

Etat des lieux sur la féminisation des emplois dans la filière du Dispositif Médical et du Dispositif In Vitro

Rapport final

REMERCIEMENTS

LE GTP OBSERVATIONS TIENT À REMERCIER ICI L'ENSEMBLE DES CONTRIBUTEURS DE CETTE ÉTUDE : PARTENAIRES SOCIAUX, MEMBRES DU RÉSEAU UIMM, ENTREPRISES, MEMBRES DU COTECH ET EN PARTICULIER LA FÉDÉRATION DES INDUSTRIES DE SANTÉ (FEFIS), LE SNITEM ET LE SIDIV, POUR LEUR DISPONIBILITÉ ET LA PERTINENCE DE LEURS APPORTS.



01. Présentation de la filière	3
02. Contexte et objectifs de l'étude	16
03. Enseignements des travaux	28
04. Note méthodologique	47
05. Annexes	50



01.

**Présentation de la
filière**

LE SECTEUR DU DISPOSITIF MÉDICAL

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

01. QUE SONT LES DISPOSITIFS MÉDICAUX ?

Les dispositifs médicaux sont des produits de santé utilisés chez l'homme avec diverses finalités : ils peuvent être utilisés pour le diagnostic, la prévention, le traitement ou encore pour assurer de bonnes conditions médicales. Ils peuvent se présenter sous des formes différentes, telles que les bandages, les implants, les équipements et appareils de diagnostics mais aussi les différents matériaux de consultation et de chirurgie. L'industrie des dispositifs médicaux est un secteur majeur de la santé, qui est en constante évolution pour prendre en compte les différentes évolutions technologiques.

Le secteur des dispositifs médicaux en France est l'un des plus grands marchés au monde, qui ne cesse d'augmenter. Des sites de production sont présents dans les différentes régions du pays, mais avec une densité particulièrement importante dans les régions Ile-de-France et Auvergne Rhône-Alpes.

Les dispositifs médicaux rassemblant une grande diversité de produits, le secteur est donc divisé en six familles : instruments ; Matières ; Equipements ; Logiciels ; Implants ; Produits.

On y retrouve ainsi des métiers diversifiés :

- certains transverses à l'industrie (ex : responsable de maintenance, opérateur de production, directeur de fabrication: métiers liés aux enjeux qualité, hygiène, sécurité, environnement ; logistique)
- des métiers liés au médical et aux industries pharmaceutiques (Responsable applications médicales et connectives, Chargé.e d'éthique et de déontologie, Coordinateur.rice d'études cliniques, ...)
- Etc.

Les chiffres clés du secteur :



Source : Panorama et analyse qualitative de la filière industrielle des dispositifs médicaux en France en 2023¹³

LE SECTEUR DU DISPOSITIF MÉDICAL PRÉSENTATION GÉNÉRALE

02. LE PROFIL DES ADHÉRENTS CIBLÉS PAR L'ÉTUDE

628 entreprises contactées par le SNITEM dans le cadre de l'étude dont voici quelques éléments de profils

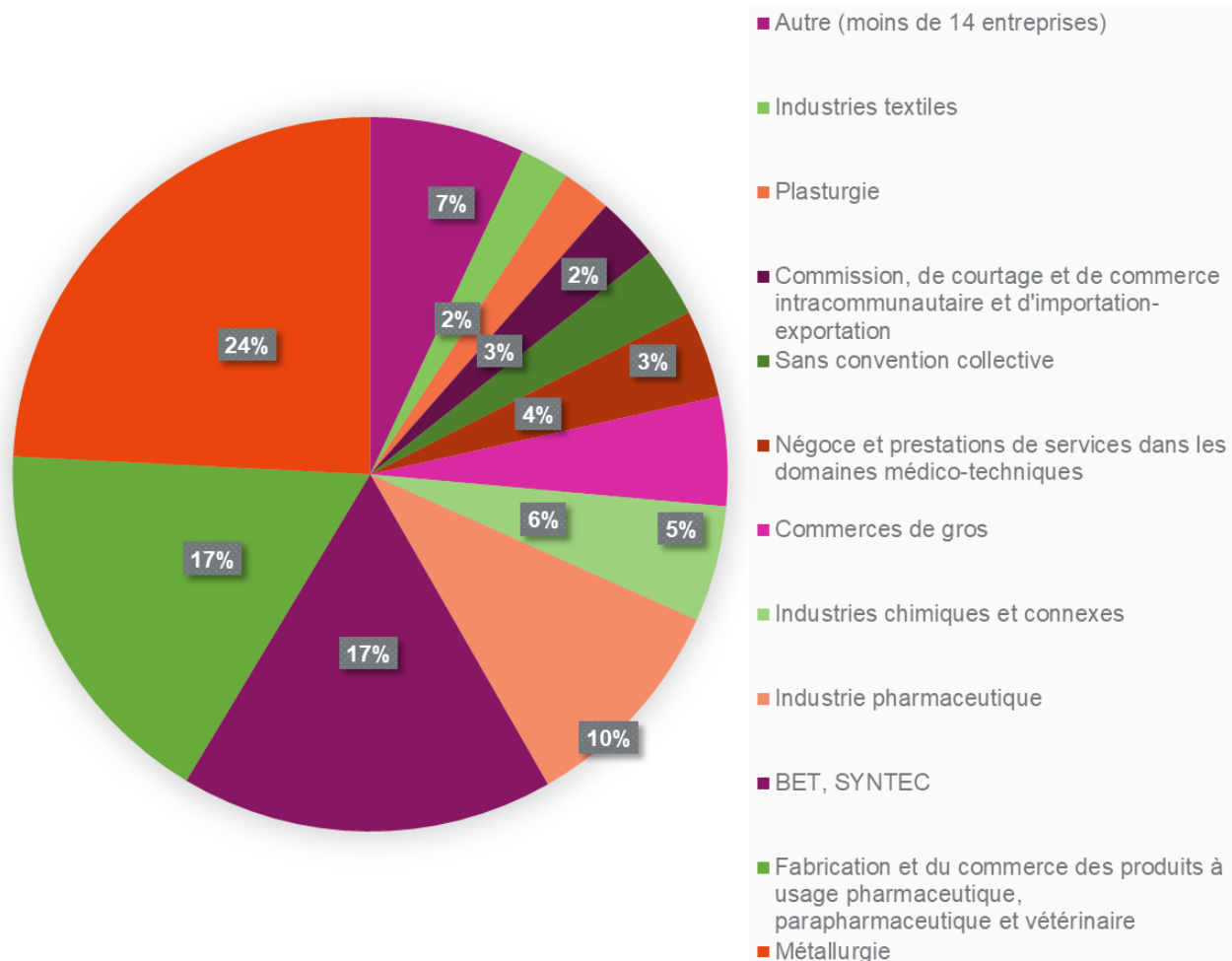
58% des adhérents SNITEM appartiennent à 3 branches : Syntec, Métallurgie et Chimie.

- 24% des entreprises sont rattachées à la métallurgie
- 17% sont rattachés à SYNTEC et la Chimie

En analysant les regroupements sectoriels, un quart des entreprises appartiennent dans l'ensemble au secteur de la pharmacie, dont 10% aux industries pharmaceutiques.

Au total 29 IDCC différents sont recensés.

Répartition des entreprises adhérentes par convention collective



Source : SNITEM

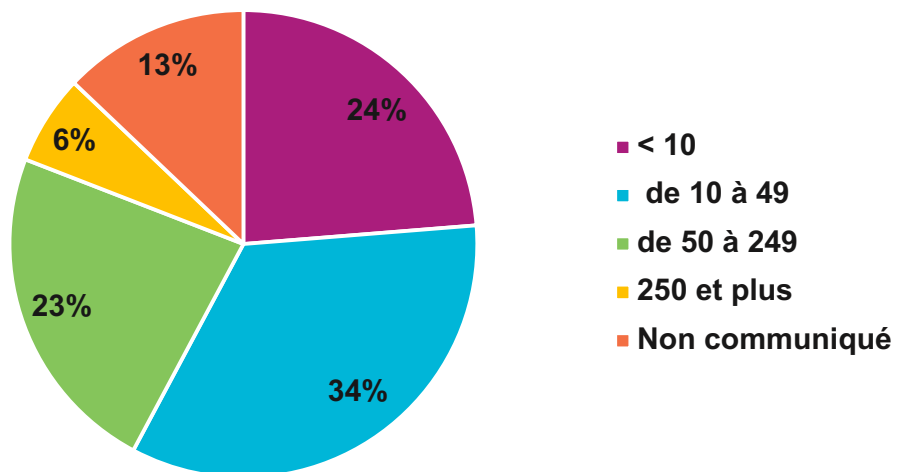
LE SECTEUR DU DISPOSITIF MÉDICAL PRÉSENTATION GÉNÉRALE

02. LE PROFIL DES ADHÉRENTS CIBLÉS PAR L'ÉTUDE

Les TPE/PME représentent une majorité des entreprises adhérentes SNITEM

- La majorité des entreprises (un peu plus même) se situe en dessous de 50 salariés
- Seules 6% des entreprises ont plus de 250 salariés.
- Les données ne sont pas disponibles pour 13% des adhérents.

Répartition des entreprises par effectifs



Source : SNITEM

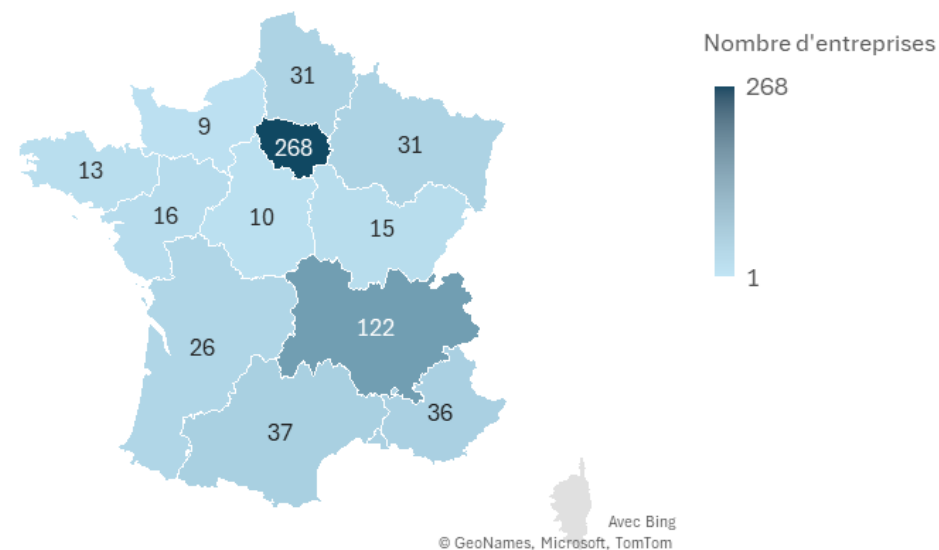
La majorité des entreprises se concentrent en Ile-de-France et AURA

Viennent ensuite les Régions Occitanie, PACA, Hauts de France, Grand Est et Nouvelle Aquitaine.

Cette répartition est cohérente avec ce qui peut s'observer dans les filières Syntec, métallurgie et pharmacie.

9 entreprises sont par ailleurs implantées à l'étranger et 4 n'ont pas de localisation enregistrée.

Répartition des entreprises adhérentes SNITEM

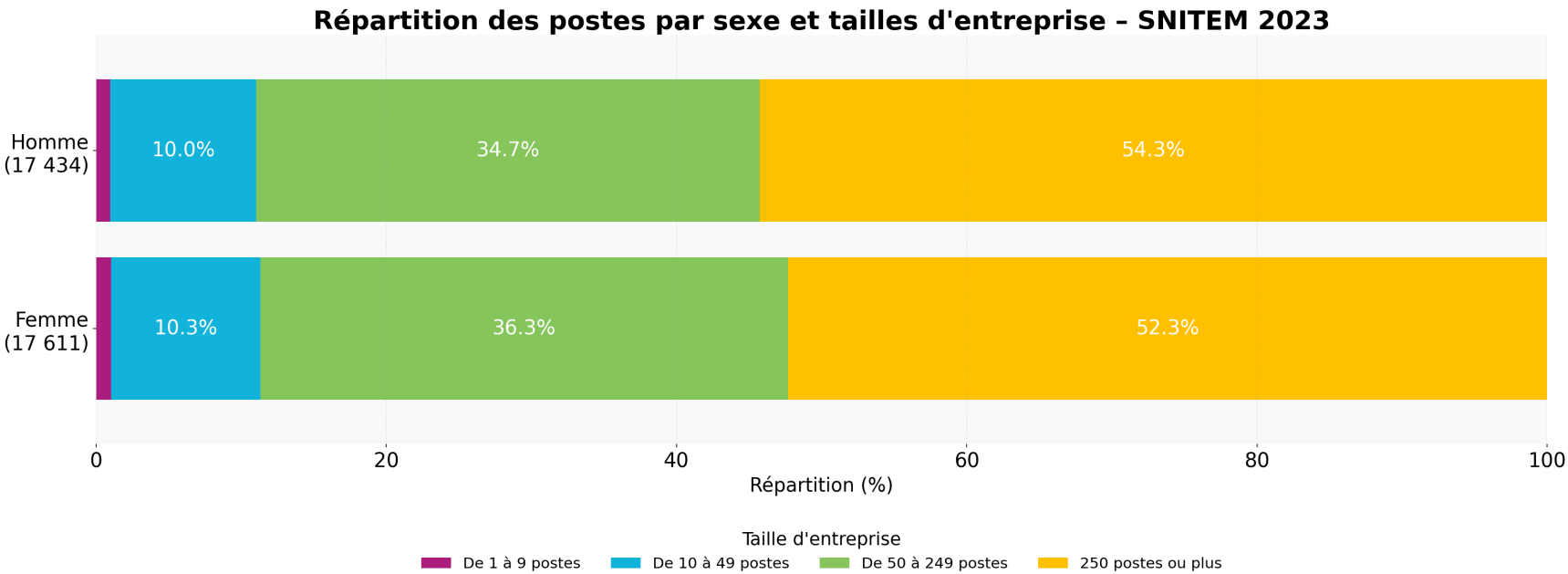


Source : SNITEM

02. LE PROFIL DES ADHÉRENTS CIBLÉS PAR L'ÉTUDE

En 2023 les hommes occupent proportionnellement légèrement plus de postes dans les entreprises de 250 personnes ou plus que les femmes (54,3% vs. 52,3%) que l'on retrouve un peu plus dans les entreprises de 50 à 249 salariés (23,5% vs. 20,2% des hommes).

Les données de 2021 et 2022 ne présentent pas de différences notables entre les femmes et les hommes et par rapport aux données de 2023.



FOCUS SUR LES DONNÉES DE PROFIL DE L'INSEE

Selon l'INSEE, la part des femmes et des hommes parmi les salariés des entreprises adhérents SNITEM est quasi équivalente.

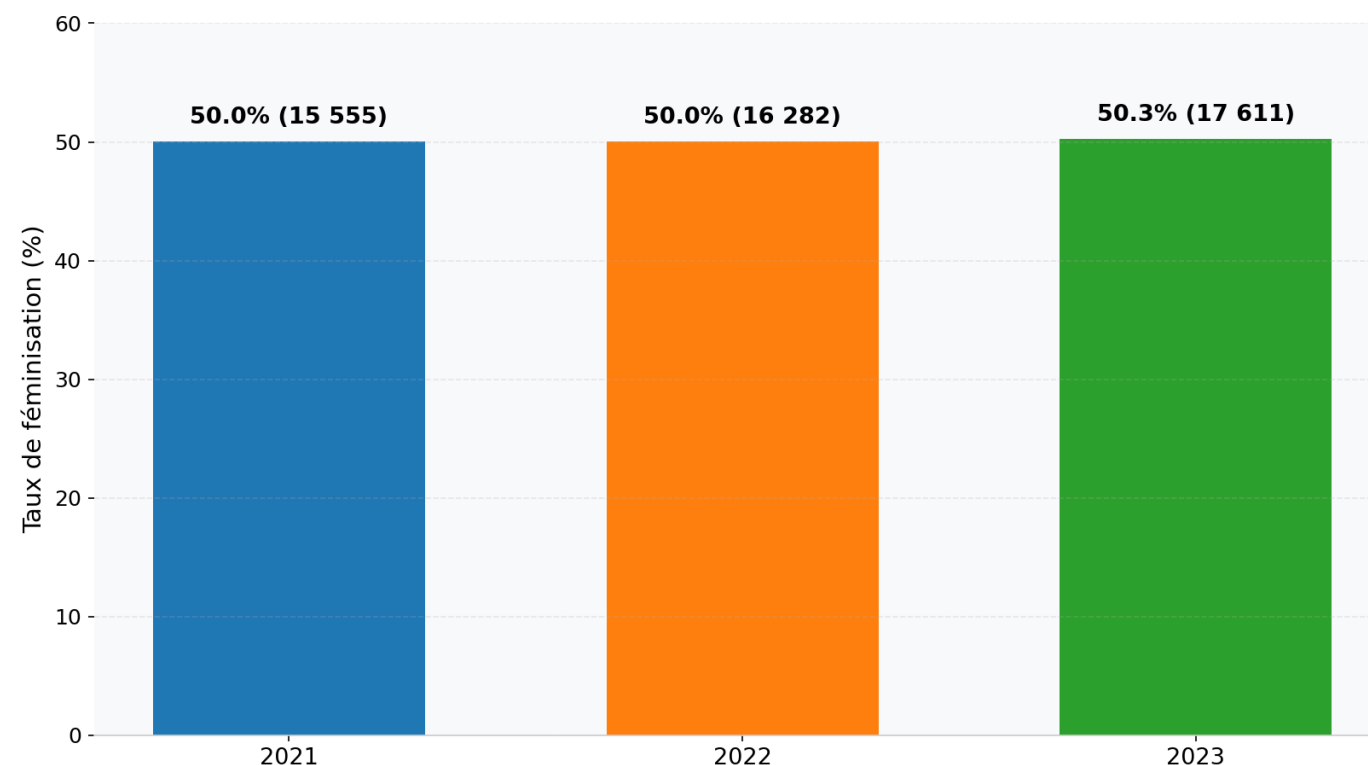
Le graphique ci-contre présente le **taux de féminisation** des entreprises de la filière SNITEM entre 2021 et 2023 s'appuyant sur le volume de postes occupés par sexe.

Ce taux se situe sur les 3 années observées autour de 50% et **peu d'évolutions sont observables** sur cette période.

Sur cette même période le volume de postes occupés par des femmes est de plus de 15 500 postes en 2021, 16 282 en 2022 et 17 611 en 2023. Si le **nombre de postes augmente** (+13,2% entre 2021 et 2023) chaque année cela n'impacte pas le taux de féminisation.

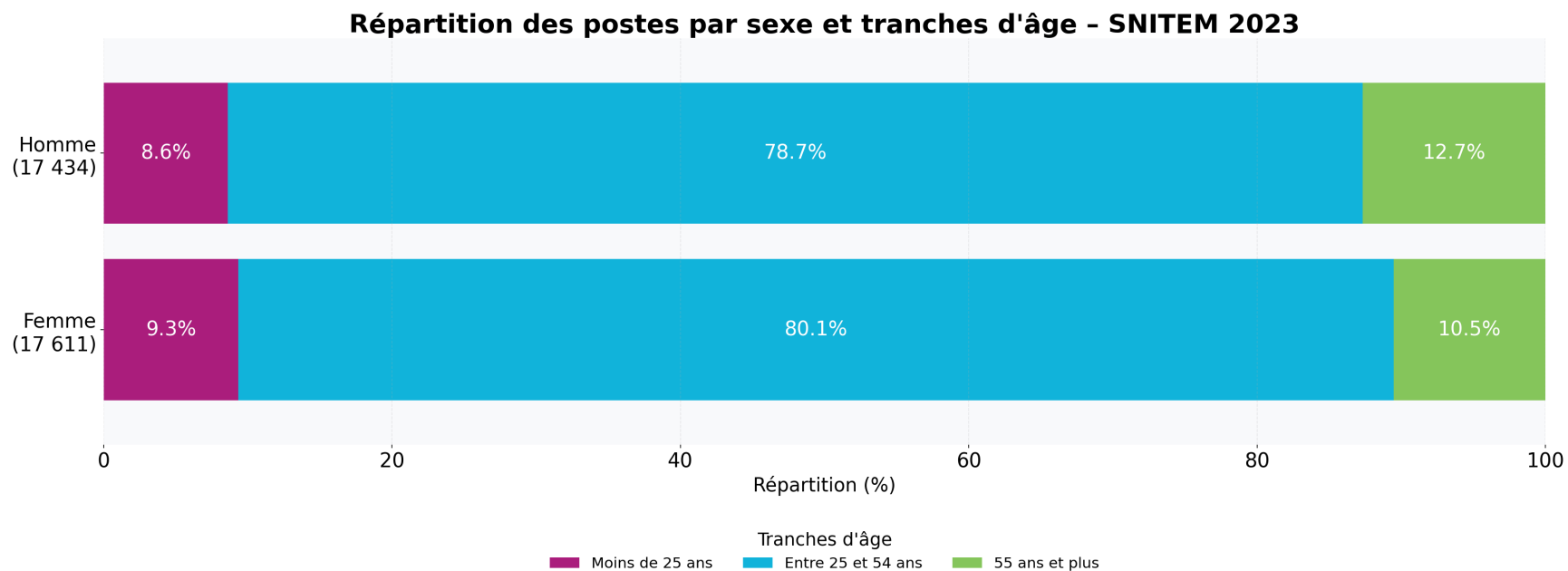
Les réponses à l'enquête présentaient un taux de féminisation de 55% soit **5 points de plus** que les données de l'Insee. Cela tend à montrer la cohérence des réponses obtenues malgré le faible volume de répondants.

Évolution du taux de féminisation SNITEM



RÉPARTITION DES POSTES PAR TRANCHE D'ÂGE

Les personnes âgées de 55 ou plus sont davantage présentes chez les hommes que chez les femmes (12,7% vs. 10,5%). Comme observé pour la filière SIDIV, la part des personnes de 55 ans ou plus est en diminution entre 2021 et 2023 que ce soit pour les femmes (19,3% en 2021 et 14,6% en 2022) ou pour les hommes (22,2% en 2021 et 17,1% en 2022)



LE SECTEUR DU DISPOSITIF IN VITRO

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

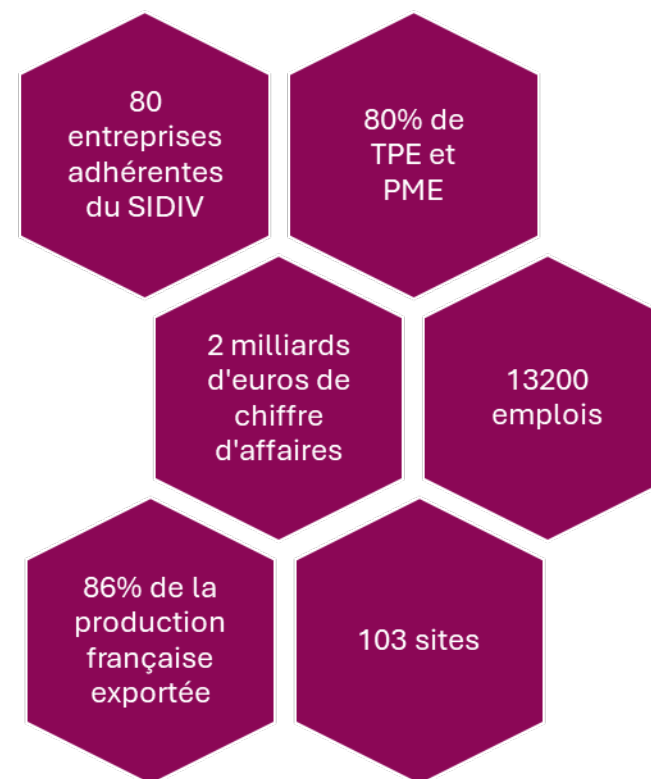
01. QUE SONT LES DISPOSITIFS IN VITRO ?

Les dispositifs in vitro sont des produits de santé qui permettent de réaliser des tests et des analyses afin d'établir un diagnostic. Ils sont utilisés en biologie médicale à partir d'échantillons prélevés chez un patient.

Les métiers du dispositif in vitro rassemblant une grande diversité de familles dont la production, la R&D, la vente et le marketing ainsi que la qualité. Les métiers peuvent être par exemple des métiers de type Chef de produit Diagnostic in Vitro, opérateur en plasturgie, technicien analyse médicale mais également des spécialistes informatique, technologie ou IA.

La filière est représentée au niveau national par le Syndicat de l'industrie du dispositif in vitro (SIDIV). L'organisation représente plus de 80% des entreprises du secteur, ce qui lui permet d'être le principal interlocuteur des pouvoirs publics.

Les chiffres clés du secteur :



Source : Cartographie 2024 – L'industrie du dispositif in vitro au cœur de la santé – SIDIV

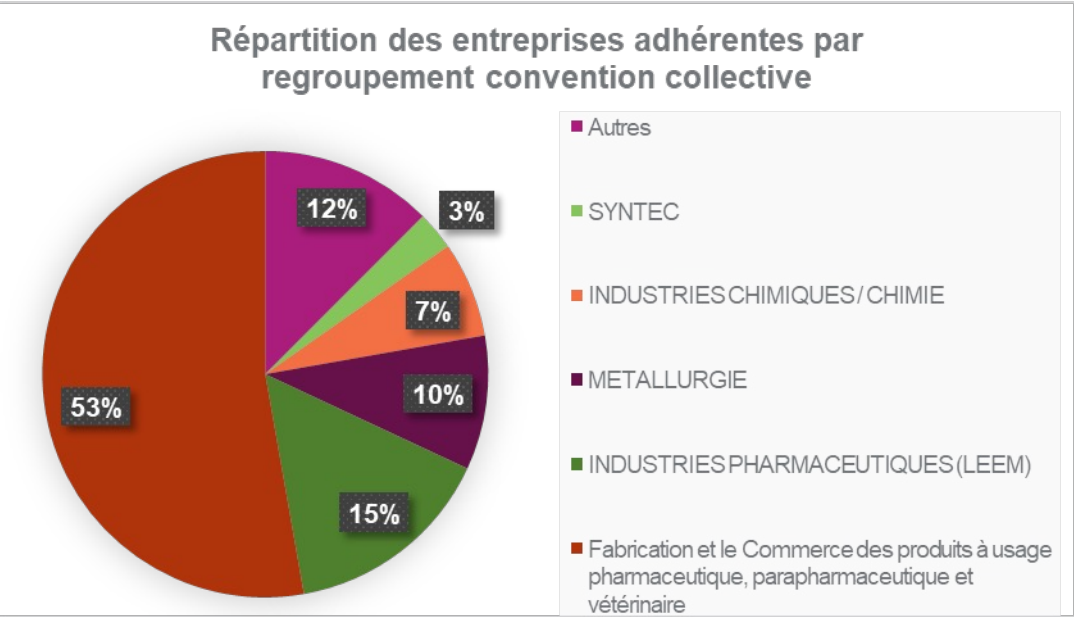
LE SECTEUR DU DISPOSITIF IN VITRO PRÉSENTATION GÉNÉRALE

02. LE PROFIL DES ADHÉRENTS CIBLÉS PAR L'ÉTUDE

75 entreprises adhérentes sont recensées par le SIDIV :

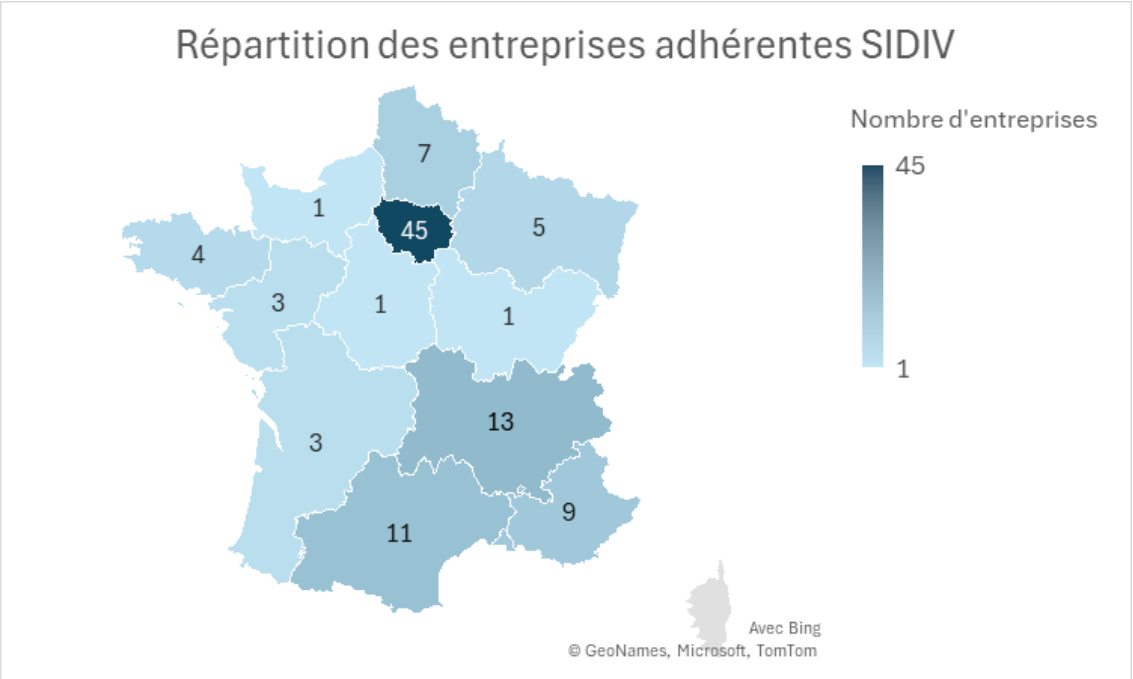
38 adhérents SIDIV appartiennent à la branche Fabrication et le Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire

Le reste se répartit dans divers secteurs (moins de 5 entreprises à chaque fois) : Medico technique, Commerce de gros, Plasturgie, Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques., Syntec, Chimie



Au total, 103 sites sont recensés. La majorité des entreprises se concentrent en Ile-de-France et AURA

L'Occitanie est la troisième région avec le plus d'entreprises SIDIV. 3 entreprises sont par ailleurs implantées à l'étranger.



Source : SIDIV

LE SECTEUR DU DISPOSITIF IN VITRO

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

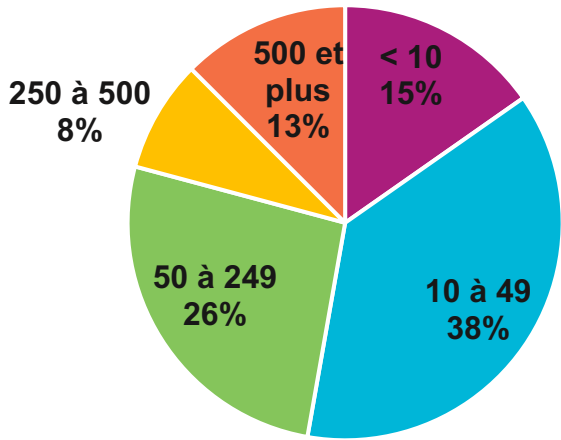
02. LE PROFIL DES ADHÉRENTS CIBLÉS PAR L'ÉTUDE

Les TPE/PME représentent une majorité des entreprises adhérentes SIDIV

- 38% des entreprises ont entre 10 et 49 salariés
- 26% des entreprises ont entre 50 et 249 salariés
- 13% des entreprises adhérentes sont des entreprises de plus de 500 salariés.

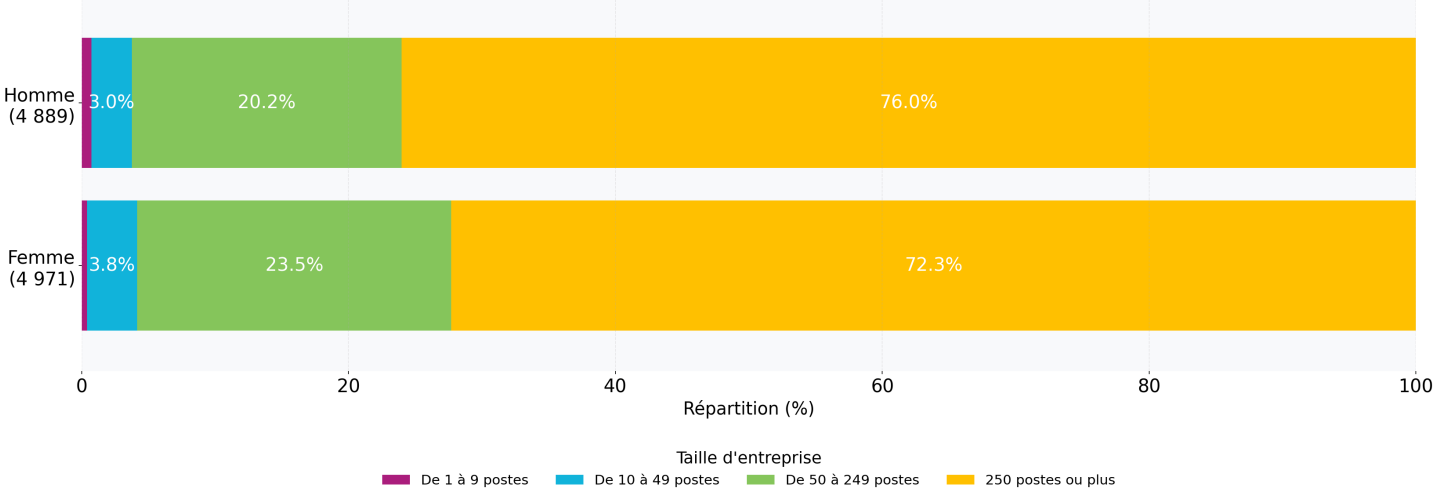
Répartition des entreprises par effectif

Source : SIDIV



En 2023 les hommes occupent davantage de postes dans les entreprises de 250 personnes ou plus que les femmes (76,0% vs. 72,3%) que l'on retrouve un peu plus dans les entreprises de 50 à 249 salariés (23,5% vs. 20,2% des hommes). Ces écarts sont semblables à 2021 et 2022.

Répartition des postes par sexe et tailles d'entreprise - sidiv 2023



FOCUS SUR LES DONNÉES DE PROFIL DE L'INSEE

Selon l'INSEE, la part des femmes et des hommes parmi les Salariés des entreprises adhérents SIDIV est quasi équivalente.

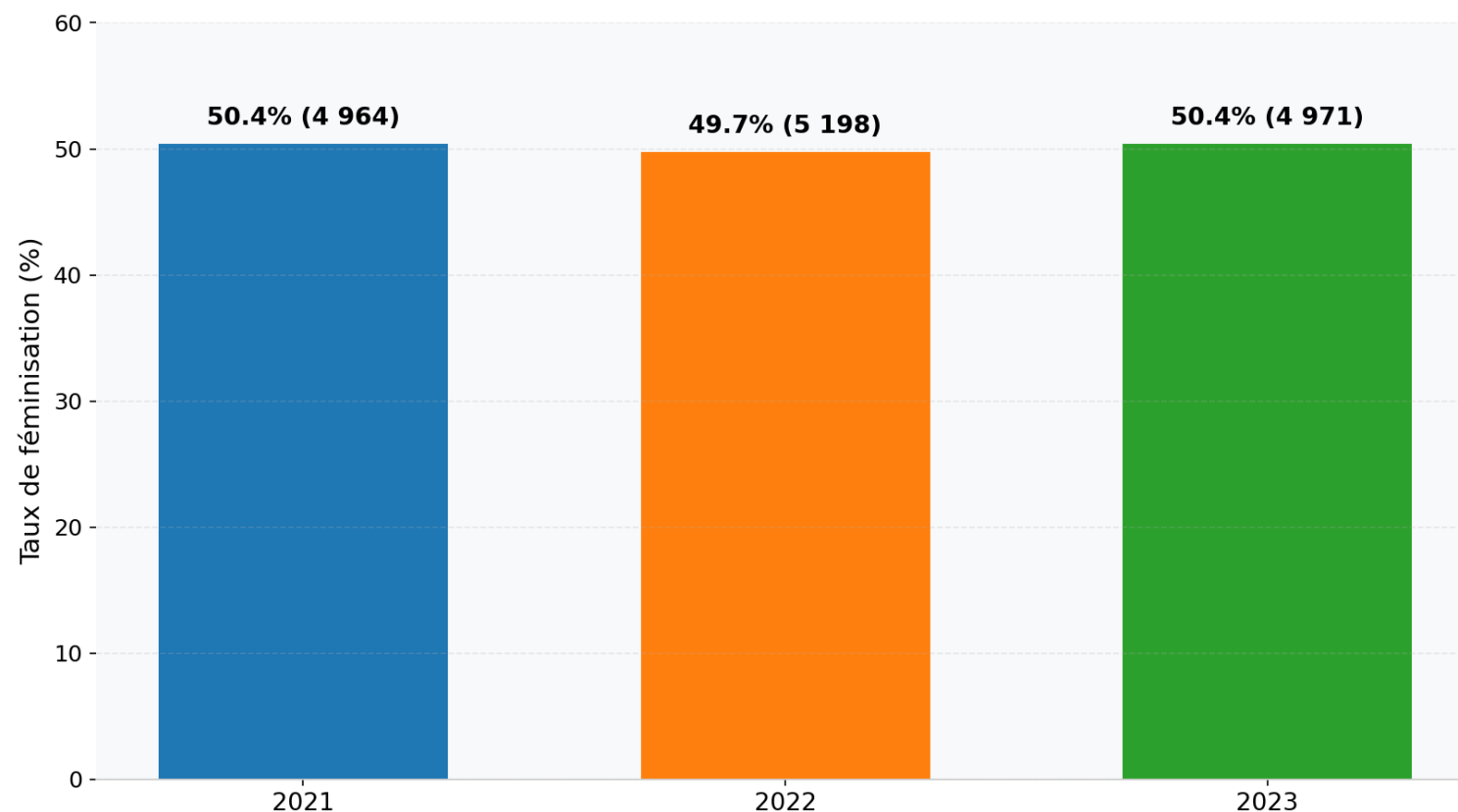
Le graphique ci-contre présente le **taux de féminisation** des entreprises de la filière SIDIV entre 2021 et 2023 s'appuyant sur le volume de postes occupés par sexe.

Ce taux se situe sur les 3 années observées autour de 50% et **peu d'évolutions** sont **observables** sur cette période.

Sur cette même période le **volume de postes occupés par des femmes est d'environ 5000**.

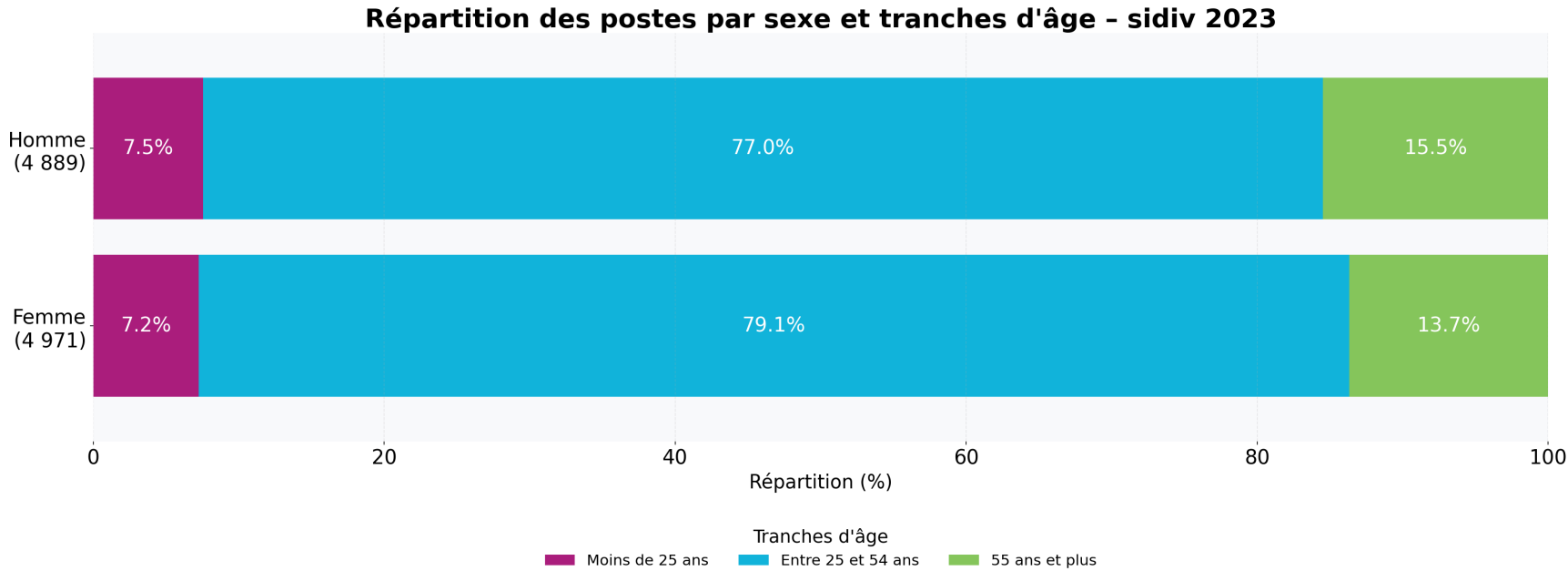
Les réponses à l'enquête présentaient un taux de féminisation de 53% soit **3 points de plus** que les données de l'Insee. Cela tend à montrer la cohérence des réponses obtenues malgré le faible volume de répondants.

Évolution du taux de féminisation SIDIV



RÉPARTITION DES POSTES PAR TRANCHE D'ÂGE

Les personnes âgées de 55 ou plus sont davantage présentes chez les hommes que chez les femmes (15,5% vs. 13,7%). Que ce soit pour les femmes ou pour les hommes la part personnes de 55 ans ou plus diminue fortement sur ces 3 années. Elle passe de respectivement de 21,9% en 2021 à 18,3% en 2022 pour les femmes et de, 26,1% en 2021 à 21,6% en 2022 pour les hommes.





02.

**Contexte et
objectifs de l'étude**

LA FÉMINISATION, UN ENJEU DANS L'INDUSTRIE POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DE RECRUTEMENT, D'ATTRACTIVITÉ ET DE FIDÉLISATION

DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT IMPORTANTES DANS L'INDUSTRIE

L'industrie traverse une période de transition et est directement touchée par les transformations actuelles (sociale, numérique, environnementale, ...). L'ensemble des filières industrielles doivent faire preuve d'adaptation pour rester attractif et répondre aux besoins de recrutement.

Or, le secteur reste un secteur qui fait face à **une image négative**. Une étude de la CCI réalisée en 2024 montrait que :

- 56% des Français n'envisagent pas de travailler dans l'industrie (contre 16% qui l'envisagent).
- 40% des répondant estiment que l'industrie est moins performante que les autres secteurs en matière d'égalité hommes/femmes.
- 88% des ingénieures soulignent en effet le manque de représentativité des femmes dans l'industrie,

Cette image négative est liée notamment :

- à des **préjugés persistants** sur les conditions de travail difficiles, la pénibilité (port de charge, etc.)
- à un **environnement de travail vu comme peu flexible** et rendant la conciliation vie professionnelle et personnelle complexe, Cela peut impacter les recrutements de certains profils, dont en particulier les parents isolés et/ou les femmes :
 - Pour mémoire, selon le rapport annuel 2024 sur l'état des lieux du sexisme en France, **près de 75% des femmes s'occupaient des tâches ménagères ou liées aux enfants, contre 42% des hommes.**
 - Une **enquête similaire réalisée par la DREES en 2024** montre par ailleurs que dans le champ des familles hétéroparentales avec enfants de moins de 6 ans, **pour 42% des familles, ce sont les mères qui se sont éloignées du marché de l'emploi, tandis que la situation inverse est bien plus rare (8%)**. L'étude montre ainsi qu'en France, les mères continuent à être davantage impactés que les pères dans leur carrière, du fait des questions de garde d'enfants. **Cela peut se traduire en termes de rémunération, progression de carrière, choix du temps partiel plutôt que du temps plein, voir arrêt/pause de la carrière professionnelle pour rester au domicile.**

LA FÉMINISATION, UN ENJEU DANS L'INDUSTRIE POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DE RECRUTEMENT, D'ATTRACTIVITÉ ET DE FIDÉLISATION

Cette image négative se retrouve également dès l'orientation, au travers de biais qui ont également fait l'objet de plusieurs études. Ces biais impactent à la fois l'orientation vers les métiers de production mais également vers les filières scientifiques plus largement :

- **Une étude de l'ANACT rappelle que les filles ont tendance à choisir davantage des métiers avec une image dite féminine** (ex : infirmier, aide-soignant, travailleur social, fonctions administratives et supports) tandis que les garçons vont s'orienter vers des métiers de production, maintenance ou logistique ayant une image plus masculine,
- **En 2013, une étude de CEREQ montrait que les jeunes filles avaient tendance à ne pas choisir la filière scientifique pour le bac.**
 - Et par suite de la réforme du bac, l'écart s'est encore creusé et les filières scientifiques, prépas et écoles d'ingénieurs peinent à attirer des jeunes femmes dans leurs rangs.
 - Il y a seulement 33,3 % de femmes dans les écoles d'ingénieurs en 2023, par exemple. La tendance ne va pas en s'arrangeant, avec une baisse de 6% des femmes diplômées dans les sciences, technologies, ingénieries et mathématiques entre 2013 et 2020. Au regard des besoins de main d'oeuvre de la filière sur des métiers qualifiés dans les domaines de la R&D, la qualité, etc. le sujet de l'orientation est un levier clé pour la mixité.

LA FÉMINISATION, UN ENJEU DANS L'INDUSTRIE POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DE RECRUTEMENT, D'ATTRACTIVITÉ ET DE FIDÉLISATION

Malgré ces enjeux liés à l'image des métiers de l'industrie, une autre étude réalisée par l'Observatoire des Arts et Métiers en 2024, vient nuancer ces propos. Elle interroge cette fois des femmes dans l'industrie (ingénieures principalement) et montre que cette image négative n'est pas partagée par l'ensemble des salariées en poste (voir schéma ci-contre). Il y a donc de vrais leviers à mobiliser pour communiquer contre ces stéréotypes, tout en poursuivant les efforts engagés dans l'industrie depuis de nombreuses années pour améliorer son attractivité.

	Pas du tout d'accord	Pas vraiment d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord
Qui permet de concilier vie professionnelle et personnelle	2 %	22,3 %	63,4 %	12,2 %
Accessible aux femmes	2,7 %	19,3 %	54,4 %	23,6 %
Épanouissant	1,4 %	12,3 %	55,9 %	30,4 %
Qui a du sens	1,7 %	9,3 %	50,4 %	38,5 %
Reconnu socialement	8,2 %	46,2 %	37,3 %	8,3 %
À la pointe de la technologie et de l'innovation	1,3 %	24 %	56,7 %	18,1 %
Stimulant intellectuellement	0,7 %	10,1 %	52,8 %	36,4 %
Ouvert à la diversité	2,4 %	17,9 %	52 %	27,8 %
Bien rémunéré	7,4 %	39,2 %	45,4 %	8,1 %
Stable	2,6 %	27,3 %	57,1 %	13 %
Qui offre de bonnes conditions de travail	1,9 %	23,6 %	65,4 %	9,1 %
Qui ouvre des opportunités de carrière	1,2 %	10,7 %	57,7 %	30,5 %
Utile	0,7 %	2,8 %	41 %	55,5 %

Quel avenir pour l'industrie en France ? Observatoire Arts & Métiers des industries responsables. 2024

DES ENJEUX COMMUNS AU SEIN DE LA FILIÈRE DES DISPOSITIFS MÉDICAUX ET DES DISPOSITIFS IN VITRO QUI IMPACTENT LE RECRUTEMENT ET LA FIDÉLISATION

DES ENJEUX PROPRES AUX ÉVOLUTIONS DU MARCHÉ ET DU CONTEXTE DE LA SANTÉ, QUI IMPACTENT LES BESOINS DE RECRUTEMENT

UNE RÉGLEMENTATION IMPORTANTE ET EN CONSTANTE ÉVOLUTION

Les métiers de ces deux filières appartiennent aux industries de la santé, et sont donc particulièrement réglementés et normés. Il est nécessaire aujourd'hui pour les entreprises qui souhaitent accéder aux marchés de respecter les normes nationales, européennes et internationales. Ces réglementations impactent l'ensemble des processus, la recherche, le développement, l'industrialisation, la qualité et le commerce. Les recherches et les évolutions technologiques donnent lieu à de nouvelles réglementations, qui impactent directement les filières et les métiers.

Par exemple, deux règlements ont été adoptés en 2017 pour renforcer la sécurité et la transparence des dispositifs médicaux dans l'Union Européenne (les règlements 2017/745 et 2017/746). L'objectif de ces règlements est de mettre l'accent sur la sécurité des patients et la performance des dispositifs.

Ces derniers impliquent notamment l'introduction d'un identifiant unique pour améliorer la traçabilité des dispositifs, ou encore la mise en place d'étude de performance pour démontrer la fiabilité des dispositifs. Il existe aussi beaucoup de normes et certification auxquelles les entreprises doivent veiller.

Ces réglementations et leurs évolutions impactent les métiers et les compétences. Les nouvelles normes doivent en effet être introduites et comprises par tous, ce qui implique des enjeux de formations des professionnels, au niveau du secteur mais aussi des entreprises

DES ENJEUX COMMUNS AU SEIN DE LA FILIÈRE DES DISPOSITIFS MÉDICAUX ET DES DISPOSITIFS IN VITRO QUI IMPACTENT LE RECRUTEMENT ET LA FIDÉLISATION

DES ENJEUX PROPRES AUX ÉVOLUTIONS DU MARCHÉ ET DU CONTEXTE DE LA SANTÉ, QUI IMPACTENT LES BESOINS DE RECRUTEMENT

L'IMPACT DES ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES

Le secteur est également impacté par les nombreuses évolutions technologiques qui se sont développées ces dernières années, comme le big data ou l'IA. Plusieurs aspects sont modifiés ou évoluent avec l'apparition de ces technologies.

Du côté des dispositifs médicaux, de nombreuses avancées technologiques viennent faire évoluer la demande et la technicité de la production :

- L'apparition de la médecine prédictive implique que de nouveaux modes de diagnostics tendent à se développer, qui permettent de détecter plus tôt et plus rapidement les symptômes pour prédire les pathologies.
- De nouveaux logiciels et applications de suivi des patients voient le jour et nécessitent des dispositifs connectés de collecte et d'analyse des données. Il existe désormais des dispositifs de surveillance à domicile (électrocardiogramme portable, tensiomètre intelligents, ...) qui sont regroupés dans ce qui est appelé l'e-santé.
- La télémedecine implique la création d'outils connectés mais simple d'utilisation, pour que chaque patient puisse faire les gestes nécessaires à la collecte de données qui seront nécessaire au médecin pour qu'il puisse prononcer un diagnostic.
- Les avancés technologiques impactent aussi la chirurgie, avec des robots qui viennent assister les chirurgiens et leur permettre de réaliser certaines tâches avec plus de précision. L'utilisation des robots dans les salles d'opérations ouvrent aussi la possibilité d'opérer à distance.
- La fabrication du matériel médical est modifiée (implants, capteurs, prothèses, ...) avec l'avènement des imprimantes 3D.

Chacune de ces évolutions amène l'industrie des dispositifs médicaux à faire évoluer ses démarches et manières de travailler, et pose aussi des questions d'éthique, d'organisation du travail ainsi que de formation et d'acquisition de nouvelles compétences.

DES ENJEUX COMMUNS AU SEIN DE LA FILIÈRE DES DISPOSITIFS MÉDICAUX ET DES DISPOSITIFS IN VITRO QUI IMPACTENT LE RECRUTEMENT ET LA FIDÉLISATION

DES ENJEUX PROPRES AUX ÉVOLUTIONS DU MARCHÉ ET DU CONTEXTE DE LA SANTÉ, QUI IMPACTENT LES BESOINS DE RECRUTEMENT

ÉVOLUTION DES PRATIQUES : REpondre AUX ATTENTES ACTUELLES

Le secteur de la santé est impacté par des changements dans les pratiques et les attentes des publics. Ces évolutions concernent les différentes filières que regroupe le secteur de la santé, dont celle des dispositifs médicaux et des dispositifs in-vitro.

Tout d'abord, certains aspects concernent directement la façon dont notre société à évoluer ces dernières années :

- Le **vieillessement de la population**, qui a connu une évolution de 2,4 points entre les années 2000 et 2020 (INSEE, 2020), devrait continuer d'augmenter dans les années à venir, et cela entraîne des répercussions directes sur les industries de santé. Les personnes âgées étant celles qui nécessitent le plus de soins, l'augmentation de leur durée de vie implique une augmentation du matériel médical qui doit être disponible.
- En parallèle, le vieillissement s'accompagne d'une **hausse des maladies chroniques**, avec une évolution du nombre de patients souffrant d'une maladie chronique dans le cadre d'une affection de longue durée de 14,6% en 2008 à 17,8% en 2021 (DREES, 2023). L'augmentation de ces maladies chroniques implique comme pour le vieillissement de la population, une plus grande quantité de patients qui ont besoin d'être soignés et donc un plus gros besoin de production de matériel médical.
- **Les nouveaux déterminants de la santé jouent un rôle dans l'augmentation des pathologies, qu'elles soient chroniques ou non.** Une exposition à un environnement pollué ou à des perturbateurs endocriniens vient dégrader la santé des individus. De plus, ce sont aussi les habitudes de vie qui peuvent être vecteurs de maladies, notamment au travers de l'alimentation, du tabagisme, de l'alcoolisme ou du sédentarisme. Ces comportements peuvent en partie s'expliquer par une hausse de la consommation, parfois guidées par les réseaux sociaux, et augmenté par les phénomènes de désinformation.

DES ENJEUX COMMUNS AU SEIN DE LA FILIÈRE DES DISPOSITIFS MÉDICAUX ET DES DISPOSITIFS IN VITRO QUI IMPACTENT LE RECRUTEMENT ET LA FIDÉLISATION

DES ENJEUX PROPRES AUX EVOLUTIONS DU MARCHÉ ET DU CONTEXTE DE LA SANTE, QUI IMPACTENT LES BESOINS DE RECRUTEMENT

EVOLUTION DES PRATIQUES : REPONDRE AUX ATTENTES ACTUELLES (SUITE)

Ensuite, les attentes des populations sont de plus en plus importantes sur d'autres aspect, moins en lien direct avec l'état de santé :

- Les attentes concernant l'individualisation des pratiques augmentent ces dernières années, avec des patients qui souhaitent avec une relation personnalisée avec le personnel soignant. Il y a aussi des attentes sur l'individualisation des traitements, prenant en compte toute la diversité des patients. Ces attentes impliquent notamment une diversification des traitements disponibles, pour que ceux-ci puissent être le plus possible adaptés aux besoins de chacun.
- Les patients ont aussi de plus en plus d'attentes sur le développement durable et sur la fabrication des produits médicaux. Il s'agit ainsi pour rester concurrentiel de proposer une production plus durable et respectueuse de l'environnement. Il y a aussi des attentes sur les éléments composants les produits médicaux, et leurs effets à plus long terme sur la santé.

Tous ces facteurs impactent à la fois les pratiques des professionnels du secteur mais également les besoins en compétences et formation qui émergent pour les entreprises. Ils vont donc faire évoluer les besoins en recrutement.

CONTEXTE ET OBJECTIFS DE L'ÉTUDE EN UN COUP D'OEIL

Dispositif In Vitro

Produits pour les tests et l'analyse en vue d'un diagnostic

80% de TPE/PME

SIDIV : 80 entreprises



Dispositif Médical

Instruments pour le diagnostic, la prévention et le traitement

93% de PME

SNITEM : 600 entreprises

Éléments généraux de contexte à prendre en compte

Difficultés de recrutement

Image du secteur, de ses métiers et de ses conditions de travail

Evolutions liées à la réglementation, à la concurrence, aux nouvelles technologies

Éléments explicatifs et enjeux

Stérotypes de genre et orientation genrée

Conciliation vie professionnelle/vie personnelle

Persistance des inégalités (plafond de verre) en cours de carrière



Apporter au travers de l'état des lieux des données objectivées, explicatives, répliquables et nourrissant la stratégie de la filière



LES INDICATEURS RECHERCHÉS

La liste des indicateurs a été établie de façon à avoir une vision la plus complète possible. En conséquence, cela demande un temps de préparation non négligeable pour les entreprises. La liste a été simplifiée pour permettre d'avoir le plus de réponses possibles.

LISTE INITIALE AU CADRAGE DES TRAVAUX

- Le taux de féminisation par taille d'entreprise et par activité principale de l'entreprise
- L'évolution du taux de féminisation (entre 2004 et 2024)
- L'ancienneté moyenne selon le genre
- Le taux de féminisation selon la famille des métiers : R&D, production, marketing, ventes, maintenance client / installation / formation, qualité, affaires réglementaires et médicales, market access et affaires publiques, achats, ADV, RH, finances, IT...
- Le taux de féminisation selon la fonction : postes de Directions, autres cadres, agents de maîtrise (ouvriers et administratifs), ouvriers, employés administratifs
- Le taux de femmes présentes dans les Conseil d'Administration / board
- La part des salarié.es selon le genre, l'âge, le contrat et temps de travail (CDI, CDD, alternant / temps plein, temps partiel, forfaits jours, 35h...)
- La répartition des principaux motifs de suspension pour les femmes et les hommes (maladie, accident du travail, invalidité, congé maternité, paternité et parentaux, reclassement, ...)
- Les raisons pour lesquelles les femmes quittent l'entreprise
- La part des salarié.es ayant connu une promotion et une mobilité interne selon le genre
- La part des femmes dans les recrutements
- Éléments liés aux rémunérations (salaires d'entrée) pour tous les niveaux de postes (débutant, confirmé, sénior,)

LISTE PRIORISÉE

- L'évolution du taux de féminisation (entre 2004 et 2024)
- Le taux de féminisation par taille d'entreprise
- Le taux de féminisation selon la famille des métiers : R&D, production, marketing, ventes, maintenance client / installation / formation, qualité, affaires réglementaires et médicales, market access et affaires publiques, achats, ADV, RH, finances, IT...
- Le taux de féminisation selon la fonction : postes de Directions, autres cadres, agents de maîtrise (ouvriers et administratifs), ouvriers, employés administratifs
- La part des salarié.es selon le genre, l'âge, le contrat et temps de travail (CDI, CDD, alternant / temps plein, temps partiel, forfaits jours, 35h...)
- La part des femmes dans les recrutements
- Éléments liés aux rémunérations (salaires d'entrée) pour tous les niveaux de postes (débutant, confirmé, sénior,)

PRÉCAUTIONS DE LECTURE

LA PRÉSENTE ANALYSE CONSTITUE LE CROISEMENT DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE ET DES ENTRETIENS AVEC LES DONNÉES INSEE

- **L'analyse des données porte sur le périmètre des adhérents SNITEM et SIDIV (à partir des SIRET transmis) et sur les millésimes 2021, 2022, 2023.**
 - La commande obtenue permet de dresser un panel d'indicateurs lié aux postes occupés mais ne permet pas de réaliser des croisements supplémentaires. Elle ne permet pas non plus de retravailler les indicateurs au delà des volumes et moyenne puisque les résultats sont donnés bruts ce qui rend impossible le calcul de nouveaux indicateurs comme la médiane par exemple
 - **L'analyse de l'enquête a été réalisée sur la base de 33 répondants, avec une représentativité réelle discutable:**
 - Pour le SIDIV, l'ensemble des répondants couvrent environ 1/3 des salariés des entreprises adhérentes.
 - Pour le SNITEM, l'ensemble des répondants couvre à peine 5% des salariés des entreprises adhérentes.
 - Il ne nous est pas possible d'identifier la part des entreprises de la métallurgie dans l'enquête (branche non demandée).
- Néanmoins, malgré les enjeux de représentativité statistique, les éléments d'analyse présentés ne sont pas si éloignés des constats des représentants du SNITEM, du SIDIV et de la FEFIS, des données de comparaison avec des branches importantes (industries pharmaceutiques principalement) ainsi que des quelques acteurs de terrain interrogés dans les entretiens. **L'analyse présente également une cohérence d'ensemble avec les données INSEE réceptionnées en fin de mission,**
- **C'est pourquoi les données de l'enquête ont été présentées en parallèle aux données de l'INSEE, pour montrer que les tendances issues des chiffres traitées sur la base tous salariés 2023 sont toujours d'actualité dans les ressentis exprimés à date.**
 - **Les éléments récoltés dans les 8 entretiens réalisés ont été ajoutés au fil de l'eau dans une logique illustrative uniquement et non représentative. Il faut toutefois souligner que les entretiens ont été réalisés côté SNITEM principalement.**

PRÉSENTATION DES RÉPONDANTS

L'enquête a été diffusée entre juillet 2025 et janvier 2026 et a permis de collecter 33 réponses exploitables.

- 20 entreprises de la filière SNITEM ont répondu soit environ 3% des adhérents et 13 entreprises de la filière SIDIV soit 15% des adhérents.
- Les résultats seront présentés en effectif du fait du nombre de répondants inférieur à 100.
- 2 enquêtes ont été diffusées pour collecter ces réponses, une enquête longue avec des résultats plus détaillés (16 répondants) et une enquête plus réduite ne comprenant pas l'ensemble des questions initialement présentes dans le questionnaire (17 réponses). Certaines questions ne concernent donc que les répondants à l'enquête longue ; ce qui sera précisé tout au long de cette restitution d'enquête).

S'agissant de la taille des entreprises répondantes :

- la filière SNITEM totalise 3067 salariés représentés
- La filière SIDIV compte 4200 salariés représentés.

La date de création des entreprises s'étend de 1945 à 2022 (enquête longue uniquement).

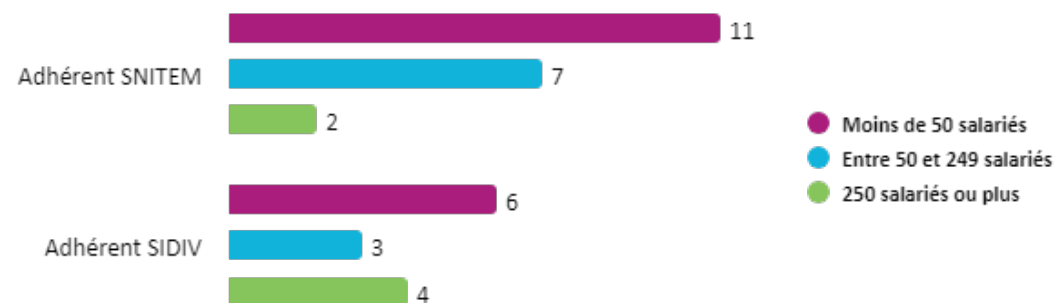
Répartition des répondants par filière

Réponses effectives : 33

Taux de réponse : 100%



Taille d'entreprise par filière





03.

Analyse des données récoltées

TAUX DE FÉMINISATION ET ÉVOLUTION DES EFFECTIFS FÉMININS DANS LES ENTREPRISES

LA RÉPARTITION FEMMES HOMMES AU GLOBAL DES EFFECTIFS EST ÉQUIVALENTE SELON L'INSEE

Comme indiqué en première partie du rapport, ce taux se situe sur les 3 années observées autour de 50% et **peu d'évolutions sont observables** sur cette période. Ce constat est similaire pour le SNITEM et le SIDIV.



A titre comparatif :

- Dans l'ensemble de la métallurgie, la part des femmes est estimée à 23% selon l'observatoire de la Métallurgie ces dernières années.
- Selon le LEEM*, le taux de féminisation de l'industrie pharmaceutique était de 56,7% en 2023, Ce taux est particulièrement élevé dans les PME, où plus de 60% des salariés sont des femmes,

DES TAUX ISSUS DE L'ENQUÊTE LÉGÈREMENT PLUS ÉLEVÉS

En moyenne les entreprises répondantes du SNITEM emploient **84 femmes soit un taux de féminisation moyen de 55%.**

S'agissant des entreprises répondantes du SIDIV, **le taux de féminisation moyen est de 53%.**

Si ces taux sont un peu plus élevés de quelques points, ils restent assez proches du taux global de la filière.

**Le LEEM est l'organisation professionnelle représentative des entreprises du médicament opérant en France*

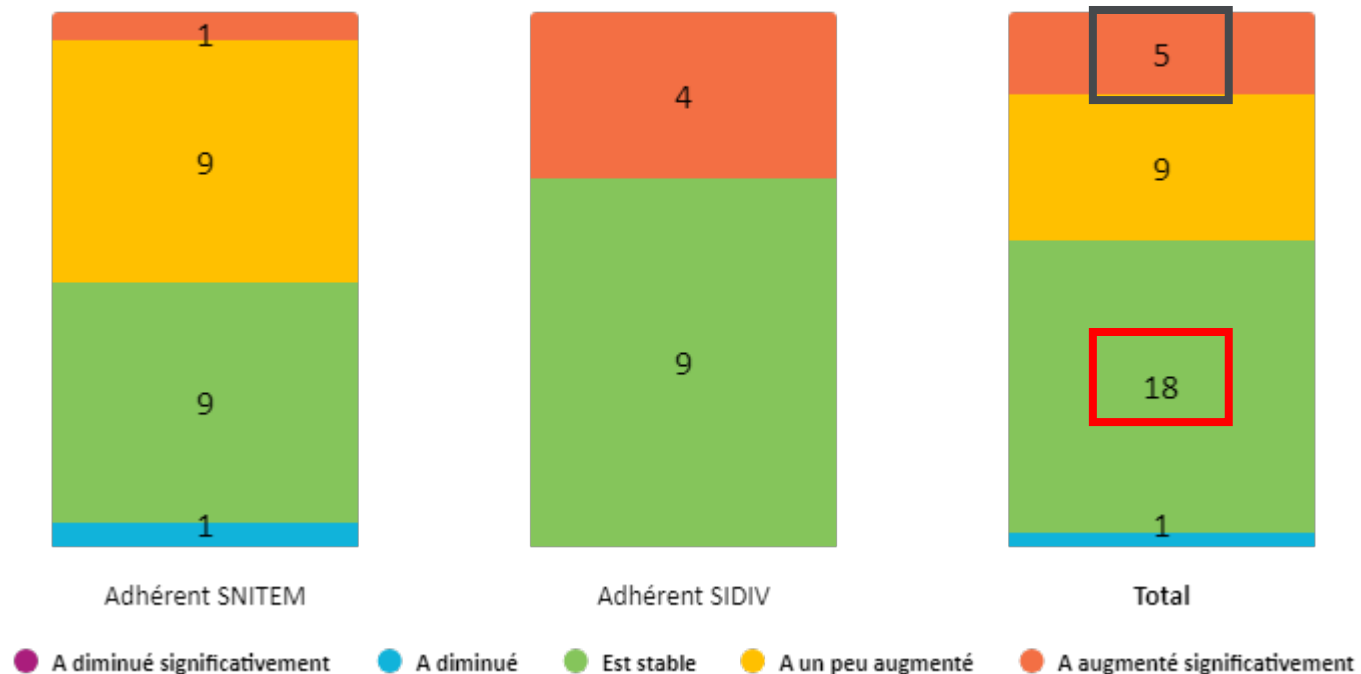
TAUX DE FÉMINISATION ET ÉVOLUTION DES EFFECTIFS FÉMININS DANS LES ENTREPRISES

L'ENQUÊTE NOUS INDIQUE UNE ÉVOLUTION STABLE AU GLOBAL DE LA MIXITÉ

La majorité des entreprises indiquent une évolution stable en termes de proportion de femme dans leurs entreprises au cours des 3 dernières années.

Seules 5 indiquent que la proportion a augmenté significativement

Comment a évolué la proportion de femmes depuis 3 ans ?





Analyse issue d'entretiens qualitatifs

Les entretiens auprès des directions d'entreprises et fonctions RH mettent en évidence une **perception partagée d'une féminisation en progression, mais à un rythme jugé modéré**. Cette évolution est rarement associée à des objectifs chiffrés ou à des stratégies formalisées de féminisation. Elle est plutôt interprétée comme le résultat de dynamiques structurelles : évolution des profils disponibles, transformations des métiers, et attractivité différenciée de certaines fonctions.

Plusieurs interlocuteurs soulignent ainsi que la féminisation s'opère sans **démarche explicitement volontariste**, ce qui peut limiter la lisibilité des engagements des entreprises sur ce sujet.

« On ne fait pas de discrimination positive, on prend les meilleurs profils. Si c'est une femme, tant mieux, mais ce n'est pas un critère de sélection. » - Direction
 Cette approche méritocratique affichée coexiste avec une prise de conscience que certains métiers restent très genrés, sans pour autant que des actions correctrices soient systématiquement mises en place.

L'absence de stratégie dédiée n'est pas nécessairement perçue comme un refus d'agir, mais plutôt comme une priorité relative dans un contexte marqué par d'autres enjeux considérés comme plus urgents : pressions réglementaires croissantes, difficultés de recrutement sur certains profils techniques, contraintes économiques et besoins de restructuration.

Les entretiens révèlent **une grande diversité de maturité des entreprises sur les enjeux d'égalité professionnelle et de féminisation**. Cette hétérogénéité s'explique en partie par la taille des structures, leur histoire, leur culture organisationnelle et les moyens dont elles disposent pour structurer leurs politiques RH.

À une extrémité du spectre, **certaines entreprises, de petite ou moyenne taille, n'ont pas développé de stratégie formalisée sur ces sujets**. L'égalité professionnelle y est pensée principalement au travers du respect des obligations légales minimales, comme l'établissement annuel de l'index égalité professionnelle. Dans ces structures, les décisions de recrutement et de promotion sont présentées comme guidées uniquement par les compétences, sans prise en compte spécifique du genre.

« Chez nous, on ne fait pas de distinction homme-femme. On prend le meilleur candidat, c'est tout. » - Direction

Cette approche méritocratique affichée ne s'accompagne toutefois pas toujours d'une **réflexion sur les biais inconscients** qui peuvent influencer les décisions ou sur les obstacles structurels à l'accès des femmes à certains métiers.



Analyse issue d'entretiens qualitatifs

D'autres entreprises, de taille plus importante, ont structuré leur approche sans pour autant avoir développé une stratégie globale de féminisation.

Elles suivent régulièrement des indicateurs de répartition femmes-hommes, mènent des analyses sur les écarts de rémunération et mettent en place des actions ponctuelles lorsque des déséquilibres sont identifiés. Ces organisations intègrent progressivement les enjeux d'égalité professionnelle dans leurs processus RH standards, notamment lors des entretiens annuels, des revues de personnel ou des négociations avec les partenaires sociaux.

« On a mis en place un suivi annuel de nos indicateurs. Quand on voit qu'on recrute très peu de femmes sur un métier, on se pose la question du pourquoi et on essaie d'ajuster nos pratiques. » - Direction

À l'autre bout du spectre, quelques entreprises se distinguent par des politiques volontaristes et structurées en matière d'égalité professionnelle, souvent de grandes entreprises. Ces organisations ont généralement formalisé des engagements précis, parfois dans le cadre d'accords d'entreprise dédiés, et déploient des actions ciblées pour favoriser la mixité et l'égalité. Une entreprise interrogée a mis en place un programme de mentorat permettant à des femmes occupant des postes techniques ou managériaux d'être accompagnées dans leur évolution professionnelle. Elle travaille également sur la lutte contre les biais et stéréotypes de genre.

« On ne peut pas juste attendre que ça se fasse naturellement. Il faut être proactif, former nos managers, créer des espaces de discussion, montrer des rôles modèles féminins dans tous les métiers. » - Direction

Entre ces différents niveaux de maturité, les entreprises partagent néanmoins certains constats communs. **La plupart reconnaissent que la féminisation ne peut se limiter à des actions isolées mais nécessite une approche systémique touchant l'ensemble de la chaîne : attractivité du secteur et des métiers, processus de recrutement, intégration, conditions de travail, évolution professionnelle et culture d'entreprise.** Elles identifient également le **rôle clé des managers de proximité** dans la réussite de l'intégration des femmes, particulièrement dans les métiers traditionnellement masculins.

Les différences de maturité observées suggèrent que la progression vers une meilleure égalité professionnelle suit des chemins variés selon les contextes, mais qu'elle nécessite dans tous les cas une volonté portée au niveau de la direction, des moyens dédiés et une capacité à questionner régulièrement les pratiques existantes.



Analyse issue d'entretiens qualitatifs

Les entretiens menés auprès d'une étudiante et d'un organisme de formation apportent un éclairage sur les parcours d'orientation vers la filière des dispositifs médicaux et in vitro, révélant notamment les **décalages entre les représentations initiales et la réalité du secteur**.

La méconnaissance de la filière au moment de l'orientation initiale constitue un constat partagé. Contrairement à d'autres secteurs industriels plus médiatisés ou à des filières de santé plus visibles comme le médicament, les dispositifs médicaux et le diagnostic in vitro restent largement méconnus des jeunes en phase d'orientation. Cette invisibilité de la filière constitue un frein majeur à l'attractivité, particulièrement auprès des jeunes femmes qui ont tendance à s'orienter vers des secteurs qu'elles connaissent mieux ou qui bénéficient d'une image plus claire.

« Honnêtement, avant d'arriver en formation, je ne savais pas vraiment ce qu'était un dispositif médical. Je pensais vaguement aux prothèses ou aux fauteuils roulants, mais je n'avais aucune idée de la diversité des métiers et des technologies. » - Etudiante

Les parcours d'orientation vers cette filière apparaissent souvent comme indirects et progressifs. Peu d'étudiants visent spécifiquement ce secteur dès leurs choix post-bac. L'entrée dans la filière se fait fréquemment par la découverte en cours de formation d'une spécialisation liée à la santé, à la qualité ou aux affaires réglementaires. Cette découverte progressive limite mécaniquement le vivier de candidats et de candidates potentielles, puisqu'elle nécessite d'avoir déjà franchi plusieurs étapes d'orientation vers des filières scientifiques et techniques.

« Nos étudiants arrivent généralement avec un projet tourné vers la santé au sens large, ou vers l'industrie. C'est au cours de leur formation qu'ils découvrent les spécificités du DM et du DIV et qu'ils s'y intéressent. » - OF

Les difficultés de recrutement que connaissent certaines entreprises sur des profils spécifiques s'expliquent donc en partie par ces enjeux d'orientation et de formation. Le décalage entre le vivier de candidats disponibles et les besoins des entreprises traduit à la fois un **déficit d'attractivité de certains métiers et un manque de visibilité de la filière en amont**.

« Les entreprises nous disent qu'elles peinent à recruter sur certains profils, notamment techniques ou maintenance. Mais de notre côté, on a du mal à remplir certaines formations parce que les jeunes ne les connaissent pas ou n'y pensent pas. » - OF



Analyse issue d'entretiens qualitatifs

Le lien avec la santé constitue en revanche un facteur d'attractivité important une fois la filière découverte. Plusieurs interlocuteurs soulignent que la dimension d'utilité sociale des métiers du dispositif médical et du dispositif in vitro représente une motivation forte pour les étudiants, et particulièrement pour les étudiantes. L'idée de contribuer au soin, d'améliorer la qualité de vie des patients ou de participer au progrès médical donne du sens au travail et compense en partie l'image moins favorable de l'industrie.

La diversité des métiers de la filière, une fois découverte, constitue également un élément d'attractivité. Les étudiants réalisent progressivement que le secteur ne se limite pas à la production industrielle mais offre une grande variété de postes : recherche et développement, qualité, affaires réglementaires, marketing, commerce, études cliniques, etc. Cette diversité permet à des profils variés de trouver leur place, y compris des personnes qui ne se projettent pas initialement dans des métiers techniques ou industriels.

« Ce qui est intéressant dans cette filière, c'est qu'elle peut accueillir des profils scientifiques très techniques mais aussi des profils plus orientés réglementation, gestion de projet ou relation client. Cette diversité est un atout pour attirer des publics variés, notamment féminins. » - OF

Le rôle des formations spécialisées dans l'accès aux métiers de la filière apparaît déterminant. Les licences professionnelles, masters ou formations continues dédiées au dispositif médical jouent un rôle de passerelle essentielle entre des formations initiales généralistes en sciences, biologie ou ingénierie et les métiers spécifiques du secteur. Ces formations permettent d'acquérir les connaissances réglementaires et techniques spécifiques au DM/DIV tout en socialisant les étudiants aux codes et exigences du secteur.

La place des femmes dans ces formations spécialisées reflète en partie les segmentations observées ensuite dans les entreprises. Les formations orientées qualité, affaires réglementaires ou affaires médicales accueillent généralement une **proportion importante d'étudiantes, souvent majoritaires**. À l'inverse, les formations plus techniques ou liées à l'ingénierie des dispositifs restent marquées par une forte présence masculine.

« On observe clairement des différences selon les parcours. En affaires réglementaires ou qualité, on a souvent 60 à 70% de filles. En conception ou développement technique de dispositifs, on reste autour de 20 à 30%. » - OF

PART DES FEMMES PAR FAMILLE DE MÉTIERS

Ci-dessous le tableau présente la part des femmes dans chacune des familles de métiers des filières.

- A l'échelle de l'ensemble des entreprises, sans distinction de filière, **les métiers liés à la qualité et aux affaires médicales et réglementaires sont les métiers où les femmes sont les plus représentées**,
- A l'inverse **les métiers d'IT data, applications médicales, maintenance, SAV, installation, formation et production ont une part de femmes réduite**.

Famille de métiers	ADHÉRENT SNITEM				ADHÉRENT SIDIV			
	MOINS DE 20%	20 À 40%	40 À 60%	PLUS DE 60%	MOINS DE 20%	20 À 40%	40 À 60%	PLUS DE 60%
Affaires médicales et réglementaires	35%	12%	12%	41%	25%	0%	25%	50%
IT data, applications médicales	50%	33%	17%	0%	67%	17%	17%	0%
Maintenance	67%	33%	0%	0%	100%	0%	0%	0%
Marketing, vente, commercialisation	24%	35%	12%	29%	17%	17%	50%	17%
Qualité	31%	0%	19%	50%	36%	0%	18%	45%
Recherche et développement	33%	33%	20%	13%	13%	38%	0%	50%
SAV, installation, formation	78%	0%	11%	11%	50%	30%	10%	10%
Production	50%	20%	20%	10%	29%	29%	29%	14%
Achats	38%	15%	23%	23%	38%	0%	38%	25%
Logistique, approvisionnement	57%	14%	7%	21%	38%	25%	13%	25%
Administration	17%	28%	22%	33%	36%	9%	18%	36%

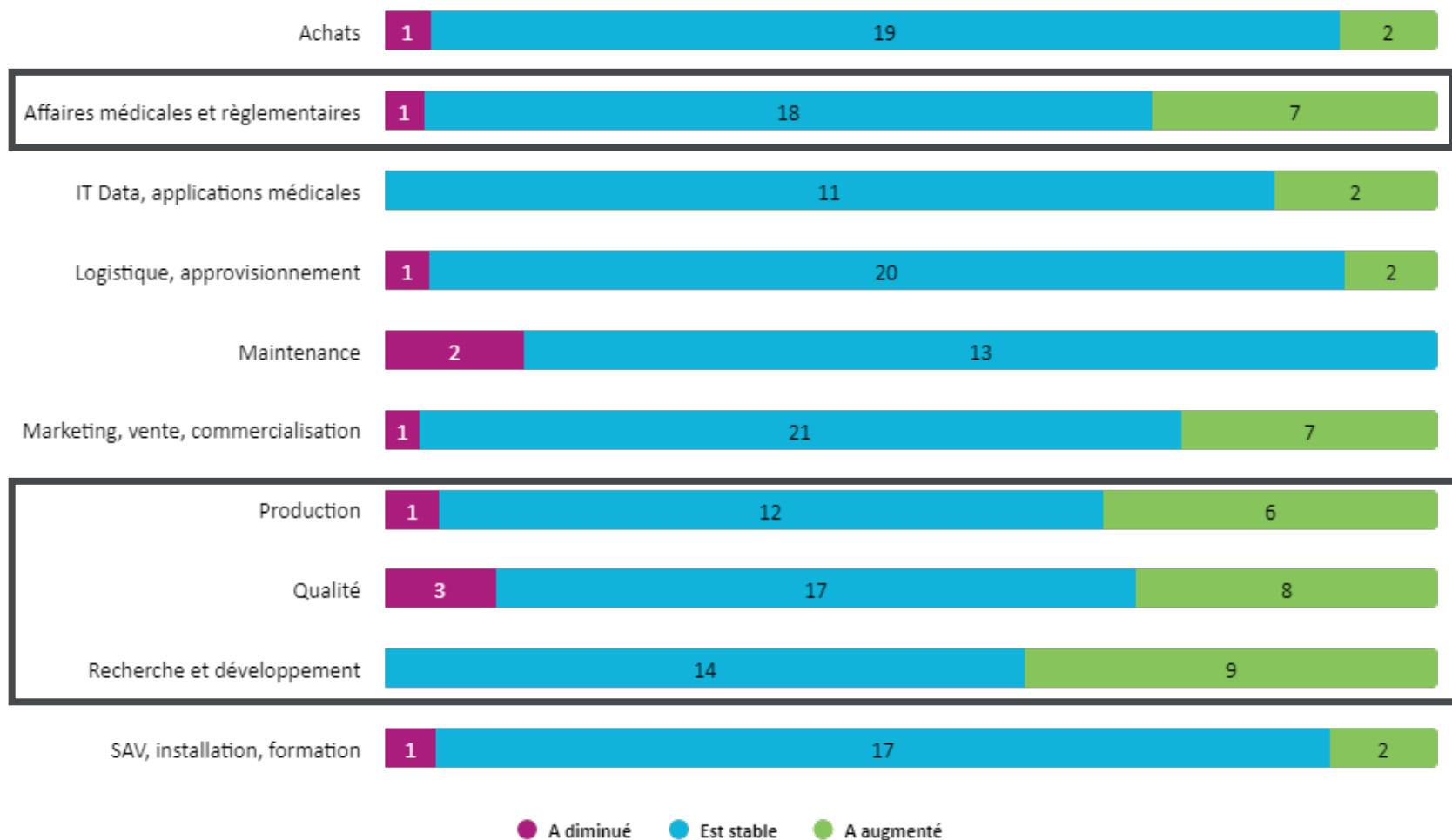
Lecture : Parmi les adhérents SNITEM, 41 % des entreprises répondantes indiquent que plus de 60% de femmes occupent les postes d'affaires médicales et réglementaires. Ce chiffre est de 50% pour le SIDIV.



Dans les industries pharmaceutiques, les femmes représentent plus des deux tiers des salariés de la promotion du médicament, du support, de la qualité et de l'information médicale et réglementaire. A l'inverse, les femmes sont sous-représentées sur les sites spécialisés dans la production où les professions sont traditionnellement moins féminisées (ingénierie, logistique, maintenance...). Les tendances observées sont globalement similaires (Source LEEM – données 2023)

ÉVOLUTION DE LA PART D'EMPLOI FÉMININ PAR FAMILLE DE MÉTIERS

Comment a évolué la part de l'emploi féminin sur ces différentes familles de métiers ces 3 dernières années ?



Le graphique ci-contre présente l'évolution de la part de l'emploi féminin pour chaque famille de métiers sur ces 3 dernières années

Les métiers de recherche et développement (39%), de production (32%), de qualité (29%) et d'affaires médicales et réglementaires (27%) sont les métiers pour lesquels la part d'entreprises indiquant avoir observé une augmentation de l'emploi féminin sont les plus importantes.



Analyse issue d'entretiens qualitatifs

Les discours recueillis auprès de directions, fonctions RH et salariées confirment l'existence d'une **segmentation persistante des métiers selon le genre**. Les fonctions supports, qualité et affaires réglementaires apparaissent comme plus accessibles ou attractives pour les femmes, tandis que les métiers de production, de maintenance, d'informatique ou d'intervention terrain restent majoritairement masculins. Cette répartition est souvent expliquée par des facteurs combinés.

La pénibilité physique supposée de certains postes est évoquée et maintient des barrières invisibles, même si les évolutions technologiques ont réduit les contraintes physiques dans les métiers de production.

« En production, on a beaucoup automatisé. Aujourd'hui, la force physique n'est plus vraiment un critère, mais l'image reste. » - Direction

La perception de compétences techniques historiquement masculines joue également un rôle important. Les métiers de maintenance, d'informatique industrielle ou de réglage de machines sont associés à des savoirs techniques souvent acquis en formation initiale masculine, créant ainsi un cercle vicieux où le faible nombre de femmes formées limite leur présence dans ces métiers, ce qui à son tour maintient l'image masculine de ces professions.

Les conditions de travail constituent un autre facteur explicatif et créent des filtres implicites. Les horaires postés, les astreintes, les déplacements fréquents sont perçus comme plus difficilement conciliables avec les contraintes familiales, qui pèsent encore majoritairement sur les femmes.

« Les horaires en trois-huit, c'est compliqué quand on a des enfants. Surtout que les crèches ne sont pas ouvertes la nuit ou le week-end. » - Salariée

« Sur les postes avec beaucoup de déplacements, on a très peu de candidatures féminines. Et celles qui sont là finissent souvent par demander une mobilité interne quand elles ont des enfants » - Direction

Le manque de candidates sur certains métiers est également souligné. Ce phénomène s'explique en grande partie par les logiques d'orientation en amont, dès la formation initiale. Les filières techniques et scientifiques restent moins investies par les jeunes femmes, ce qui limite mécaniquement le vivier de candidates pour les métiers industriels. Les entretiens menés avec un OF et une étudiante confirment que l'industrie continue d'être associée, dans l'imaginaire collectif et particulièrement chez les jeunes, à des environnements de travail difficiles, peu attractifs et masculins. Ces représentations négatives touchent aussi la filière DM/DIV, même si celle-ci présente des spécificités qui pourraient la rendre plus attractive.

« Au lycée, quand tu dis que tu veux faire de l'industrie, les gens pensent tout de suite à des usines bruyantes, de la production à la chaîne, des environnements très masculins. C'est vraiment loin de la réalité de ce qu'on fait dans le dispositif médical. » - Etudiante



Analyse issue d'entretiens qualitatifs

Certaines entreprises questionnent ces segmentations et **expérimentent des approches visant à diversifier leurs recrutements**. Ces initiatives passent notamment par la reformulation des annonces d'emploi pour les rendre plus inclusives, l'organisation de visites d'entreprise ciblées auprès de publics féminins, ou encore la mise en place de mentorat pour accompagner les femmes dans des métiers atypiques.

Les stages et alternances constituent des moments clés de découverte réelle du secteur et de confrontation entre représentations et réalité. Les étudiants et étudiantes qui réalisent des immersions en entreprise peuvent constater directement l'évolution des métiers industriels, l'importance de la technologie, la diversité des environnements de travail et les possibilités d'évolution. Ces expériences sont souvent décisives dans la confirmation ou l'infirmité des choix d'orientation.

Les actions de communication et de promotion des métiers apparaissent comme des leviers importants pour améliorer l'attractivité de la filière, particulièrement auprès des publics féminins. Plusieurs interlocuteurs mentionnent des initiatives ponctuelles : interventions dans les lycées ou les forums d'orientation, témoignages de professionnels, visites d'entreprises, participation à des événements comme la Fête de la Science. Ces actions restent toutefois souvent limitées en portée et en fréquence, et peinent à contrebalancer l'image générale de l'industrie.

Les partenariats entre les organismes de formation et les entreprises de la filière constituent un levier à renforcer. Lorsque ces partenariats sont actifs, ils permettent de créer des ponts entre le monde éducatif et le monde professionnel, de co-construire des contenus de formation adaptés aux besoins, d'offrir des opportunités de stages et d'alternances, et de faciliter l'insertion professionnelle des diplômés.

« Les entreprises avec lesquelles on a des partenariats réguliers sont celles qui recrutent le mieux nos étudiants. Il y a une vraie connaissance mutuelle qui se construit, une confiance qui s'installe. » - OF

ÉVOLUTION ET PART DES FEMMES PAR FONCTION – SYNTHÈSE DES ENSEIGNEMENTS DE LA FILIÈRE

Les entreprises du SNITEM et du SIDIV se caractérisent par une proportion importante de cadres parmi les postes occupés (cadres administratifs, ingénieurs et cadres techniques, ...). Ce constat est similaire à ce qui peut s'observer par exemple dans la branche des industries pharmaceutiques (44% de cadres), voir même la métallurgie (11% de cadres)

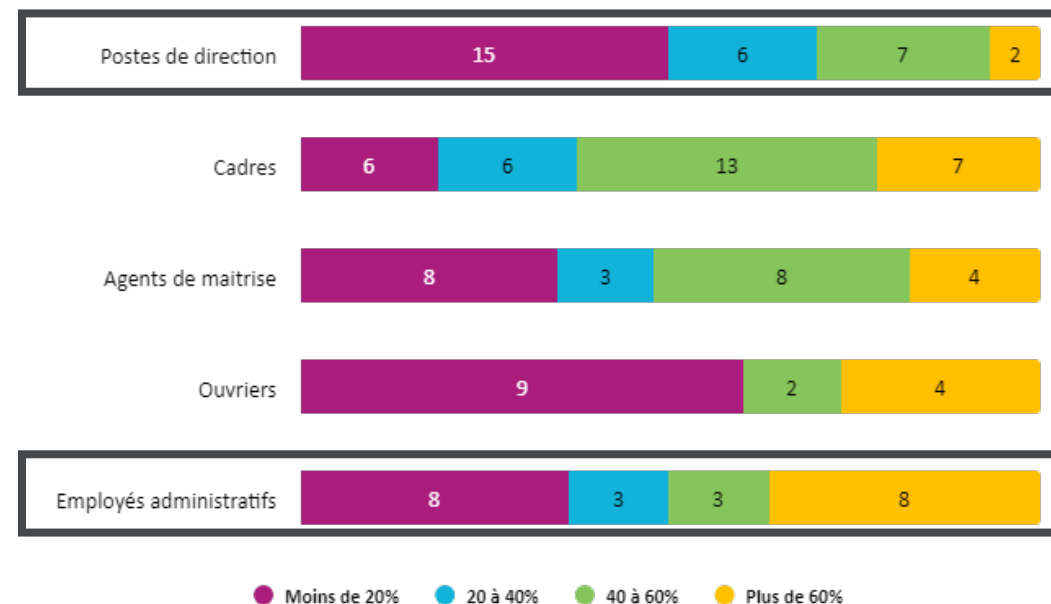
En 2023, selon les données INSEE traitées, **les hommes occupent davantage des postes d'ingénieurs et cadres techniques d'entreprise ou d'ouvriers que les femmes** au sein de la filière. Cela rejoint les résultats de l'enquête où la part des femmes est plus importante parmi les employés ou professions intermédiaires notamment.

Ce que nous dit l'enquête :

Le graphique ci-contre présente la part de femmes par tranche et par fonctions. **Les femmes sont davantage représentées dans les fonctions d'employées administratives puisque 8 entreprises (sur 22 soit 36%) indiquent que la part de femmes dans ces fonctions est de plus de 60%.** A l'inverse seulement 2 entreprises indiquent avoir une part supérieure ou égale à 60% de femmes dans les postes à direction contre la moitié indiquant avoir une part inférieure à 20% sur ce type de poste. **Les femmes sont également sous-représentées parmi les ouvriers.**

Sur les trois dernières années, une évolution stable et/ou croissante de la part de l'emploi féminin dans les différentes des fonctions est observée par les entreprises répondantes à l'enquête.

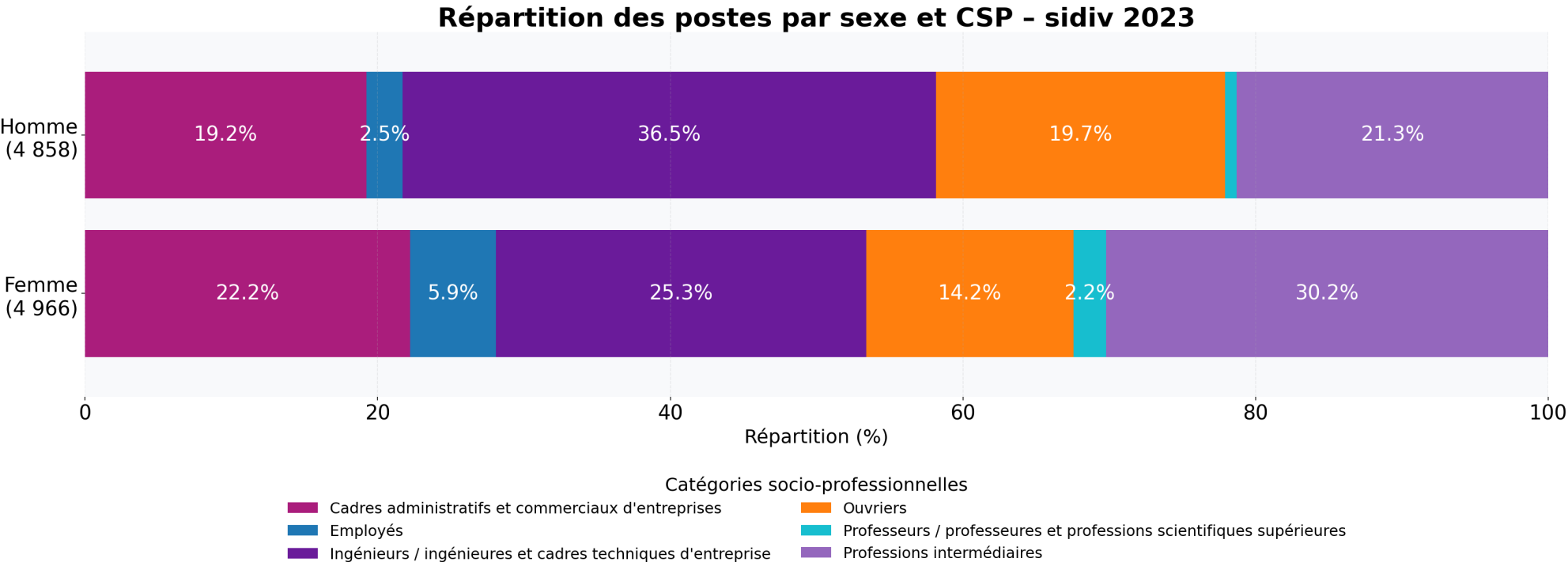
Quelle est la part de femmes dans chacune des fonctions suivantes ?



RÉPARTITION DES POSTES PAR CSP

En 2023 **les femmes occupent davantage de poste de professions intermédiaires que les hommes** (30,2% vs. 21,3%) et un peu plus de poste de cadres administratifs et commerciaux d'entreprises (22,2% vs. 19,2%) ou d'employés (5,9% vs. 2,5%). Ces derniers occupent davantage des postes d'ingénieurs et cadres techniques d'entreprise (36,5% vs. 25,3%) ou d'ouvriers (19,7% vs. 14,2% des femmes). Cela rejoint certains résultats de l'enquête pour laquelle on observait davantage de femmes parmi les employé.es et à l'inverse une présence moins marquée parmi les ouvriers et les postes à direction.

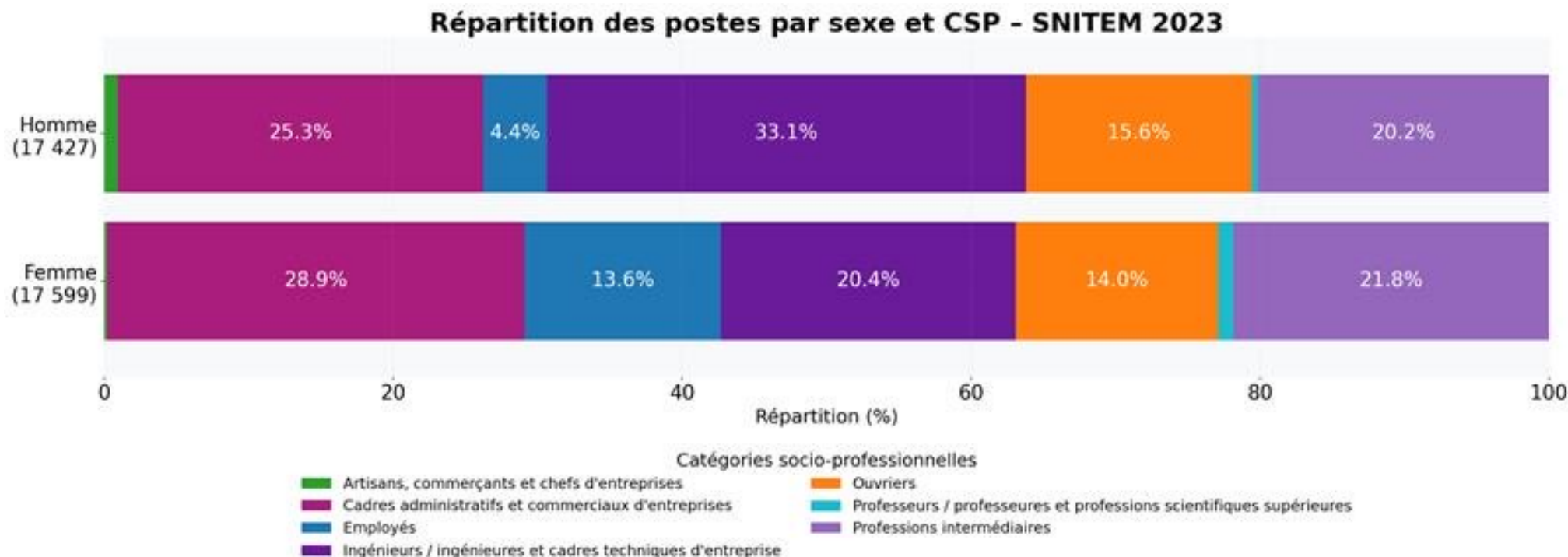
Les répartitions observées en 2023 sont similaires à celles basées sur les données de 2022 et 2021.



RÉPARTITION DES POSTES PAR CSP

En 2023 **les femmes occupent davantage de poste d'employé que les hommes** (13,6% vs. 4,4%) et un peu plus de poste de cadres administratifs et commerciaux d'entreprises (28,9% vs. 25,3%). Ces derniers occupent davantage des postes d'ingénieurs et cadres techniques d'entreprise (33,1% vs. 20,4%). Cela rejoint à nouveau certains résultats de l'enquête pour laquelle on observait davantage de femmes parmi les employé.es et à l'inverse une présence moins marquée parmi les ouvriers et les postes à direction.

Les répartitions observées en 2023 sont similaires à celles basées sur les données de 2022 et 2021.





Analyse issue d'entretiens qualitatifs

Les entretiens auprès de directions d'entreprises et salariées mettent en lumière **des freins principalement implicites à l'accès des femmes aux postes à responsabilité**. Ces freins sont associés à des attentes élevées en matière de disponibilité, de mobilité ou de gestion de situations complexes, parfois anticipées comme difficiles à concilier avec la vie personnelle.

Les postes de direction et d'encadrement supérieur sont souvent associés à une disponibilité indispensable : des horaires étendus, une flexibilité importante et une capacité à intervenir rapidement en cas de besoin. Cette anticipation des contraintes, pas nécessairement vérifiée dans les faits, crée un filtre implicite qui peut désavantager les femmes dans les processus de promotion.

La mobilité géographique constitue un autre critère pénalisant. Plusieurs entreprises de la filière fonctionnent en réseau de sites ou avec des structures internationales. Les parcours vers les plus hautes responsabilités peuvent impliquer des mutations ou des déplacements réguliers. Or, dans un contexte où les femmes assument encore majoritairement la gestion du quotidien familial, cette mobilité peut représenter un frein plus important pour elles que pour leurs homologues masculins.

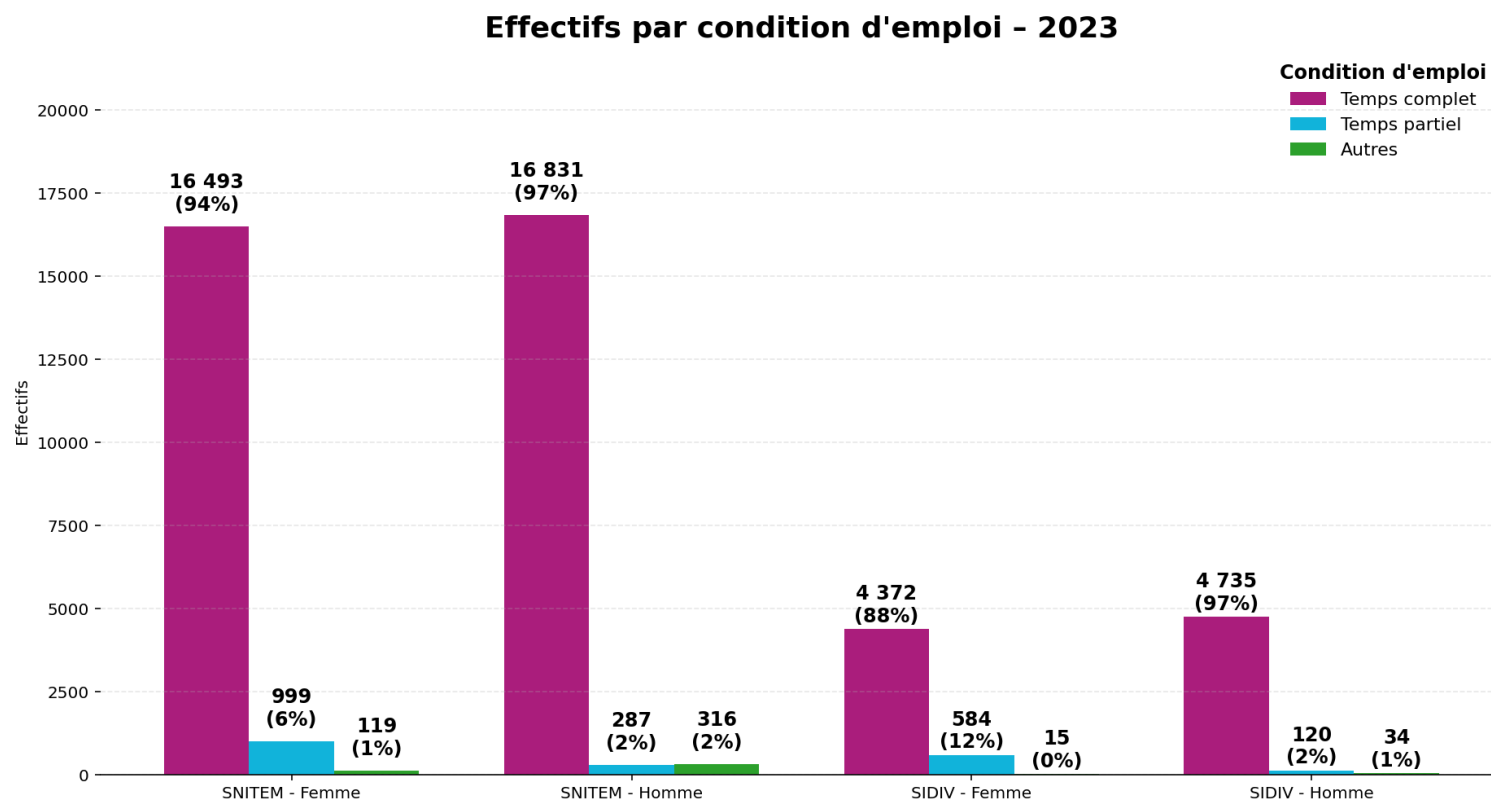
La faible rotation des postes de direction et le gel des recrutements observé dans certaines entreprises renforcent ces mécanismes, en limitant les opportunités de mobilité interne. Lorsque les postes de direction se libèrent rarement et que les recrutements externes sont gelés pour des raisons économiques, les possibilités d'évolution se raréfient mécaniquement.

« On a des cadres dirigeants qui sont là depuis quinze ou vingt ans. Tant qu'ils ne partent pas, difficile de faire évoluer la pyramide. » - Direction

Les discours recueillis suggèrent ainsi que les inégalités d'accès aux responsabilités relèvent moins de règles formelles que de représentations, d'anticipations managériales et de contraintes organisationnelles. Ces freins sont d'autant plus difficiles à lever qu'ils restent souvent **implicites et non verbalisés**, échappant ainsi aux politiques formelles d'égalité professionnelle. Certaines entreprises travaillent néanmoins sur ces biais, notamment à travers des formations de managers aux stéréotypes de genre, des révisions des critères de sélection pour les postes à responsabilité, ou encore la mise en place de dispositifs de mentorat ou de coaching pour accompagner les talents féminins dans leur évolution de carrière.

SYNTHÈSE DES ENSEIGNEMENTS POUR L'ENSEMBLE DE LA FILIÈRE (SIDIV ET SNITEM CONFONDUS)

L'analyse par les contrats de travail et temps de travail montrent un nombre beaucoup plus important de femmes à temps partiel que d'hommes dans les données (en particulier côté SIDIV).





Analyse issue d'entretiens qualitatifs

La question de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle émerge comme un enjeu dans plusieurs des entretiens menés, qu'il s'agisse de directions d'entreprises, de fonctions RH, de représentants du personnel ou de salariées. Cette thématique dépasse largement le seul sujet de la féminisation mais y est étroitement liée, dans la mesure où les contraintes familiales continuent de peser davantage sur les femmes que sur les hommes. Au-delà des contraintes organisationnelles (horaires, déplacements) évoquées précédemment et face auxquelles les entreprises peuvent proposer des réponses concrètes mais limitées compte tenu des contraintes de production (télétravail, aménagements d'horaires), le sujet des temps partiels et congés parentaux a également été soulevée.

La question des temps partiels apparaît plus ambivalente dans les discours. Si le temps partiel est présenté comme une solution facilitant la conciliation, ses **effets potentiellement négatifs sur les trajectoires professionnelles sont également soulignés**.

« Le temps partiel, c'est souvent la solution trouvée par les femmes pour gérer famille et travail. Mais concrètement, ça freine leur évolution. Elles sont moins visibles, moins disponibles pour les projets structurants, et finissent par être mises de côté pour les promotions. » - Direction

Cette tension entre facilitation du quotidien et impact sur la carrière reste non résolue dans les organisations.

Les congés parentaux et leur impact sur les carrières font également l'objet de préoccupations. Si les congés maternité sont désormais bien intégrés dans la gestion RH, leur durée reste perçue par certains managers comme un **frein à la continuité de certains projets ou responsabilités**.

« Il y a un vrai sujet au retour de congé mat. Officiellement, tout doit être pareil qu'avant, mais dans la réalité, on observe régulièrement que les femmes se retrouvent un peu décalées, qu'elles doivent refaire leurs preuves en revenant » - IRP

La question du congé paternité et de son appropriation par les hommes est également abordée. Si le congé paternité a été allongé et sa prise facilitée, tous les pères ne le prennent pas dans sa totalité.

« Sur le congé paternité, on ne met pas de pression, mais c'est vrai qu'il y a encore une forme d'étonnement quand un cadre annonce qu'il va le prendre en entier. Ça montre qu'il y a encore du chemin à faire sur les mentalités. » - Direction

Les enjeux de conciliation vie professionnelle-vie personnelle apparaissent ainsi comme un facteur majeur influençant la féminisation de la filière, non seulement pour attirer des femmes vers certains métiers mais aussi pour les y **maintenir** tout au long de leur parcours professionnel.

SYNTHÈSE DES POINTS CLÉS

1. UNE FILIÈRE DAVANTAGE FÉMINISÉE QUE LA MOYENNE INDUSTRIELLE

La filière affiche des taux de féminisation élevés, se situant autour de 50%. Ces chiffres sont nettement supérieurs à ceux de la métallurgie (23 %) et comparables à ceux des entreprises du médicament : selon le rapport de branche des industries pharmaceutiques, l'ensemble des branches des entreprises du médicament se situe autour de 44% et les industries pharmaceutiques spécifiques ont un taux de féminisation de 57%.

Globalement, la proportion de femmes est restée stable au cours des années observées.

2. UNE SEGMENTATION PERSISTANTE DES MÉTIERS ET FONCTIONS PAR GENRE

Une part importante de femmes occupent davantage de postes d'employés ou professions intermédiaires :

- CSP à dominante masculine : Les ingénieurs et cadres techniques ou les postes ouvriers
- CSP fortement féminisés : Professions intermédiaires, employés

L'enquête confirme cette répartition des effectifs très marquée selon les familles de métiers :

- Métiers fortement féminisés : Les fonctions liées à la Qualité et aux Affaires Médicales et Réglementaires comptent souvent plus de 60 % de femmes parmi les répondants.
- Métiers à dominante masculine : Les secteurs de la Maintenance, de l'IT/Data, du SAV/Installation et de la Production restent majoritairement masculins, avec souvent moins de 20 % de femmes.
- Une augmentation de l'emploi féminin est toutefois observée dans la R&D, la Production et la Qualité par une partie des répondants.

L'existence d'un « plafond de verre » pour les postes de direction

Malgré une forte présence féminine globale, l'accès aux responsabilités reste limité : les obstacles à la promotion sont souvent implicites : attentes de forte disponibilité, besoin de mobilité géographique et faible rotation des dirigeants en place.

SYNTHÈSE DES POINTS CLÉS

3. UNE MATURITÉ HÉTÉROGÈNE DES POLITIQUES RH

L'approche de l'égalité professionnelle varie fortement selon la taille et la culture des entreprises :

- Certaines TPE/PME se limitent au respect des obligations légales et affichent une approche "méritocratique" qui occulte parfois les biais de genre.
- D'autres admettent que la mixité est un enjeu secondaire par rapport à d'autres urgences à gérer (difficultés de recrutement, contraintes de production, enjeux financiers)
- C'est davantage dans les grands groupes que se développent des stratégies plus structurées mais ceux-ci sont minoritaires en part dans la filière : mentorat, sensibilisation des managers aux stéréotypes, jurys de recrutement mixtes et suivi précis des indicateurs de flux (entrées/sorties/promotions).

4. DES ENJEUX DE CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE

La gestion des contraintes familiales reste un facteur déterminant de la carrière des femmes :

- **Le piège du temps partiel** : Bien que perçu comme une solution de conciliation, il est identifié comme un frein à l'évolution, limitant la visibilité et l'accès aux projets structurants.
- **L'impact des congés** : Le retour de congé maternité reste une phase sensible où les femmes doivent parfois "refaire leurs preuves".
- **Évolution des mentalités** : Le congé paternité est de mieux en mieux accepté, bien que la prise de la totalité du congé par les cadres masculins suscite encore parfois de l'étonnement.



04.

Note méthodologique relative aux données publiques

NOTE MÉTHODOLOGIQUE RELATIVE AUX DONNÉES PUBLIQUES

LA NOTE MÉTHODOLOGIQUE SUIVANTE PRÉSENTE LES DIFFÉRENTES ÉTAPES ET RÉSULTATS OBTENUS SUITE À LA COMMANDE RÉALISÉE AUPRÈS DE L'INSEE AFIN DE RECUEILLIR DES ÉLÉMENTS LIÉS AUX EFFECTIFS ET RÉMUNÉRATIONS DES DEUX FILIÈRES SELON DIVERSES VARIABLES D'OBSERVATION.

Démarche auprès de l'Insee

- La démarche s'est étendue de septembre 2025 à février 2026 sur une durée de 5,5 mois
- Initialement la demande interrogeait l'Insee sur la possibilité d'obtenir des bases de données détaillées permettant de construire les indicateurs demandés dans le cahier des charges. Après quelques échanges, certains indicateurs non recensés par l'Insee ont été retiré de la demande notamment :
 - Famille de métiers – Non recensé
 - Les années d'observation 2004 à 2020 à cause de l'évolution potentielle de certains numéros de SIRET qui n'aurait pas offert de stabilité d'observation dans le temps
 - Ancienneté moyenne des salarié.es - Non recensé
 - Taux de femmes dans les conseils d'administration - Non recensé
 - Répartition par motif de suspension - Non recensé
 - Raisons de départs différenciées - Non recensé
 - Part de salarié.es ayant connu une promotion ou mobilité interne - Non recensé
 - Part de femmes dans les recrutements - Non recensé
 - Indicateurs liés aux recrutements – Non recensés

Résultats

- La commande s'est ainsi stabilisée autour des croisements suivants (tous croisés avec la variable sexe, objet de l'étude) :
 - Catégories socioprofessionnelles en 12 classes (Agriculteurs exploitants - Artisans / commerçant / chef d'entreprise - Professions libérales (CS 31) - Cadres administratifs et techniques de la fonction publique (CS 33) - Professeurs / Professeures et professions scientifiques supérieures (CS 34) - Professions de l'information, de l'art et des spectacles (CS 35) - Cadres des services administratifs et commerciaux d'entreprise (CS 37) - Ingénieurs / Ingénieures et cadres techniques d'entreprise (CS 38) - Employés - Ouvriers
 - Tranches d'âge en 3 classes (Moins de 25 ans – Entre 25 et 54 ans – 55 ans et plus)
 - Tailles d'entreprise en 3 classes (Moins de 10 salariés – Entre 10 et 49 salariés – 50 salariés et plus)

NOTE MÉTHODOLOGIQUE RELATIVE AUX DONNÉES PUBLIQUES

- Contrat de travail en 3 classes (Contrat à durée indéterminée - Contrat à durée déterminée - Contrat de travail temporaire (mission ou CDI intérimaire) - Contrat d'apprentissage entreprises artisanales ou de 10 salariés au plus ET Contrat d'apprentissage entreprises non artisanales de plus de 10 salariés)
- Condition d'emploi en 3 classes (Temps complet – Temps partiel – Autres)
- Les modalités ont fait l'objet de nombreux échanges afin de stabiliser le volume permettant de sortir du secret statistique. Des croisements multiples (supérieurs à deux variables) ont également été demandés mais par soucis de secret statistiques la démarche n'a pas pu aboutir, ce dernier pouvant atteindre un taux de 75% sur certains croisements.
- La démarche a permis d'aboutir à l'obtention de 60 tableaux avec les caractéristiques suivants :
 - 30 tableaux pour la filière SNITEM : 10 par année d'observation (2021, 2022 et 2023), dont 5 pour les postes effectifs et 5 pour les rémunérations (portant sur les 5 croisements présentés plus haut dans cette note méthodologique)
 - 30 tableaux pour la filière SIDIV : 10 par année d'observation (2021, 2022 et 2023), dont 5 pour les postes effectifs et 5 pour les rémunérations (portant sur les 5 croisements présentés plus haut dans cette note méthodologique)
- Les 60 tableaux sont présentés sous la forme suivante : une première colonne indiquant les modalités de la variable de croisement, une deuxième colonne indiquant les modalités de la variable sexe et enfin une troisième colonne indiquant les indicateurs de rémunérations ou d'effectif selon le type d'indicateur associé (voir capture ci-contre)

Limites

- La commande obtenue permet donc de dresser un panel d'indicateurs lié aux postes occupés et aux rémunérations associés mais ne permet pas de réaliser des croisements supplémentaires. Elle ne permet pas non plus de retravailler les indicateurs au delà des volumes et moyenne puisque les résultats sont donnés bruts (somme des rémunérations sur une année d'observation sur le périmètre donné) ce qui rend impossible le calcul de nouveaux indicateurs comme la médiane par exemple

	A	B	C	D
1	Taille de l'entreprise	Sexe	Nombre de salariés au 31/12	
2	Total	Total	35045	
3	2 - De 1 à 9 postes	Total	353	
4	3 - De 10 à 49 postes	Total	3563	
5	4 - De 50 à 249 postes	Total	12454	
6	5 - 250 postes ou plus	Total	18675	
7	Total	1 - Homme	17434	
8	Total	2 - Femme	17611	
9	2 - De 1 à 9 postes	1 - Homme	170	
10	2 - De 1 à 9 postes	2 - Femme	183	
11	3 - De 10 à 49 postes	1 - Homme	1751	
12	3 - De 10 à 49 postes	2 - Femme	1812	
13	4 - De 50 à 249 postes	1 - Homme	6054	
14	4 - De 50 à 249 postes	2 - Femme	6400	
15	5 - 250 postes ou plus	1 - Homme	9459	
16	5 - 250 postes ou plus	2 - Femme	9216	



05.

Annexes

A L'ISSUE DES TRAVAUX RÉALISÉS, UN BILAN A ÉTÉ RÉALISÉ PAR LES MEMBRES DU COTECH POUR TIRER DES ENSEIGNEMENTS DES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES. PLUSIEURS ASPECTS RESSORTENT :

- Le premier enjeu principal concerne l'analyse d'opportunité du sujet. Un besoin réel d'une étude sur la mixité a été perçue au moment de l'élaboration du cahier des charges en 2022. Néanmoins, dans l'intervalle entre cette analyse du besoin et la réalisation de l'étude, les priorités des entreprises ont évolué avec le contexte économique global. L'attractivité des métiers et la connaissance de la filière de manière générale ont pris le pas sur la mixité même si celle-ci reste toujours d'actualité.
- Cela peut expliquer à la fois le faible taux de réponse à l'enquête et l'incapacité à mobiliser des entreprises pour réaliser davantage de qualitatif en compensation des difficultés sur le quantitatif.
- Le second frein identifié concerne l'enquête : L'absence de données publiques et la difficulté de collecte plus importante, qui a amené à réaliser une enquête longue, avec de nombreux indicateurs. Or, les entreprises sont aujourd'hui sollicitées par de nombreuses enquêtes, ce qui est d'autant plus vrai que certaines sont également sollicitées par leurs branches en parallèle aux représentants de filière. Dans ce contexte, en lien avec le premier point, elles ont pu faire le choix de privilégier d'autres sujets d'enquête.
- La difficulté de collecte de données publiques tient au périmètre particulier qui est ciblé par l'étude :
 - Le périmètre de la filière couvert par le SNITEM et le SIDIV n'englobe pas nécessairement l'ensemble des entreprises du secteur (environ 700 entreprises couvertes par les deux syndicats, sur près de 1400 recensés au total dans le dispositif médical et le dispositif in vitro).
 - Le périmètre est à cheval sur de nombreuses branches professionnelles et codes NAF différents, sans que la filière ne soit particulièrement majoritaire dans l'une.
 - Le périmètre a été soumis au secret statistique rapidement, rendant difficile la définition et réalisation d'une commande auprès de l'INSEE (ils estiment à 20 jours le temps de travail dédié à la commande entre septembre et février)

BIBLIOGRAPHIE

Rapports et études de la filière DM / DIV

- **SNITEM**, *Panorama recrutement & attractivité 2024 du secteur des dispositifs médicaux*.
- **SNITEM**, *Index égalité femmes / hommes*, avril 2025.
- **SIDIV**, *Cartographie 2023 et 2024*.

Études sur l'industrie et la perception des métiers

- **CCI France**, *La perception de l'industrie en France*, juin 2024.
- **Observatoire Art & Métier des industries responsables**, *Quel avenir pour l'industrie en France ?*, 2024.
- **CCI**, *Une consultation inédite pour transformer l'industrie par la mixité*, mai 2025.
- **UIMM Lorraine**, *Être une femme dans l'industrie ne doit plus être une exception*, avril 2024.

Orientation, éducation et égalité professionnelle

- **ANCT**, *Femmes et stéréotypes de genre : de l'orientation scolaire à l'insertion*.
- **CEREQ**, *La faible orientation des filles vers les carrières scientifiques*, 2013.
- **Conférence des Grandes Écoles (CGE)**, *Baromètre Égalité Femmes-Hommes*, mars 2023.
- **Haut Conseil à l'Égalité (HCE)**, *Rapport annuel 2024 sur l'état des lieux du sexisme en France*.
- **ANACT**, *Égalité professionnelle femmes-hommes, repères pour agir*.
- **McKinsey & Company**, *Women Matter 2013 – Gender diversity in top management*.

Santé, société et statistiques publiques

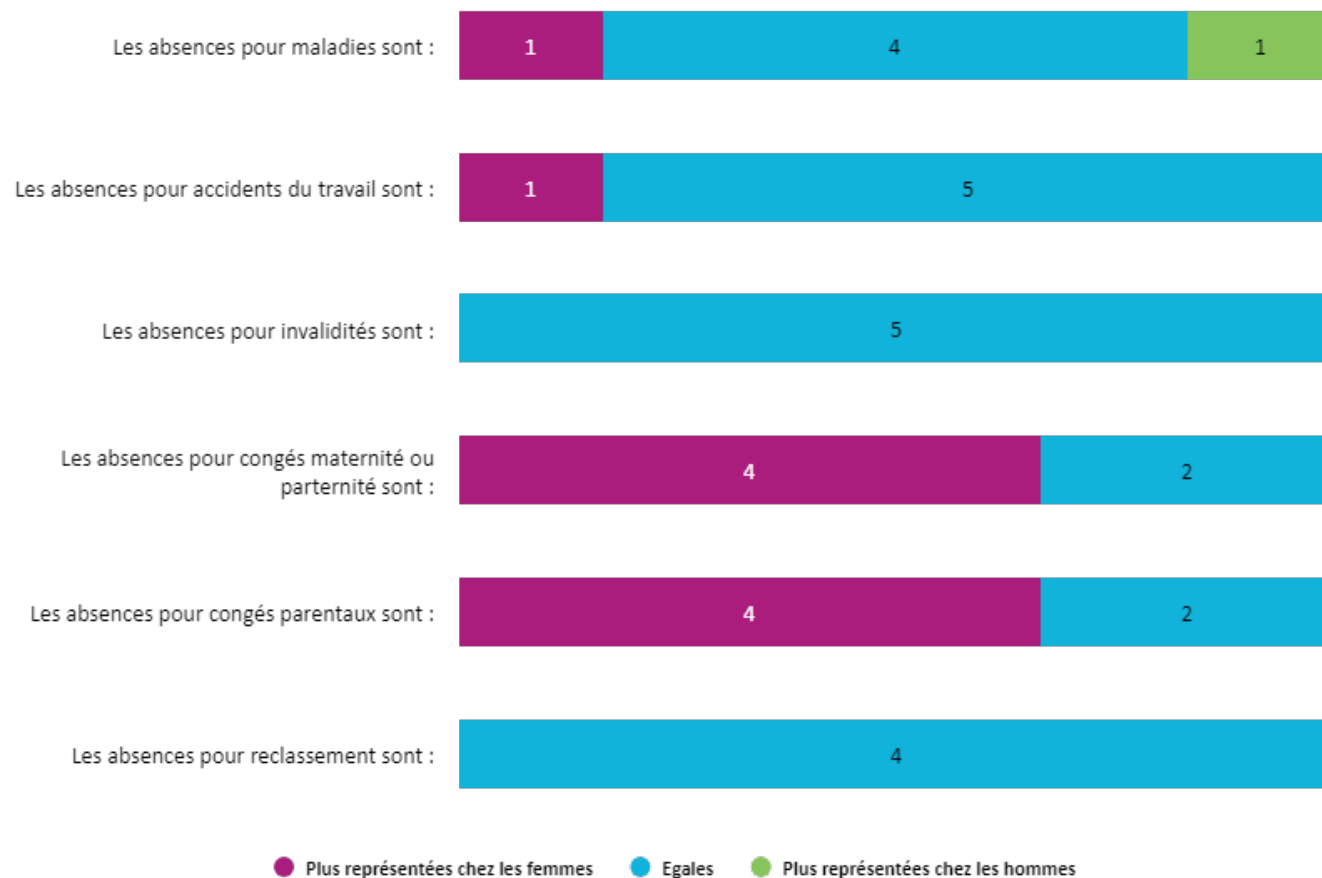
- **Sénat**, *Santé des femmes au travail ; des maux invisibles*, Rapport d'information.
- **DREES**, *Enquête sur les modes de garde et d'accueil des jeunes enfants*, 2024.
- **DREES**, *Données sur l'évolution des maladies chroniques*, 2023.
- **INSEE**, *Données sur le vieillissement de la population*, 2020.
- **URSSAF PACA**, *Statistiques sur les salaires dans le secteur de la métallurgie et de la fabrication*, 2022.

Réglementation et technologies

- **ANSM**, *Règlementation relative aux dispositifs médicaux et aux dispositifs médicaux de diagnostic in vitro* (Règlements UE 2017/745 et 2017/746).
- **Vie Publique**, *Les nouvelles technologies au service de la santé*.
- **Gouvernement français**, *Consultation nationale sur l'industrie du dispositif médical*, Direction générale de la Santé et Direction générale des Entreprises, 2024.
- **Eurasanté**, *Mixité : les métiers de la santé accueillent tous les talents*.

ANNEXE 2 - MOTIFS D'ABSENCE DES SALARIÉS

Ces données concernant un trop faible nombre de répondants, elles ont été annexées à titre illustratif d'un type d'indicateurs recherchés. Ces éléments ne sont pas exploitables.



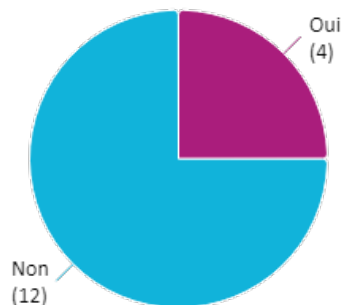
Le graphique ci-contre présente les données déclaratives des entreprises n'ayant pas d'éléments chiffrés concernant les absences de ses salariés (soit 8 répondants au total, uniquement sur le questionnaire long).

MOTIFS DE DÉPART

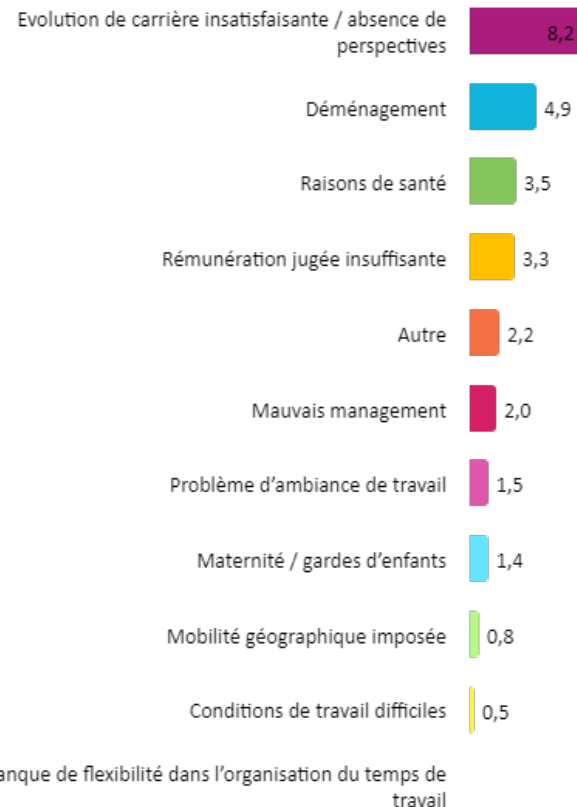
Le graphique ci-contre présente les données déclaratives des entreprises n'ayant pas d'éléments chiffrés concernant les absences de ses salariés (soit 8 répondants au total, uniquement sur le questionnaire long). Un quart indique avoir observé une différence entre les départs féminins et masculins dans leur entreprise au cours des trois dernières années. Pour deux d'entre elle il s'agit de motif de départ et pour les deux autres cette différence concerne le nombre de départ.

Deux entreprises sur 16 ont fait face à un turn-over important ces 3 dernières années. L'une précise que ce turn-over concernait particulièrement les hommes tandis que l'autre entreprise n'a pas constaté de différence de sexe sur ce sujet.

Avez-vous remarqué une différence entre les départs féminins et masculins dans votre entreprise sur les 3 dernières années ?

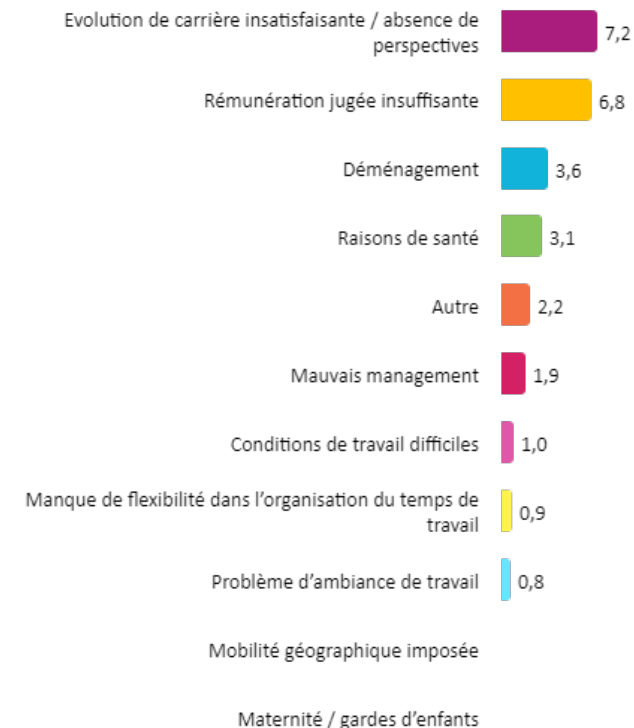


Quels sont les motifs de départ des femmes que vous avez rencontrés ces trois dernières années ?



A présent, quels sont les motifs de départ des hommes que vous avez rencontrés ces trois dernières années ?

Réponses effectives : 10
Taux de réponse : 30%



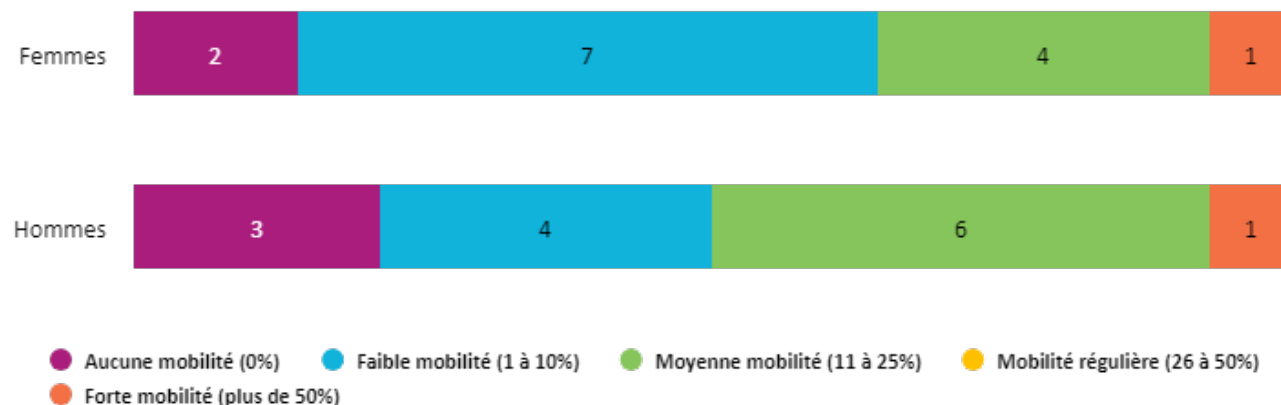
Les motifs de départ des femmes au cours de ces trois dernières années dans les entreprises répondantes reposent sur des effectifs faibles (14 répondants). Néanmoins une évolution de carrière insatisfaisante ou une absence de perspective est le motif qui revient le plus dans les réponses avec un coefficient d'importance* supérieur à 8 (7,2 pour les hommes, 10 répondants). Les déménagements sont aussi un motif récurrent de départ pour les femmes. Une rémunération jugée insuffisante est un motif plus important pour les hommes que pour les femmes (6,8 vs. 3,3).

*Le taux d'importance tient compte du nombre d'occurrence d'une modalité et du classement associé choisi par le répondant

ANNEXE 3 - MOBILITÉ ET PROMOTION

Ces données concernant un trop faible nombre de répondants, elles ont été annexées à titre illustratif d'un type d'indicateurs recherchés. Ces éléments ne sont pas exploitables.

Au cours des 3 dernières années, quelle proportion de vos salariés a bénéficié d'une mobilité interne ?



S'agissant des salariés ayant bénéficié d'une promotion ces 3 dernières années (uniquement questionnaire long), en moyenne les hommes ont davantage connu de promotion sur cette période que les femmes (46,9 vs. 39,4).

A l'inverse, en moyenne par entreprise, davantage de femmes ont été recrutés durant les trois dernières années (63,6 vs. 56,3).

Le graphique ci-dessus présente la proportion de salariés ayant bénéficié d'une mobilité interne. Les résultats reposant sur des effectifs trop faibles, une comparaison par genre n'est pas possible sur cet indicateur.

Combien de salariés ont bénéficié d'une promotion ces 3 dernières années ? (moyenne des entreprises)



