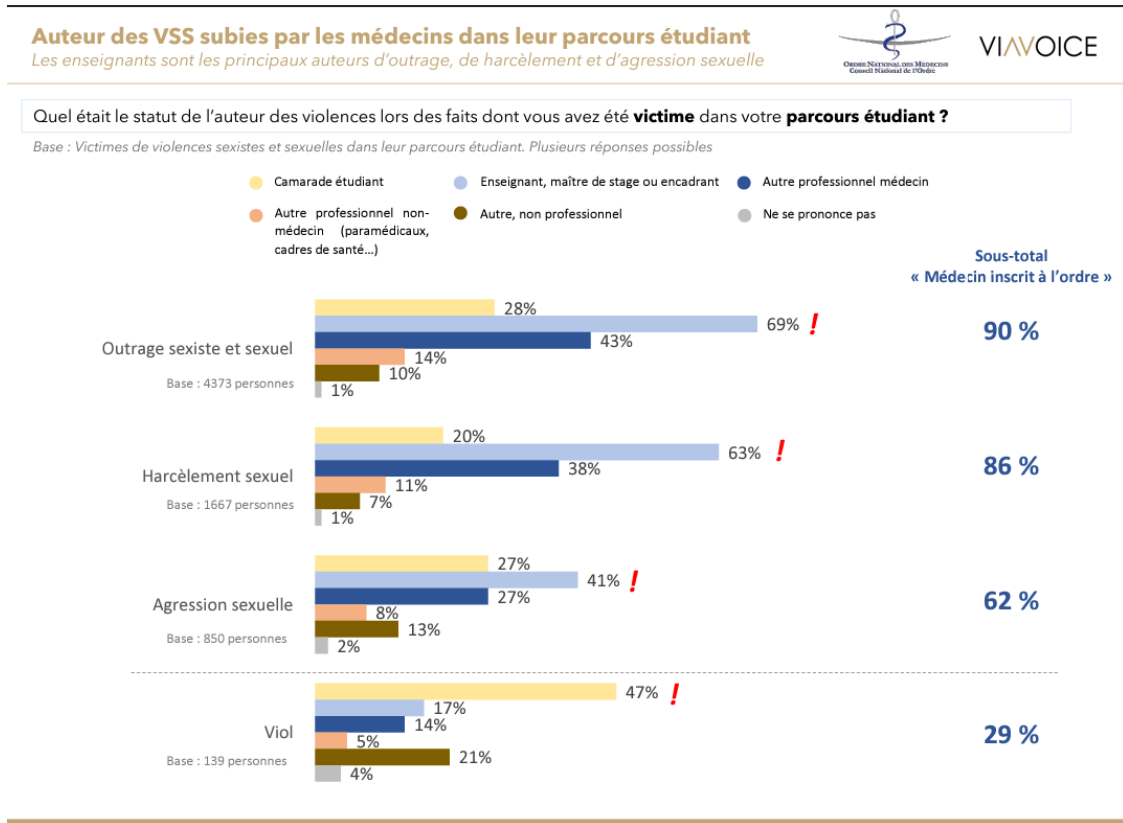
⁶⁸ Du harcèlement au viol, une interne en anesthésie-réanimation révèle l’enfer des stages hospitaliers, 2024 [En ligne]. Disponible : <https://www.lequotidiendumedecin.fr/jeunes-medecins/internat/du-harcèlement-au-viol-une-interne-en-anesthésie-reanimation-revele-lenfer-des-stages-hospitaliers>

⁶⁹ Violences sexistes et sexuelles : face au fléau, des avancées trop timides, 2024 [En ligne]. Disponible : https://gynecologie-obstetrique.lequotidiendumedecin.fr/jeunes-medecins/sante-des-etudiants/violences-sexistes-et-sexuelles-face-au-fleau-des-avancees-trop-timides?xtor=EPR-10-%5BNL_magazine-hebdo%5D-%5B20241025%5D&utm_content=20241025&utm_campaign=NL_hebdo-magazine&utm_medium=newsletter&utm_source=qdm

⁷⁰ Communiqués de presse CNOM du 20 novembre 2024 "Enquête sur les violences sexistes et sexuelles (VSS) [En ligne]. Disponible : <https://www.conseil-national.medecin.fr/publications/communiqués-presse/enquete-violences-sexistes-sexuelles-vss> & https://www.conseil-national.medecin.fr/sites/default/files/external-package/analyse_etude/1fjm3kg/cnom_enquete_vss.pdf

- Viol à 1%.

Pire, ce sont les enseignants qui, dans ce travail, sont très majoritairement déclarés (tous sexes confondus) comme les principaux auteurs d'outrage, de harcèlement et d'agression sexuelle.



Directrices et directeurs de la fonction publique hospitalière

Le Centre National de Gestion a mené une enquête nationale auprès des directrices et directeurs de la fonction publique hospitalière sur l'accès aux responsabilités, les discriminations (âge, genre et origines) et les VSS⁷¹. Au total, 1171 directrices et directeurs ont répondu à cette enquête, soit environ 27% de tous les directeurs exerçant en établissement. Le profil des répondants est globalement représentatif des trois corps gérés.

29% des directeurs se disent avoir été victime d'au moins une VSS au cours des 3 dernières années mais les écarts entre femmes et hommes sont extrêmement importants : 42% des femmes (303) déclarent avoir été victimes, contre 9% des hommes (40).

Dans 77% des cas, les auteurs des faits sont un ou des hommes.

Au total, près de 900 phénomènes (témoignages de sexisme ou fait de VSS vécu une ou plusieurs fois) ont été déclarés dans le cadre de cette enquête :

- 39% en tant que témoin de sexisme

⁷¹ Enquête discrimination et VSS : résultats de l'enquête menée par le CNG, 2024 [En ligne]. Disponible : <https://www.cng.sante.fr/enquete-discrimination-vss-resultats-lenquete-menee-par-cng>

- et 61% en tant que victime de VSS, balayant tout le spectre des VSS.
- Les faits sont évoqués/signalés dans 57% des cas.

Professionnelles de santé libérales

Si la libération de la parole a concerné en premier lieu l'hôpital, c'est l'ensemble des étudiants et des professionnel-le-s de santé qui sont concernés, à l'hôpital comme en ville, d'autant qu'il existe des mobilités entre les deux univers.

Chez les vétérinaires, une étude de Didier Truchot⁷² rapporte des propos sexistes dans la profession : « Le sexisme au travail aussi, de la part du patron mais aussi des clients qui veulent passer avec le véto homme car un médecin c'est un homme dans leur tête » « Discrimination homme femme au travail ».

⁷² La santé des vétérinaires français : une approche longitudinale, Université de Bourgogne Franche-Comté, 2024 [En ligne]. Disponible : [rapport_cnov_et_veto_entraide_mars_2024_version_2_.pdf](#)

Etat des lieux des recommandations proposées par les Femmes de Santé en 2021 – Solution 1

A noter : cette liste de solutions n'est pas exhaustive.

Solution	Recommandation
Solution 1 : création d'une campagne de communication gouvernementale et multicanale valorisant les femmes en tant que professionnelle et dénonçant le plafond de verre :	<p>Diffuser des success stories et des vidéos mettant en avant les femmes dans des rôles modèles.</p> <p>Diffuser des spots publicitaires illustrant les bénéfices de la mixité au niveau managérial avec l'intervention de duos femme-homme qui expliquent pourquoi ils soutiennent cette mixité, leur déclic afin que tous puissent s'engager à leur tour.</p> <p>Créer et diffuser des séquences « vis-ma-vie » avec des hommes dirigeants en postes pour sensibiliser sur la réalité professionnelle vécue par les femmes, et inversement.</p>

Etat des lieux en 2024 :

- Lancement par l'AP-HP du podcast « Santé-vous légitimes » en juillet 2023⁷³ pour donner la parole aux femmes des hôpitaux de Paris sur leur parcours et les obstacles auxquels elles ont dû faire face.
- Le collectif Femmes de Santé valorise l'expertise et les initiatives portées par les femmes à travers différentes actions : la mise en place d'une liste d'expertes prêtes à intervenir sur les tables rondes et dans les médias ainsi qu'une charte d'engagement⁷⁴ à signer par les médias et institutions pour une meilleure visibilité des femmes expertes dans la santé. Le collectif Femmes de Santé est également à l'initiative des Femmes de Santé de l'année ainsi que du podcast Les Expertes de la Santé, en partenariat avec MedShake Studio, qui donne la parole aux membres du collectif pour qu'elles partagent leur expérience.⁷⁵

⁷³ 11e épisode du podcast "Santé-vous légitimes" : « Se libérer et se sentir parfaitement légitime », APHP, 2024 [En ligne]. Disponible : [11e épisode du podcast "Santé-vous légitimes" : « Se libérer et se sentir parfaitement légitime » | APHP](#)

⁷⁴ La charte d'engagement Femmes de Santé, 2021 [En ligne]. Disponible : [Charte et liste d'expertes - Femmes de Santé](#)

⁷⁵ Podcast Les Expertes de la Santé, Femmes de Santé, 2022, [En ligne]. Disponible : [Les Expertes de la Santé - Podcast Santé](#)

Etat des lieux des recommandations proposées par les Femmes de Santé en 2021 – Solution 2

A noter : cette liste de solutions n'est pas exhaustive.

Solution	Recommandation
<p>Solution 2 : mise en place d'un modèle professionnel qui normalise la maternité au sein des entreprises et des établissements de santé. Cela passe par :</p>	<p>L'intégration dans la fiche de poste des modalités de l'accompagnement de la grossesse, du congé maternité, du congé paternité et de la continuité de l'activité au sein du service et les remplacements mis en place pendant ce congé.</p> <p>Inciter à la prise du congé paternité via les managers et les dirigeants.</p> <p>Accompagner le retour du congé maternité, en ayant établi un retour à l'emploi clair, en amont, et en proposant des MOOCs diplômants sur le long terme, pouvant être suivis pendant le congé maternité si la femme le souhaite.</p>

Etat des lieux en 2024 :

- Dans le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027)⁷⁶ a été ajouté deux axes :
 - Améliorer les congés maternité et paternité, notamment en diminuant, de 10 mois à 6 mois, la durée d'affiliation nécessaire avant de pouvoir percevoir une indemnisation et en menant une réflexion sur les minimums versés,
 - Augmenter le nombre d'autorisations d'absence pour le coparent dans le cadre de rendez-vous médicaux prénataux, en menant un travail de concertations avec les partenaires sociaux,
 - Créer un service universel d'accueil du jeune enfant, comprenant notamment l'alignement du reste à charge parental pour l'accueil d'un jeune enfant par une assistante maternelle sur celui de la crèche,
 - Étendre le complément mode de garde (CMG) aux familles monoparentales ayant des enfants âgés de 6 à 11 ans,
 - Sensibiliser les TPE/PME sur la situation des familles monoparentales pour faciliter leur insertion professionnelle,
 - Renforcer l'information des familles monoparentales aux dispositifs qui leur sont accessibles et/ou réservés.

⁷⁶ Toutes et tous Egau, Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027) [En ligne]. Disponible : [Plan-interministeriel-pour-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-2023-2027-pdfaccessible_0.pdf](#)

Etat des lieux des recommandations proposées par les Femmes de Santé en 2021 – Solution 3

A noter : cette liste de solutions n'est pas exhaustive.

Solution	Recommandation
Solution 3 : création d'une charte d'entreprise/d'institution qui favorise l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle avec notamment les éléments suivants :	<p>Gérer le temps :</p> <ul style="list-style-type: none">- Montrer l'exemple : interdire les réunions, conseils d'administrations et comités de pilotage après 18h.- Appliquer une charte de déconnexion avec un « malus » pour les managers s'il y a un non-respect de la charte de déconnexion.- Former les salariés à l'organisation de leur temps de travail lors de leur arrivée au sein de l'établissement ou dans l'entreprise. <p>Développer les systèmes de garde d'enfants (crèches, activités périscolaires...), notamment en entreprise et à domicile, et indexer leur coût sur les revenus des parents.</p> <p>Autoriser une combinaison entre le télétravail et le présentiel, à 50% si cela est compatible avec la fonction.</p>

Pas d'état des lieux.

Etat des lieux des recommandations proposées par les Femmes de Santé en 2021 – Solution 4

A noter : cette liste de solutions n'est pas exhaustive.

Solution	Recommandation
Solution 4 : imposition de quotas (minimum de femmes porteuses de projets) dans les investissements et les subventions (notamment des offres de la BPI)	Allouer aux entreprises ou appels à projets, pour favoriser la création d'entreprises ou de projets de santé par les femmes.

Etat des lieux en 2024 :

Dans le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027)⁷⁷ a été ajouté l'axe suivant : mesurer les écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi les créateurs et les repreneurs d'entreprises. Aller plus loin en examinant les causes – notamment financières – de ces écarts par la publication d'un baromètre annuel de l'entrepreneuriat féminin.

⁷⁷ Toutes et tous Egaux, Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027) [En ligne]. Disponible : [Plan-interministeriel-pour-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-2023-2027-pdfaccessible_0.pdf](#)

Etat des lieux des recommandations proposées par les Femmes de Santé en 2021 – Solution 5

A noter : cette liste de solutions n'est pas exhaustive.

Solution	Recommandation
<p>Solution 5 : accompagnement des femmes par les entreprises et les établissements de santé, pour leur permettre d'oser plus, et notamment de postuler aux postes à responsabilités.</p>	<p>Généraliser des programmes de mentoring dans toutes les structures. L'idée est d'avoir systématiquement des binômes mixtes : des femmes qui mentorent des hommes, des hommes qui mentorent des femmes, afin de gommer les différences de genre et de monter en compétence grâce aux savoir-faire de chacun.</p> <p>Créer des roadmaps pour les femmes (= parcours professionnel au sein d'une même entreprise ou établissement) intégrées dans la Qualité de Vie au Travail ainsi que dans les objectifs RH des entreprises et institutions.</p> <p>Mettre en place une formation en entreprise et dans le secteur public pour casser l'autocensure et briser le syndrome de l'imposteur. Cette formation serait triple avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des ateliers mixtes pour développer son leadership, la confiance en soi, - Des média training qui aborderaient les éléments de langages verbaux et non-verbaux à utiliser, la définition de l'image qu'elles souhaitent communiquer, et le développement de leur expertise, - Une formation proposée par les services RH pour apprendre à négocier son salaire et ses promotions tout au long de sa carrière. <p>Former les femmes au développement et à l'utilisation des réseaux professionnels et favoriser leur inscription à ces réseaux.</p>

Etat des lieux en 2024 :

- Programme Talentueuse, créé en 2023⁷⁸ : Dispositif d'accompagnement multimodal et personnalisé, qui a pour objectif d'aider les participantes à renforcer leur posture de

⁷⁸Troisième édition de Talentueuses, Ministère de la fonction publique [En ligne]. Disponible : [Troisième édition de Talentueuses : les candidatures sont ouvertes ! | transformation.gouv.fr](https://www.transformation.gouv.fr/les-candidatures-sont-ouvertes)

dirigeante et leur capacité à oser, en vue d'occuper dans un avenir proche un premier emploi fonctionnel de direction dans la fonction publique.

- Le dispositif "PasSansElles"⁷⁹ mis en place en 2023, qui vise à accompagner les directrices aspirantes à des chefferies de groupe 1 et de CHU-CHR, par un accompagnement de leurs pairs cheffes d'établissement expérimentées est en cours d'expérimentation pour 6 femmes ainsi accompagnées. Un bilan sera fait en 2024 pour l'entendre plus largement.
- Dans le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027)⁸⁰ a été ajouté l'axe suivant : développer un programme « Une entrepreneure, une mentor ». Ce programme permettra aux créatrices d'entreprises d'être suivies, en ligne, par une ou un mentor gratuitement pendant un à deux ans.
- Depuis 2023, l'AP-HP⁸¹ met en place des parcours d'intégration systématiques et renforce le tutorat des étudiants et des jeunes professionnels pour les accompagner de façon plus individualisée et structurée à leur arrivée. Dans chaque service, au moins deux professionnels auront des missions de tuteurs pour leur apprendre leur nouveau métier sur le terrain.
- Certain.e.s entreprises, établissements et institutions lancent leur réseau féminin interne. Par exemple le collectif Femmes de Santé a été amené à intervenir pour Les Elles de la Casden.

⁷⁹ Supprimer le plafond de verre : Le CNG promeut l'égalité professionnelle Femmes-Hommes, 2023 [En ligne]. Disponible : [Supprimer le plafond de verre : Le CNG promeut l'égalité professionnelle Femmes-Hommes | Le CNG](#)

⁸⁰ Toutes et tous Egaux, Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027) [En ligne]. Disponible : [Plan-interministeriel-pour-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-2023-2027-pdfaccessible_0.pdf](#)

⁸¹ Mieux accompagner les étudiants et les jeunes professionnels à leur arrivée à l'AP-HP, 2023 [En ligne]. Disponible : [Mieux accompagner les étudiants et les jeunes professionnels à leur arrivée à l'AP-HP | APHP](#)

Etat des lieux des recommandations proposées par les Femmes de Santé en 2021 – Solution 6

A noter : cette liste de solutions n'est pas exhaustive.

Solution	Recommandation
Solution 6 : création d'un label Femmes de Santé , contre le sexisme et les discriminations envers les femmes au travail, qui inclurait notamment, mais pas seulement, de :	<p>Identifier les critères discriminants (comme la répartition femmes-hommes par tranche de salaires, par poste à responsabilités ou de directions, par type de contrats...) et prévoir des accompagnements en fonction des situations inégalitaires.</p> <p>Mettre en place des formations sur les sujets « remarques sexistes » et « harcèlement sexuel » avec des jeux de rôles pour débanaliser les premières et comprendre les rôles harceleur-harcelé. Ces formations seraient obligatoires pour les personnes qui ont déjà harcelé une personne et pour les managers et tous les dirigeants, DG et présidents inclus.</p> <p>Nommer un référent "sexisme et harcèlement" dans les entreprises et organisations à l'instar des hôpitaux.</p>

Etat des lieux en 2024 :

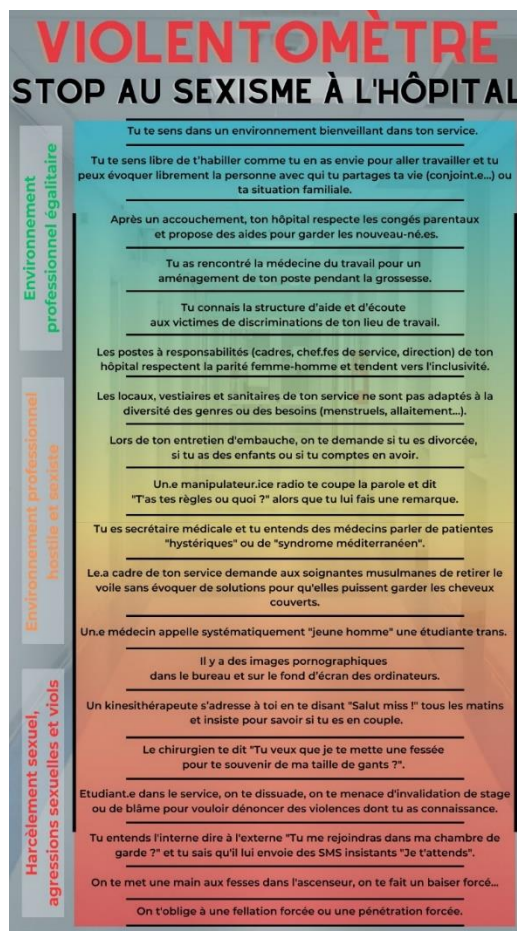
Par les professionnel.le.s de santé

Mi-2023, l'Association nationale des étudiants en médecine de France (ANEMF) rendait public un guide de lutte contre les VSS⁸² au sein des études de médecine, réalisé en collaboration avec la conférence permanente des chargés de mission égalité/diversité (CPED). L'objectif de ce guide est de sensibiliser les étudiants aux VSS, de les prévenir et d'apporter des réponses concrètes (ou des relais d'écoute). Il fournit ainsi de nombreuses clés pour réagir aux VSS et s'articule autour de trois principaux chapitres :

- « Comment identifier une VSS » (définition et cadre légal, consentement, « culture du viol »...)
- « Que faire face à une situation de VSS » (sécurité de la victime, protection, relais)
- et « Procédures » (aide juridictionnelle, réponse pénale, disciplinaire, ordinaire).

⁸² Guide de lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles au sein des études de médecine, ANEMF, 2023 [En ligne]. Disponible : [Guide de lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles au sein des études de médecine – ANEMF](#)

Quelques semaines après, plusieurs syndicats et associations de jeunes soignants décidaient de mettre en place un violentomètre⁸³ à l'hôpital, inspiré par le violentomètre des Observatoires des violences faites aux femmes de Seine-Saint-Denis et Paris.



Par les institutions ordinales

Au terme de son enquête, le Conseil national de l'Ordre des médecins (CNOM) rappelle :

- son engagement pour une politique de tolérance zéro à l'égard des VSS
- et qu'il est essentiel de :
 - renforcer la formation et l'information sur ces enjeux dans le monde médical,
 - promouvoir des mécanismes de signalement fiables et accessibles,
 - et garantir un soutien concret aux victimes.

Enfin, il appelle l'ensemble des acteurs du monde médical et institutionnel à :

- s'unir et travailler de concert afin de briser le silence,
- et faire du milieu médical un environnement de travail sûr pour toutes et tous.

⁸³ Hôpital : un violentomètre pour repérer les violences sexistes et sexuelles, Le Quotidien du médecin, 2023 [En ligne]. Disponible : [Hôpital : un violentomètre pour repérer les violences sexistes et sexuelles | Le Quotidien du Médecin \(lequotidiendumedecin.fr\)](https://www.lequotidiendumedecin.fr/)

Ministère de la Santé

Depuis le 1er janvier 2019, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné au sein du Comité social et économique (CSE) dans toute entreprise, peu importe son effectif. Par ailleurs, si l'entreprise compte au moins 250 salariés, un référent doit être désigné en plus du référent élu du personnel. Ce référent est chargé d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Autre que les référents égalité, INSTRUCTION N° DGOS/RH3/2022/272 du 17 janvier 2023 relative au retrait des fresques dites « carabines » dans les salles de garde des étudiants en santé dans les établissements publics de santé.

En mai 2024, Monsieur Frédéric Valletoux, ministre délégué en charge de la Santé et de la Prévention, dévoile une première série de mesures concrètes pour prévenir et lutter contre les VSS dans le secteur de la santé⁸⁴ articulées autour de 4 axes qui représentent des leviers d'action majeurs sur les VSS : améliorer les suites données aux signalements, former l'ensemble des professionnels, déployer un dispositif de prise en charge des victimes et promouvoir une plus grande transparence pour mettre fin à la culture du secret :⁸⁵

- **Axe 1 : Renforcer l'efficacité des enquêtes**

- Il ressort des concertations avec les acteurs du secteur que les enquêtes peinent à aboutir. Dès lors, il est urgent de renforcer la phase d'instruction des signalements.
- Une équipe nationale d'experts enquêteurs, en capacité de venir en appui d'un établissement de santé en cas de signalement de VSS, sera créée d'ici la fin de l'année. Cette équipe dédiée, composée de personnes formées aux VSS, permettra de professionnaliser les enquêtes et de maximiser les chances que les procédures aboutissent. Elle a également vocation à prévenir l'« entre-soi » qui a pu être dénoncé en permettant à une entité extérieure à l'établissement d'intervenir en appui.
- Un travail sera mené avec Eric Dupond-Moretti, ministre de la Justice, et Sylvie Retailleau, ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, dans les prochaines semaines, afin de faciliter le partage d'informations et la connaissance mutuelle des acteurs, au bénéfice de l'efficacité des différentes procédures : administrative, judiciaire et ordinale. Les parquets vont être sensibilisés pour renforcer l'efficacité des enquêtes par le biais de protocoles au niveau local.

⁸⁴ Prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur de la santé, Ministère de la Santé et de l'Accès aux soins, 2024 [En ligne]. Disponible : <https://sante.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/prevention-et-lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-le-secteur>

⁸⁵ Santé mentale des soignantes : ce que change le mouvement #MeToo Hôpital, PsyCom, 2024 [En ligne]. Disponible : [Santé mentale des soignantes : ce que change le mouvement #MeToo Hôpital – Psycom – Santé Mentale Info](#)

- **Axe 2 : Renforcer la formation pour prévenir les VSS**

- La prévention et la lutte contre les VSS passent nécessairement par la sensibilisation et la formation.
- La formation des professionnel-le-s de santé sera renforcée pour prévenir les VSS. Les membres des instances telles que le JDHU, le CNG, les membres des conseils de discipline des établissements et des conseils ordinaires seront formés en priorité. La formation sur les VSS sera rendue obligatoire à partir de 2024, avec un délai de 3 ans, pour tous les professionnels travaillant dans les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière.
- Une formation sera également mise en place à destination des responsables et maîtres de stage en partenariat avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Il est primordial de garantir aux professionnel-le-s de santé de demain un environnement sûr où ils peuvent apprendre en sécurité.

- **Axe 3 : Mieux accompagner les victimes**

- L'ensemble des acteurs du secteur a souligné l'insuffisance qui existe aujourd'hui dans la prise en charge des victimes de VSS.
- Un dispositif d'accompagnement pluridisciplinaire sera confié à une association spécialisée dans l'accompagnement des victimes. Ce dispositif, accessible à tous les professionnel-le-s de santé, en établissement comme en ville, comprendra notamment une ligne d'écoute dédiée ainsi qu'un accompagnement psychologique, médical et professionnel des victimes.

- **Axe 4 : Communiquer en transparence et assurer un suivi au niveau national**

- Mettre fin aux VSS implique une évolution des pratiques vers plus de transparence.
- Pour favoriser la transparence, une communication annuelle rendra compte du traitement des signalements et des sanctions.
- Afin de mesurer l'ampleur du phénomène et de suivre son évolution dans le temps ainsi que l'impact des mesures présentées aujourd'hui, un outil de suivi national, le baromètre annuel des VSS, sera mis en place. Ce baromètre permettra d'objectiver la réalité des VSS dans le secteur de la santé et de mesurer l'effet des mesures prises.

Mission interministérielle sur les VSS sous relation d'autorité ou de pouvoir

Le rapport de la Mission interministérielle sur les VSS sous relation d'autorité ou de pouvoir⁸⁶ réalisé par Christine ABROSSIMOV, Christine CALDEIRA, Angélique CAUCHY, Bariza KHIARI, Marie-France OLIERIC, Rachel-Flore PARDO, recommande, dans le domaine de la santé « de sortir de l'omerta et de

⁸⁶ Rapport au gouvernement sur les violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité ou de pouvoir, Gouvernement, 2024 [En ligne]. Disponible : [20241118-Rapport-VSS.pdf](#)

l'alibi de l'esprit carabin, dénoncés principalement par les étudiants en santé et des associations et plus récemment par les professionnel-le-s de santé eux-mêmes ».

En conclusion du rapport, six recommandations particulières au domaine de la santé sont détaillées :

- Ajouter aux critères impératifs de certification HAS des établissements de santé le suivi de formation sur les VSS et la mise en place de cellule et de circuit de signalement.
- Etudier la faisabilité d'une recommandation de bonnes pratiques de la Haute Autorité de Santé sur le repérage des VSS pour toute consultation médicale et pour tout professionnel de santé, généraliste mais aussi médecin du travail, à l'instar de ce qui a été fait pour le repérage des violences au sein du couple.
- Compléter l'article R-79 du code de procédure pénale afin de permettre aux Ordres médicaux la consultation du bulletin B2 du casier judiciaire dès lors que l'Ordre est alerté sur des faits susceptibles de constituer un manquement aux règles déontologiques et du fichier FIJAISV au moment de l'inscription et lors des dépôts de plainte.
- Réviser la circulaire du 24 septembre 2013 sur les liens Ordres-parquets afin d'intégrer les ordres paramédicaux dans le but de mieux articuler les procédures disciplinaires et pénales, être plus réactif et combattre l'impunité.
- Réformer le dispositif Mon soutien psy afin de permettre une prise en charge par la sécurité sociale d'un suivi psychologique pour les femmes victimes de violences sur plusieurs mois et en conventionnant avec des psychologues formés en psycho-traumatisme.

Par le gouvernement et l'OMS

L'initiative sur la place des femmes dans le secteur de la santé et des soins, portée par le gouvernement français, l'OMS et Women in Global Health en 2021⁸⁷. Le but de cette initiative est de travailler autour des 4 axes suivants :

- Accroître la proportion des femmes travaillant dans le secteur de la santé et des soins à des postes de responsabilité ;
- Reconnaître la valeur des soins de santé non rémunérés et l'importance de l'égalité salariale dans le secteur sanitaire et social ;
- Protéger les femmes dans ces secteurs contre le harcèlement sexuel et la violence au travail ;
- Garantir des conditions de travail décentes pour tous les personnels de santé partout dans le monde.

⁸⁷ Initiative sur la place des femmes dans le secteur de la santé et des soins, OMS [En ligne]. Disponible : [forumgenerationegalite documentpresentation-2.pdf](https://www.forumgenerationegalite.org/documentpresentation-2.pdf)



Femmes de Santé

Etats Généraux Femmes de Santé 2024

www.femmesdesante.fr

Avec le soutien de



Femmes de Santé