

Groupe  
égalité professionnelle femme-homme  
des personnels médicaux  
à l'AP-HP 2022 - 2023

CVHA, CME

***CME du 7 Février 2023***

*Dr Marie ANTIGNAC, Dr Diane BOUVRY, Pr Jean Damien RICARD  
Pour le groupe de travail*



# État des lieux

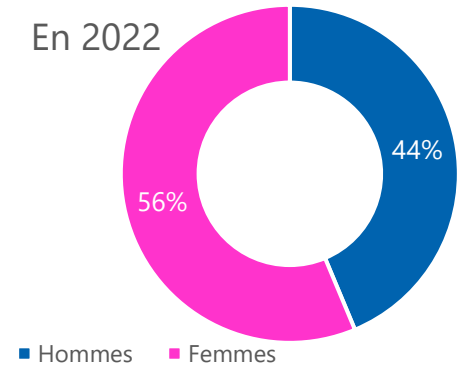


Les médecins de l'AP-HP sont majoritairement des femmes.

# 56 % de femmes médecins en 2022

N= 6778 F /5262 H

En 2022



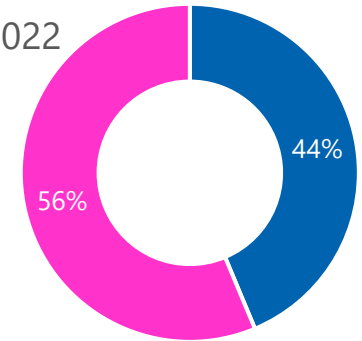


Les médecins de l'AP-HP sont majoritairement des femmes.

# 56 % de femmes médecins en 2022

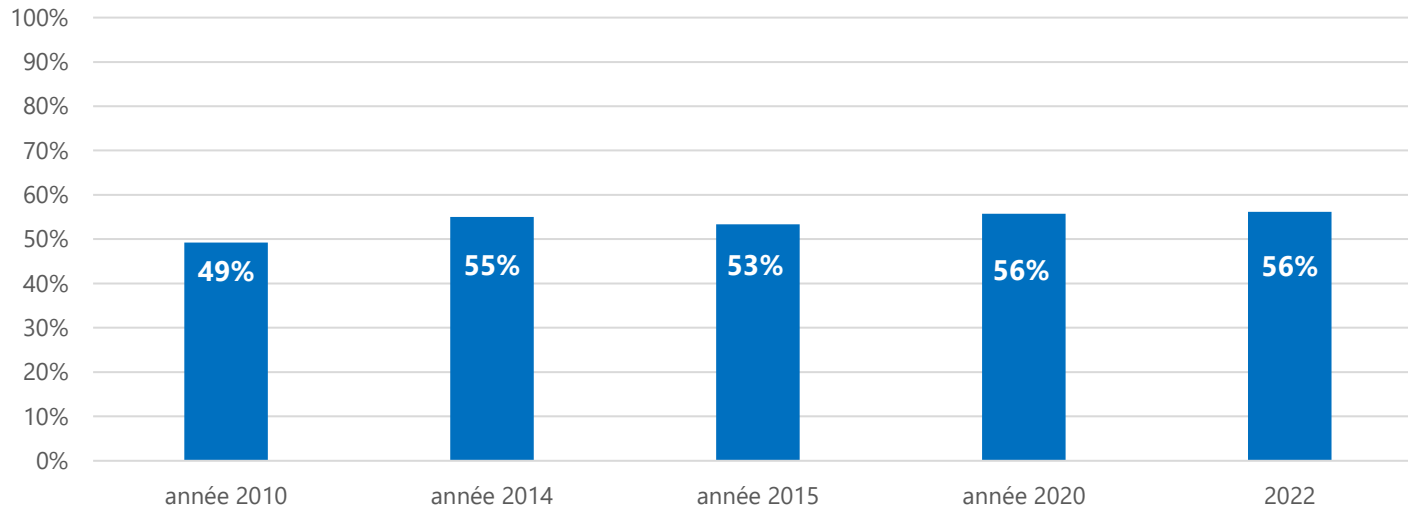
N= 6778 F /5262 H

En 2022



■ Hommes ■ Femmes

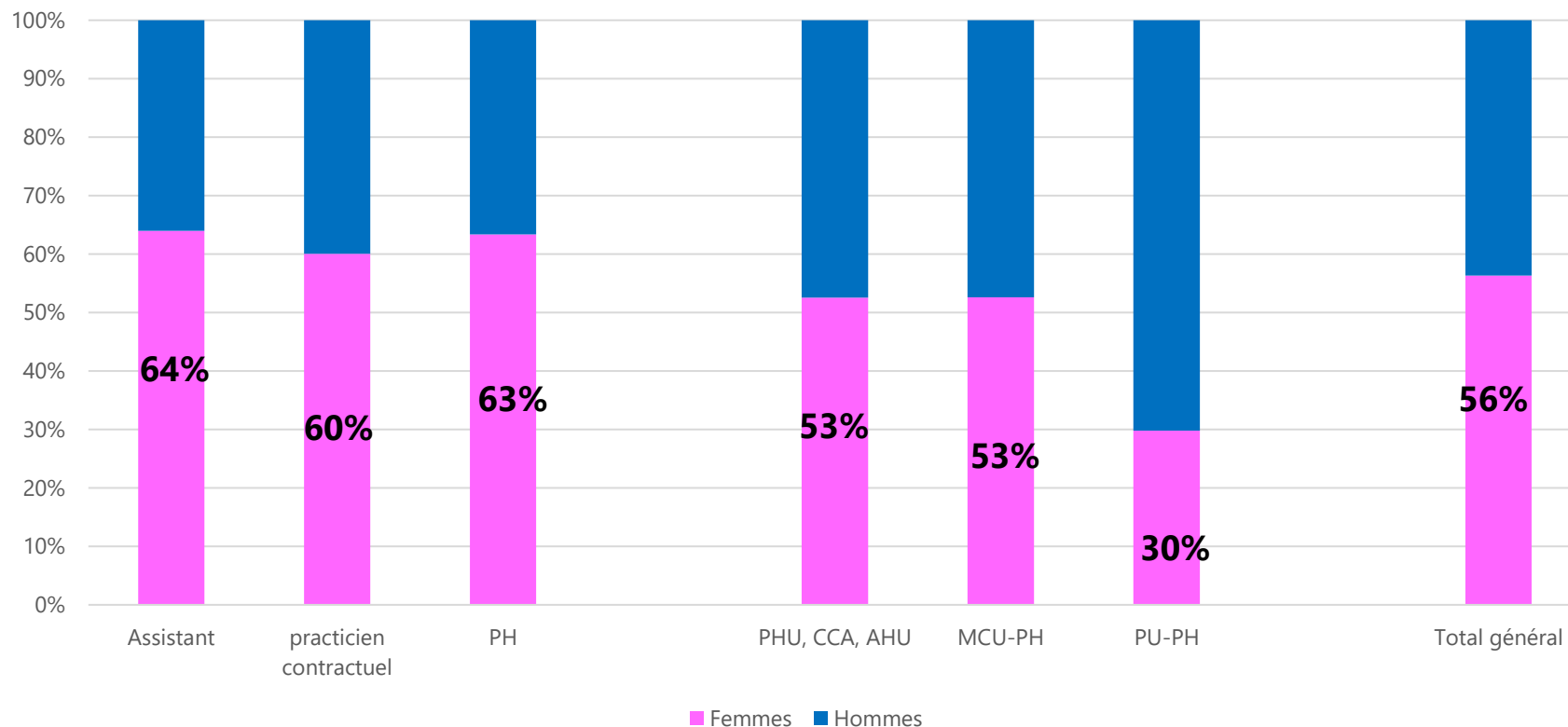
Evolution de la proportion de femmes parmi les personnels médicaux de l'AP-HP



- En 2022, 63 % des PH sont des femmes (2268 F, 1312 H)
  - 65 % PH temps plein et 55 % temps partiels

- En 2022, 42 % des hospitalo-universitaires sont des femmes (1242 F, 1659 H)
  - 30 % PU-PH

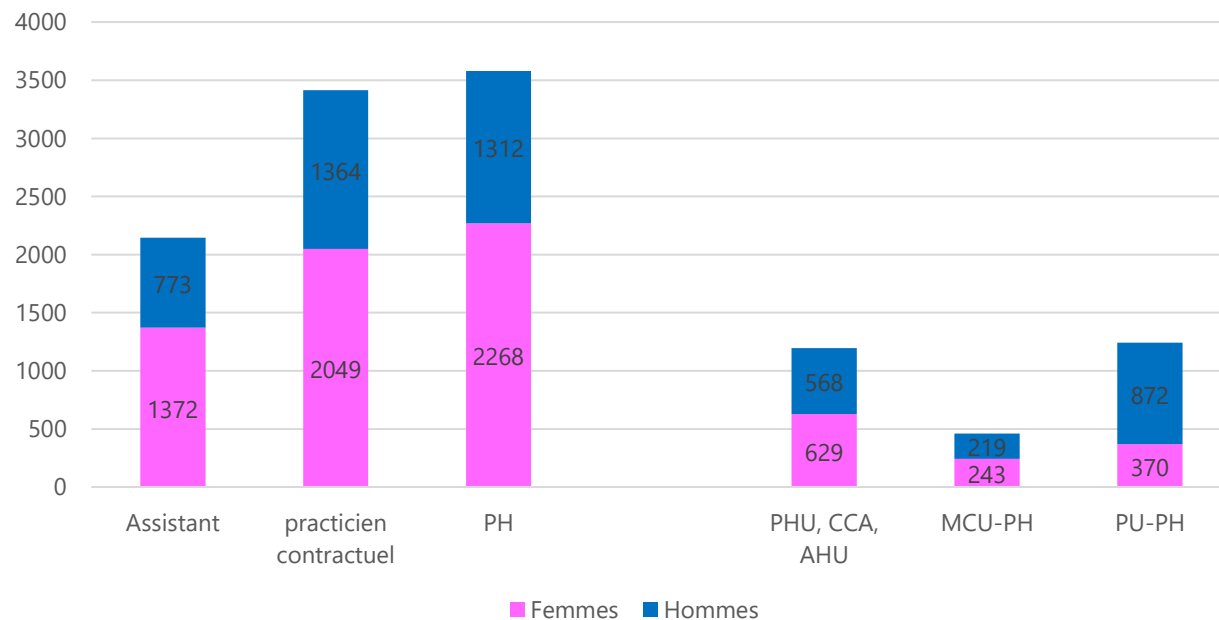
## Personnel médical de l'AP HP en 2022 : Répartition H/F par statut



- En 2022, 63 % des PH sont des femmes (2268 F, 1312 H)
  - 65 % PH temps plein et 55 % temps partiels

- En 2022, 42 % des hospitalo-universitaires sont des femmes (1242 F, 1659 H)
  - 30 % PU-PH

## Personnel médical de l'AP HP en 2022 : Répartition H/F par statut en effectif



## • Statuts hospitaliers

## • Statuts hospitalo-universitaires

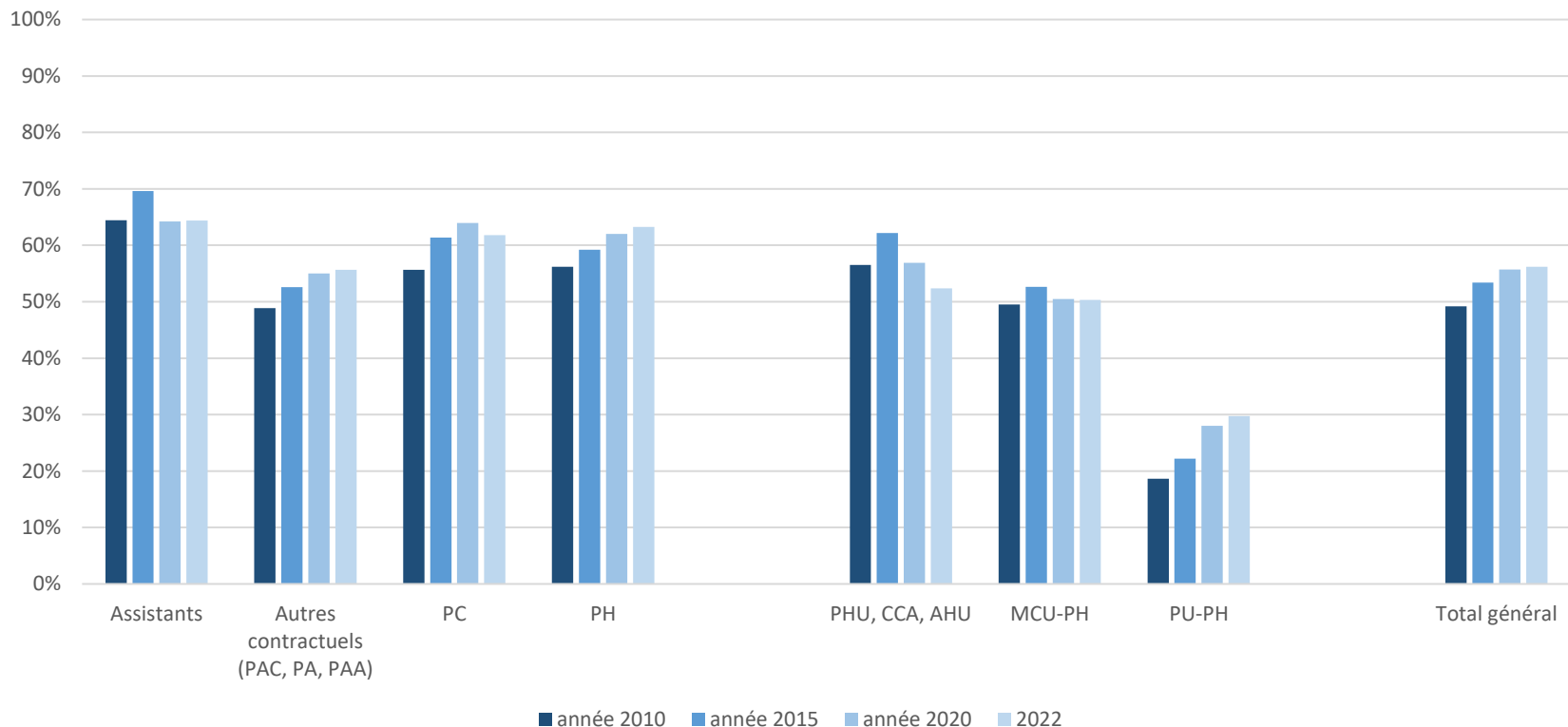
PU-PH : N= 1242

Nomination :

- En 2021, 39 H et **22** F nommées PU-PH (36%, N=61)

- En 2022, 42 H et **33** F nommées PU-PH (44%, N=75)

Evolution de la proportion de femmes par statut



## • Côté hospitalier

## • Côté hospitalo-universitaire

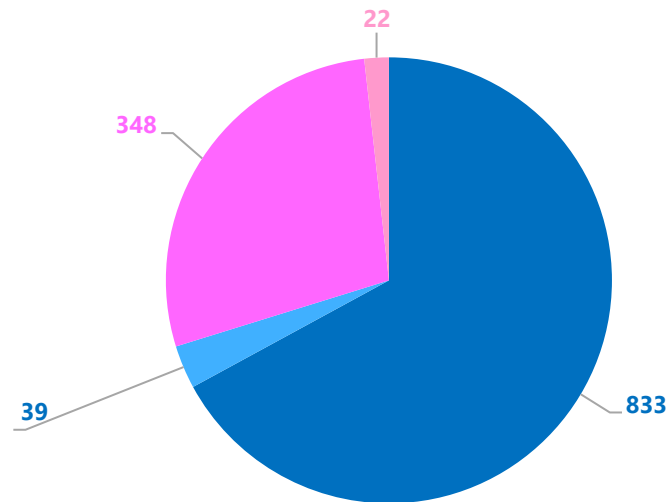
PU-PH : N= 1242 pour gagner 1 % il faut 12 F nommées pour 1 H

Nomination :

- En 2021, 39 H et **22** F nommées PU-PH (36%, N=61)

- En 2022, 42 H et **33** F nommées PU-PH (44%, N=75)

PU-PH par genre, et nommés en 2022



■ PU-PH H

■ PU-PH F

■ PU-PH H nouvellement nommés

■ PU-PH F nouvellement nommés



## Proportion de femmes cheffes de services, responsables d'UF de DMU et responsables d'UF de service

	% de femmes 2019	% de femmes 2022	Variation du % de femmes 2019/2022
Chef de service, de département ou d'UF de DMU	43,7	32%	-11,7
Responsable d' UF	46,9	36%	- 10

### Evolution : % de femmes

- sur les mandats de CS, resp d'UF de DMU pourvus en 2022 : 36 %
- Sur les mandats de resp. d'UF pourvus en 2022 : 47 %

## Proportion de femmes directrices médicales de DMU

En 2018, 18% de femmes cheffes de pôle

En juillet 2019, nouvelle organisation par DMU = 25% de femmes cheffes de DMU

	% de femmes 2019	% de femmes sur l'ensemble des mandats 2022	% de femmes sur l'ensemble des mandats <u>pourvus</u> en 2022	Variation du % de femmes 2019/2022
Directeur de DMU	22,8%	25%	26%	+ 2,2

↗ De 2 points tous les 3 ans;  
pour atteindre la parité (50 % de femmes d DMU) = 37,5 ans sont nécessaires

- ↗ Nouvelle organisation en juillet 2023
- ↗ une occasion à saisir

# Groupe de travail, objectifs et méthode

## Composition du groupe de travail

Groupe paritaire

*Avec la participation de tous les Présidents de CMEL de l'AP HP*

## Composition par ordre alphabétique :

- ▶ Marie ANTIGNAC, vice-pdte CMEL APHP Sorbonne Université
- ▶ Constance BEYLER, pédiatre H<sup>al</sup> Robert-Debré
- ▶ Diane BOUVRY, vice-pdte CME
- ▶ Dominique DAMAIS-THABUT, représentante de site Pitié-Salpêtrière à la CMEL APHP Sorbonne
- ▶ Jean Claude CAREL, pdt CMEL APHP Nord
- ▶ Alain CARIOU, DMC APHP Centre
- ▶ Jacques DURANTEAU, pdt CMEL Paris Saclay
- ▶ Bertrand GODEAU, pdt CMEL AP-HP Henri-Mondor
- ▶ Emmanuel MARTINOD, pdt CMEL APHP Paris Seine-Saint-Denis
- ▶ Juliette PAVIE, interniste, H<sup>al</sup> européen Georges-Pompidou
- ▶ Marie-Cécile PONCET, DAM AP-HP *a remplacé Anne RUBINSTEIN, directrice de cabinet APHP- départ avril 2022, avec l'aide de Coryse ARNAUD (DAM, APHP)*
- ▶ Claire POYART, pdte CMEL APHP Centre
- ▶ Brigitte RANQUE, dir. DMU APHP Centre
- ▶ Jean-Damien RICARD, pdt CVH APHP
- ▶ Philippe RUSZNIEWSKI, doyen Université de Paris
- ▶ Thomas SIMILOWSKI, pdt CMEL APHP Sorbonne Université

## ■ Objectifs :

**Ce groupe de travail a pour objet de proposer**

- ✓ **des mesures pragmatiques pour améliorer,**
- ✓ **dans les meilleurs délais, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,**
- ✓ **notamment dans les instances de notre institution**

## ■ Périmètre : personnel médical

## ■ Actions à différents niveaux

- ▶ À l'échelle de **l'AP-HP**
- ▶ À l'échelle de la **CME (et CMEL)**
- ▶ À l'échelle des **GH, DMU et services**

# Méthode

- **Élaboration du groupe de travail : nov- décembre 2021**
  - **Sous-groupe de travail opérationnel : *JD Ricard, D. Bouvry, M. Antignac avec MC Poncet***
  - **Soumission d'un questionnaire avec les mesures potentielles au groupe plénier**
    - pour lancer la discussion,
    - identifier les éléments prioritaires
  - **Discussion avec le groupe plénier**
    - Résultats du questionnaire
    - Réunions 10/02, 14/04, 20/06, 9/01

- 5 thèmes mis en évidence : 2 ciblés pour cette 1<sup>ère</sup> année
  - ▶ **Valoriser et encourager les femmes de l'AP-HP**
  - ▶ **Éliminer les biais et inégalités dans les ressources humaines**
  - ▶ Faire évoluer les mentalités
  - ▶ Lutter contre les inégalités liées à la parentalité
  - ▶ Lutter contre les comportements inappropriés à l'AP-HP
  - ▶ Mettre l'AP-HP au cœur de la lutte contre les violences faites aux femmes (actions en cours- groupe de travail dédié)

## **REFLEXION :**

**La parité est un étape vers la représentativité**



# Mesures proposées et modalités de déploiement

**Remerciements aux « 30 leviers » de N. Revel d'avoir intégré l'égalité professionnelle H/F en levier 6**

## THÈME : valoriser et encourager les femmes de l'AP-HP

*Repérer des talents, et encourager aux carrières ambitieuses et à la prise de responsabilité des femmes*

## THÈME : valoriser et encourager les femmes de l'AP-HP

*Repérer des talents, et encourager aux carrières ambitieuses et à la prise de responsabilité des femmes*

**1- Repérer dans chaque service, DMU, GH, les femmes qui peuvent être amenées à prendre des responsabilités maintenant ou à l'avenir :**

- **Engagement à la prise de fonction** du chef de service, DMU

DMU

SERVICE

*à intégrer dans le règlement intérieur et à la charte de prise de fonction établie par la CVH*

- **Support de l'entretien individuel annuel** : évolution du document pour intégrer la notion de promotion des femmes aux postes à responsabilité, intégration d'expression, verbatim pour introduire la discussion systématiquement dans chaque entretien

*à intégrer dans le support d'entretien travail en cours mené par la CVHA*

## THÈME : valoriser et encourager les femmes de l'AP-HP

*Repérer des talents, et encourager aux carrières ambitieuses et à la prise de responsabilité des femmes*

**1- Repérer dans chaque service, DMU, GH, les femmes qui peuvent être amenées à prendre des responsabilités maintenant ou à l'avenir :**

- **Engagement à la prise de fonction** du chef de service, DMU

DMU

SERVICE

*à intégrer dans le règlement intérieur et à la charte de prise de fonction établie par la CVH*

- **Support de l'entretien individuel annuel** : évolution du document pour intégrer la notion de promotion des femmes aux postes à responsabilité, intégration d'expression, verbatim pour introduire la discussion systématiquement dans chaque entretien

*à intégrer dans le support d'entretien travail en cours mené par la CVHA*

## 2- Encourager

- ▶ **Communication générale** :

*Mise en valeur des réussites féminines 7 à l'AP ...*

*Support de communication avec information pratique ...*

- ▶ **Communication ciblée** : **email au personnel médical féminin sénior**

*Direction communication*

CME

AP-HP

## THÈME : valoriser et encourager les femmes de l'AP-HP

*Repérer des talents, et encourager aux carrières ambitieuses et à la prise de responsabilité des femmes*

### 1- Repérer dans chaque service, DMU, GH, les femmes qui peuvent être amenées à prendre des responsabilités maintenant ou à l'avenir :

- **Engagement à la prise de fonction** du chef de service, DMU

DMU

SERVICE

*à intégrer dans le règlement intérieur et à la charte de prise de fonction établie par la CVH*

- **Support de l'entretien individuel annuel** : évolution du document pour intégrer la notion de promotion des femmes aux postes à responsabilité, intégration d'expression, verbatim pour introduire la discussion systématiquement dans chaque entretien

*à intégrer dans le support d'entretien travail en cours mené par la CVHA*

### 2- Encourager

- ▶ **Communication générale** :

*Mise en valeur des réussites féminines 7 à l'AP*

*Support de communication avec information pratique ...*

- ▶ **Communication ciblée** : **email au personnel médical féminin sénior**

*Direction communication*

CME

AP-HP

### 3- Aide à l'émergence de candidature :

**Proposition de coachings dédiés aux professionnelles**

*Direction DAM*

AP-HP

**THÈME : éliminer les biais et inégalités dans les ressources humaines**

## THÈME : éliminer les biais et inégalités dans les ressources humaines

**1- Les présidences de commissions doivent être paritaires dans un assemblée ou co-présidence systématique (H / F)**

à intégrer dans le règlement intérieur de l'AP HP *Direction des affaires juridiques*

CME, CMEL

## THÈME : éliminer les biais et inégalités dans les ressources humaines

### 1- Les présidences de commissions doivent être paritaires dans un assemblée ou co-présidence systématique (H / F)

à intégrer dans le règlement intérieur de l'AP HP *Direction des affaires juridiques*

CME, CMEI

### 2- Encourager les candidatures féminines aux directions médicales de DMU

Prochaine échéance: **juillet 2023**

- Information sur le calendrier et les modalités de nomination
- Communication pour encourager les femmes à candidater
- Engagement des GH à tendre vers la parité pour les dDMU

*Via un courrier d'encouragement*

- co signé direction AP HP + président de CME
- destinée aux directeurs de GH et aux gouvernances de GH

AP-HP

GH

CME + AP-HP



## THÈME : éliminer les biais et inégalités dans les ressources humaines

### 1- Les présidences de commissions doivent être paritaires dans un assemblée ou co-présidence systématique (H / F)

à intégrer dans le règlement intérieur de l'AP HP *Direction des affaires juridiques*

CME, CMEL

### 2- Encourager les candidatures féminines aux directions médicales de DMU

Prochaine échéance: **juillet 2023**

- Information sur le calendrier et les modalités de nomination
- Communication pour encouragée les femmes à candidater
- Engagement des GH à tendre vers la parité pour les dDMU

*Via un courrier d'encouragement*

- co signé direction AP HP + président de CME
- destinée aux directeurs de GH et aux gouvernances de GH

AP-HP

GH

CME + AP-HP

### 3- Elaboration d'un tableau de bord par GH - DMU - Service de suivi de la promotion des femmes au sein de la structure (*nb de femmes promue PH, PUPH, nb de femmes responsables de structures .....*) *Elaboré par la direction DAM*

Ce tableau de bord sera un support de communication

- Interne en DMU : à **présenter en COMEX de DMU 1/an**,
- en CMEL 1/ an
- en COMEX de GH
- diffusé à tous les personnels médicaux

GH,  
DMU  
SERVICE

CME, CMEL

*MERCI de votre ATTENTION*