



État des lieux de la féminisation dans la filière des dispositifs médicaux et in vitro

— FÉVRIER 2026

UNE FILIÈRE DE POINTE

La filière des dispositifs médicaux (SNITEM) et des dispositifs in vitro (SIDIV) représente un secteur industriel de pointe au cœur de l'innovation médicale. Elle conçoit, fabrique et commercialise des équipements et technologies essentiels au diagnostic, au traitement et au suivi des patients : imagerie médicale, implants, instruments chirurgicaux, dispositifs connectés, réactifs de laboratoire, tests diagnostiques.

Une filière caractérisée par une grande diversité d'activités et de métiers

Les métiers de la filière couvrent l'ensemble de la chaîne de valeur : recherche et développement, affaires réglementaires et médicales, production, qualité, maintenance et SAV, marketing et commercialisation, logistique. Cette diversité professionnelle se caractérise par une forte composante technique et scientifique, dans un environnement hautement réglementé où qualité et conformité sont primordiales.

Elle regroupe deux organisations professionnelles principales : le SNITEM (Syndicat National de l'Industrie des Technologies Médicales) qui rassemble environ 650 entreprises adhérentes, et le SIDIV (Syndicat de l'Industrie du Diagnostic In Vitro) avec près de 80 adhérents.

Chiffres clés

- **80 000 salariés** : environ 80 000 salariés sont couverts par les entreprises représentées par le SNITEM et le SIDIV
- **+50 %** d'entreprises de moins de 50 salariés dans le périmètre SNITEM et SIDIV
- **1/4** des adhérents SNITEM appartiennent à la métallurgie

UN TAUX DE FÉMINISATION ÉLEVÉ POUR UNE FILIÈRE INDUSTRIELLE



La filière se distingue par un taux de féminisation de 50 % selon les données INSEE (2021-2023), stable sur la période observée. Ce taux se positionne bien au-delà de la métallurgie (23 %) et au niveau de l'industrie pharmaceutique (56,7 % selon le LEEM en 2023).

Le taux de féminisation est plus marqué dans les petites entreprises que dans les entreprises de plus de 250 où les hommes sont plus nombreux.

Répartition des postes par sexe et taille d'entreprise

	SNITEM		SIDIV	
	♀	♂	♀	♂
<50	11,4 %	11 %	4,2 %	3,8 %
50 à 249	36,3 %	34,7 %	23,5 %	20,2 %
>250	52,3 %	54,3 %	72,3 %	76 %

Une évolution stable mais des dynamiques émergentes

La majorité des entreprises répondantes à l'enquête indiquent une évolution stable en termes de proportion de femmes dans leurs entreprises au cours des 3 dernières années.

Cette stabilité globale s'accompagne d'une évolution contrastée : la féminisation progresse davantage par des transformations structurelles (évolution des profils disponibles, mutations des métiers) que par des stratégies volontaristes explicites. Peu d'entreprises ont a priori formalisé des objectifs chiffrés ou des plans d'action dédiés à la féminisation. Cette évolution se fait « naturellement », ce qui peut en limiter le rythme et la visibilité.

Les directions interrogées reconnaissent que d'autres priorités (pressions réglementaires, tensions de recrutement, contraintes économiques) relèguent souvent la féminisation au second plan, sauf obligation légale (index égalité professionnelle). Les entreprises de taille importante structurent leur approche avec des indicateurs de suivi et des diagnostics plus précis.

UNE RÉPARTITION FORTEMENT DIFFÉRENCIÉE SELON LES FAMILLES DE MÉTIERS

La filière présente une segmentation très marquée des métiers selon le genre, indiquant des concentrations et des sous-représentations significatives qui se confirment tant dans l'enquête que dans les données INSEE.

Des métiers fortement féminisés (plus de 60 % de femmes dans près de la moitié des entreprises répondantes)

En 2023, selon les données INSEE, les femmes occupent davantage de postes de professions intermédiaires et de cadres administratifs et commerciaux.

	SNITEM		SIDIV	
	♀	♂	♀	♂
Cadres administratifs	36,3 %	34,7 %	22,2 %	19,2 %
Professions intermédiaires	52,3 %	54,3 %	30,2 %	21,3 %

Selon l'enquête et les entretiens, 3 typologies de métiers sont aujourd'hui très féminisés selon les entreprises : les métiers de la qualité, les métiers des affaires médicales et réglementaires ainsi que les métiers administratifs. Ces métiers bénéficient d'une image professionnelle compatible avec les représentations sociales du « féminin ». Ces métiers, bien que techniques, ne portent pas la même image « industrielle » que la production ou la maintenance, ce qui faciliterait l'orientation et le recrutement de profils féminins.

Des métiers massivement masculins à l'inverse (moins de 20 % de femmes dans la majorité des entreprises) :

Les hommes dominent les postes d'ingénieurs et cadres techniques ainsi que les postes d'ouvriers.

	SNITEM		SIDIV	
	♀	♂	♀	♂
Cadres techniques et ingénieurs	25,3 %	36,5 %	25,3 %	36,5 %
Ouvriers	52,3 %	54,3 %	14,2 %	19,7 %

Les métiers de la maintenance, de l'IT, data et applications médicales, ainsi que les métiers de la production, du SAV, de l'installation sont majoritairement masculins aujourd'hui. Cette répartition s'observe également dans l'industrie pharmaceutique où les femmes dominent largement la qualité et l'information médicale mais restent minoritaires dans la production, la logistique et la maintenance.

COMPRENDRE LES DYNAMIQUES DE FÉMINISATION

4 principaux facteurs explicatifs de la segmentation des métiers

LA PERSISTANCE DES REPRÉSENTATIONS GENRÉES DES COMPÉTENCES



Les métiers techniques (maintenance, informatique industrielle, réglage de machines) restent associés à des compétences historiquement masculines.

Cette perception s'auto-entretient : le faible nombre de femmes formées à ces métiers limite leur présence dans ces fonctions, ce qui à son tour maintient l'image masculine de ces professions.

Les filières de formation initiale (BTS, DUT, écoles d'ingénieurs) orientées vers les métiers industriels accueillent encore majoritairement des hommes, limitant mécaniquement le vivier de candidates.

LA PÉNIBILITÉ PHYSIQUE SUPPOSÉE



Même si les évolutions technologiques ont considérablement réduit les contraintes physiques dans les métiers de production (automatisation, robotisation), l'image de pénibilité persiste et continue de créer des barrières invisibles. Les acteurs interrogés reconnaissent que « *la force physique n'est plus vraiment un critère, mais l'image reste* ». Cette représentation obsolète influence encore les choix d'orientation et les processus de recrutement.

DES CONDITIONS DE TRAVAIL COMME FILTRE IMPLICITE



Certaines conditions de travail constituent des obstacles objectifs à l'attractivité et à la rétention des femmes dans certains métiers. Les **horaires postés** (travail en 3x8, nuit, week-end) sont particulièrement difficiles à concilier avec les contraintes familiales, qui pèsent encore majoritairement sur les femmes. Les structures de garde d'enfants (crèches, écoles) ne sont pas adaptées à ces rythmes atypiques. De même, les **déplacements fréquents** requis pour les fonctions de SAV, installation ou commercialisation sur certains territoires limitent les candidatures féminines, particulièrement après la naissance d'enfants.

LE MANQUE DE CANDIDATES DISPONIBLES



Au-delà des représentations, un déficit structurel de candidates qualifiées existe sur certains métiers. Les entreprises peinent à recruter des profils féminins sur les métiers techniques faute de viviers suffisants en sortie de formation. Ce phénomène s'explique par les mécanismes d'orientation scolaire et professionnelle qui continuent de diriger massivement les filles vers les filières littéraires, médico-sociales ou tertiaires, au détriment des sciences de l'ingénieur et des métiers techniques.

Une évolution stable mais des dynamiques émergentes

La question de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle reste un facteur majeur influençant la féminisation de la filière.

Les aménagements organisationnels

Face aux contraintes d'horaires postés ou de déplacements fréquents, certaines entreprises développent des solutions de flexibilité : télétravail partiel (quand la nature du poste le permet), aménagements d'horaires, regroupement des déplacements. Ces dispositifs restent toutefois limités par les impératifs de production et d'organisation du travail. Dans les métiers de production ou de maintenance, les marges de manœuvre sont réduites, les entreprises devant assurer une présence continue sur site.

La question ambivalente du temps partiel

Le temps partiel est largement utilisé par les femmes comme solution de conciliation, particulièrement après la naissance d'enfants. S'il facilite effectivement la gestion du quotidien familial, ses effets sur les trajectoires professionnelles sont problématiques : moindre visibilité dans l'organisation, exclusion progressive des projets structurants, ralentissement voire blocage des évolutions de carrière. Les entreprises interrogées reconnaissent ce paradoxe sans pour autant avoir trouvé de solutions satisfaisantes. Le temps partiel fonctionne ainsi comme un facilitateur à court terme mais un frein à moyen et long terme.

Les congés parentaux et leurs impacts

Les congés maternité sont désormais bien intégrés dans la gestion RH des entreprises, mais leur impact sur les parcours professionnels reste prégnant. Les retours de congé maternité sont identifiés comme des moments critiques où les femmes peuvent se retrouver « décalées », devant parfois « refaire leurs preuves ». Certaines entreprises travaillent à mieux accompagner ces transitions, avec des entretiens de préparation au départ et au retour, le maintien du lien pendant l'absence, ou des formations de remise à niveau si nécessaire. Le congé paternité, bien qu'allongé et facilité par la législation récente, n'est pas systématiquement pris dans sa totalité. L'appropriation pleine et entière du congé paternité par les hommes constituerait pourtant un levier puissant de rééquilibrage des responsabilités familiales et, par ricochet, de réduction des freins pesant sur les carrières féminines.



Encadré méthodologique et précautions de lecture

Cet état des lieux s'appuie sur la collecte de données INSEE issue de la base tous salariés pour les années 2021, 2022 et 2023 ; une enquête quantitative réalisée entre juillet 2025 et janvier 2026 auprès de 33 entreprises de la filière (20 SNITEM, 13 SIDIV), complétée par 8 entretiens qualitatifs auprès de directions, fonctions RH, représentants du personnel et salariées. Les éléments qualitatifs apportent un éclairage illustratif sur les dynamiques observées, principalement auprès d'entreprises de la filière.