

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

Support de presentation – 3 mars 2026

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**

LES DISPOSITIFS MÉDICAUX

Les dispositifs médicaux sont des produits de santé utilisés chez l'Homme avec diverses finalités : diagnostic, prévention, 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.

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

Le secteur des dispositifs médicaux en France comprend environ 1400 entreprises dont 628 rattachées au SNITEM et ciblées par cette étude.

QUELQUES CHIFFRES CLÉS SUR LES ADHÉRENTS SNITEM

3 branches sont plus représentées (58%) :

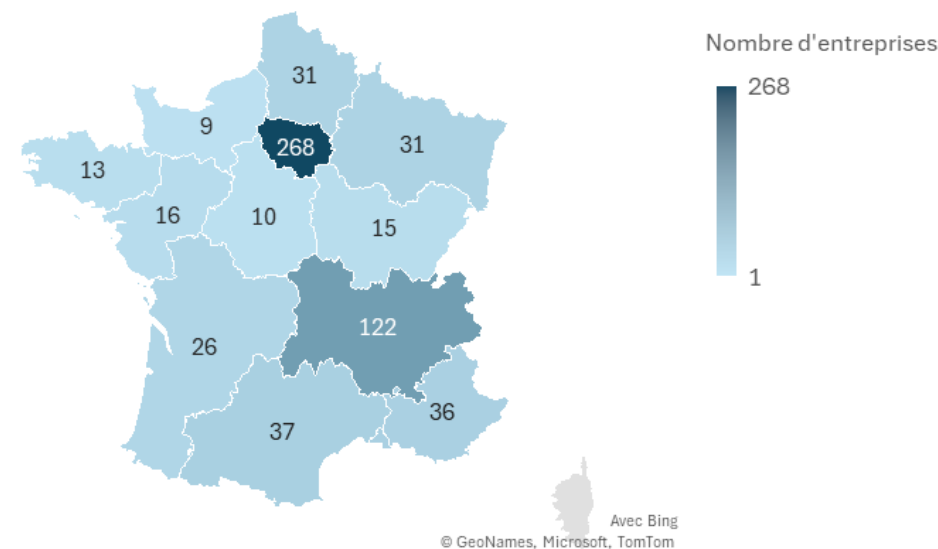
- la métallurgie avec 24%
- le SYNTEC avec 17%
- la chimie avec 17%

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

Les TPE/PME représentent une majorité des entreprises adhérentes SNITEM

- La majorité des entreprises (58%) se situe en dessous de 50 salariés
- Seules 6% des entreprises ont plus de 250 salariés.

Répartition des entreprises adhérentes SNITEM



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.

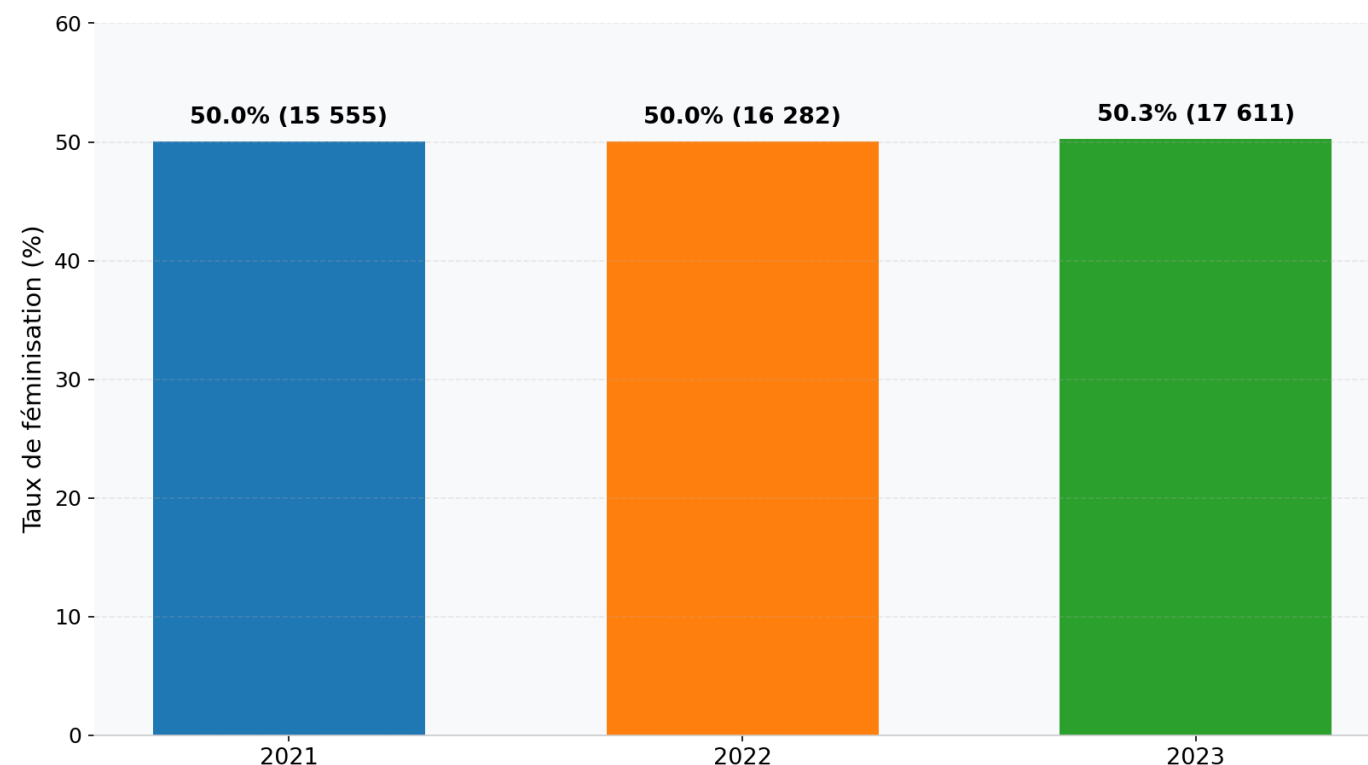
Le graphique ci-contre présente le **taux de féminisation** des entreprises de la filière SNITEM entre 2021 et 2023 s'appuyant sur le volume de postes occupés par sexe.

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



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.

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 (75 entreprises), ce qui lui permet d'être le principal interlocuteur des pouvoirs publics.

QUELQUES CHIFFRES CLÉS SUR LES ADHÉRENTS SIDIV

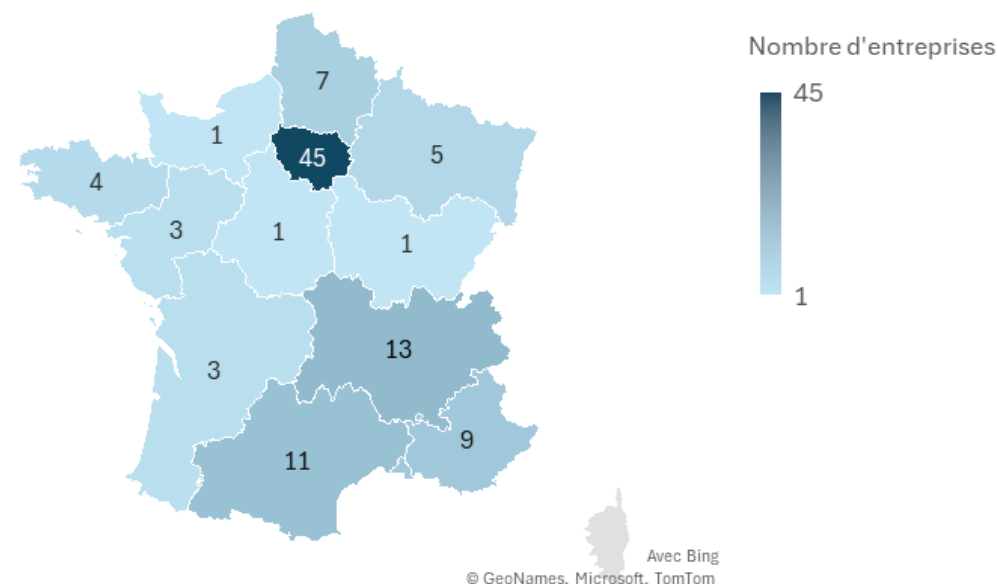
38 adhérents SIDIV appartiennent à la branche Fabrication et le Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire

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

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 adhérentes SIDIV



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.

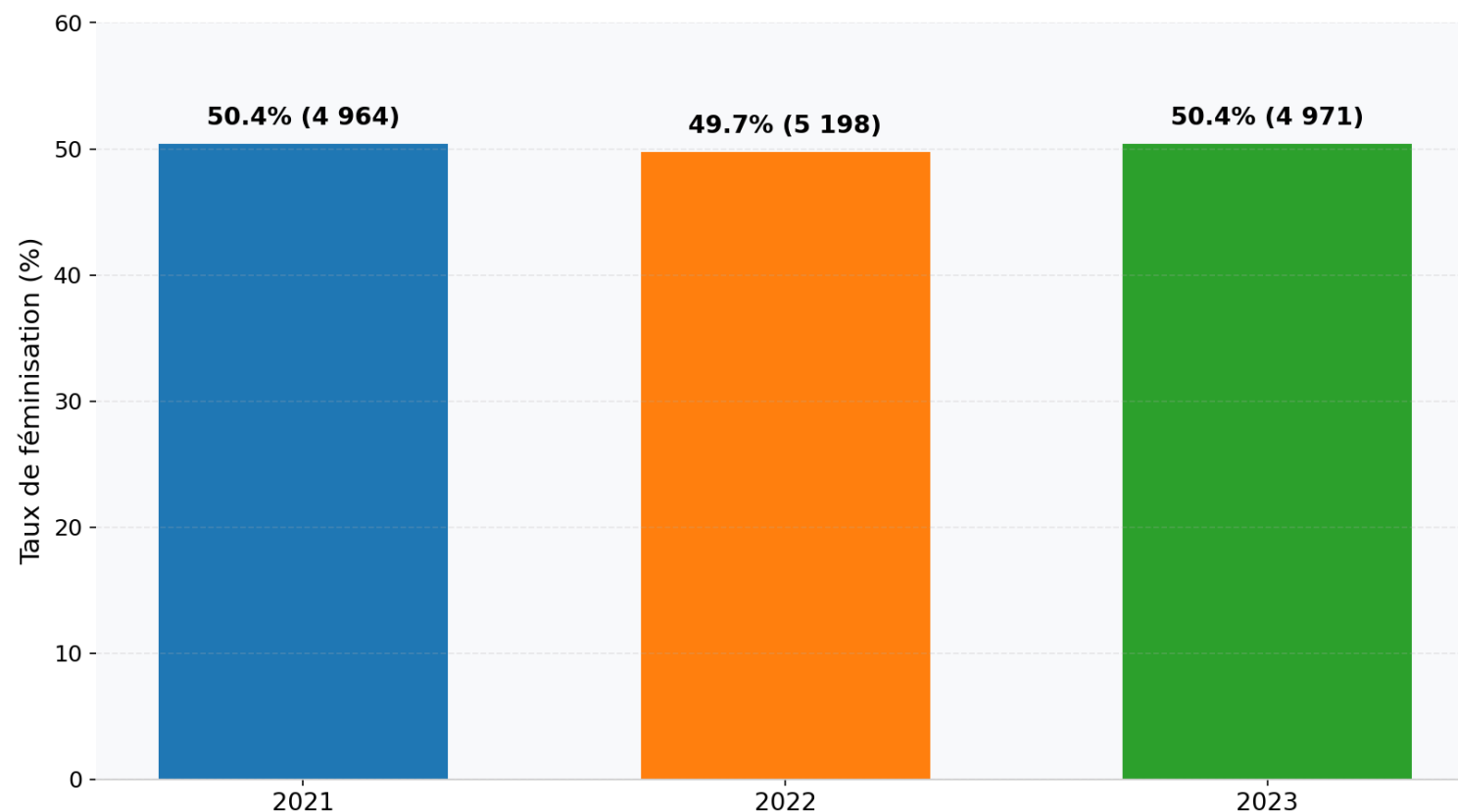
Le graphique ci-contre présente le **taux de féminisation** des entreprises de la filière SIDIV entre 2021 et 2023 s'appuyant sur le volume de postes occupés par sexe.

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





02.

**Contexte et
objectifs de l'étude**

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. La commande à l'INSEE s'est appuyée sur la liste priorisée.

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

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

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

Eléments 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

Eléments 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





03.

Analyse des données de féminisation

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.**

TAUX DE FÉMINISATION ET ÉVOLUTION DES EFFECTIFS FÉMININS DANS LES ENTREPRISES

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

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,

2. DES TAUX ISSUS DE L'ENQUÊTE LÉGÈREMENT PLUS ÉLEVÉS

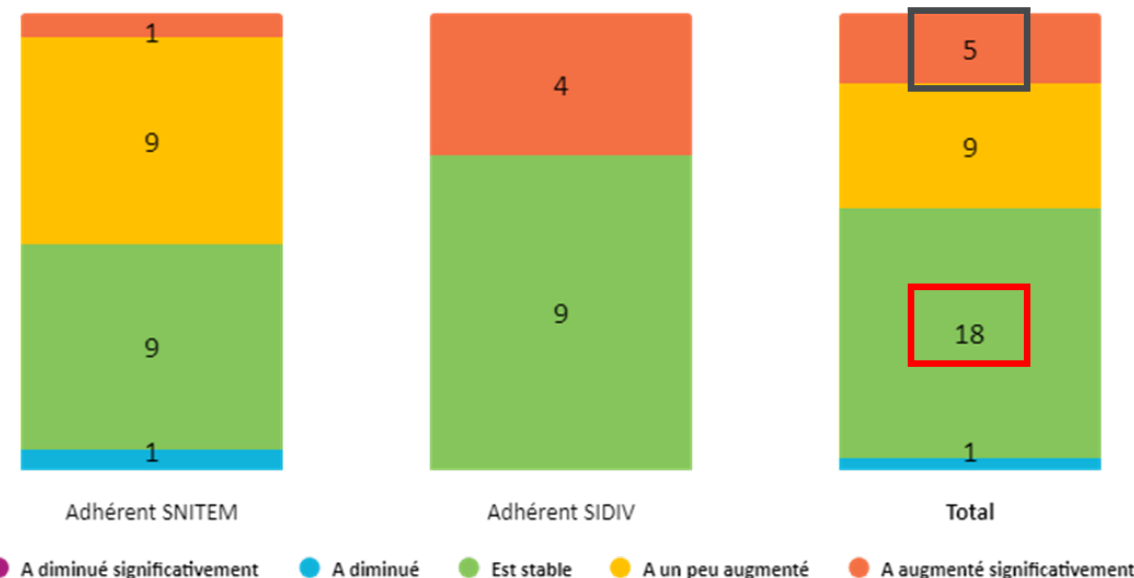
En moyenne les entreprises répondantes du SNITEM emploient **84 femmes soit un taux de féminisation moyen de 55%**. S'agissant des entreprises répondantes du SIDIV, **le taux de féminisation moyen est de 53%**.

3. 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 ?



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

Etat des lieux de la féminisation dans la filière des Dispositifs Médicaux et des Dispositifs In Vitro – 05/02/2026

© Tous droits réservés. Utilisation des données en libre accès sous réserve de citer la source
« Observatoire paritaire de la métallurgie / OPCO 2i » pour toute diffusion.



UNE FÉMINISATION QUI N'EST PAS LIÉE À DES DÉMARCHES EXPLICITEMENT VOLONTARISTES

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. La féminisation apparaît ainsi comme un sujet rarement prioritaire, sauf lorsque des obligations légales spécifiques l'imposent.

Certaines entreprises commencent néanmoins à structurer leur approche, particulièrement les groupes de taille importante. Ces organisations développent progressivement des indicateurs de suivi, établissent des diagnostics plus précis et engagent des réflexions sur les leviers d'action possibles. Cette maturation s'observe notamment dans les entreprises ayant déjà mis en place des accords d'égalité professionnelle ou intégré ces enjeux dans leurs négociations annuelles obligatoires.

« 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

PART DES FEMMES PAR FAMILLE DE MÉTIERS

- 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 ou les femmes sont les plus représentés**,
- 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 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.

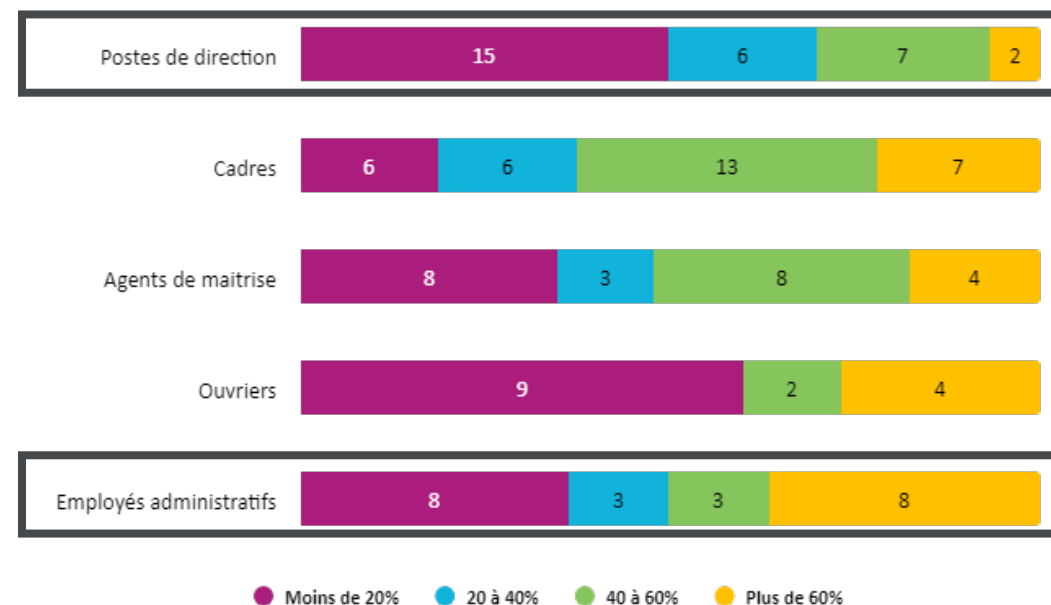
Ce que nous dit l'enquête :

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

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 ?





Analyse issue d'entretiens qualitatifs

UNE SEGMENTATION PERSISTANTE DES MÉTIERS SELON LE GENRE

Les interlocuteurs indiquent que 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 **perception de compétences techniques historiquement masculines** joue également un rôle important pour le manque de féminisation des métiers de maintenance, d'informatique industrielle ou de réglage de machines.

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.

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.

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.

« 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



Un fort enjeu de communication et de promotion des métiers de la filière transparaît dans ces retours, afin de valoriser les évolutions de l'industrie, les spécificités propres à la santé, etc.



DES FREINS PRINCIPALEMENT IMPLICITES À L'ACCÈS DES FEMMES AUX POSTES À RESPONSABILITÉ

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, déménagements ou des déplacements réguliers.

LA FAIBLE ROTATION DES POSTES DE DIRECTION ET LE GEL DES RECRUTEMENTS

Il existe des opportunités limitées de mobilité interne dans certaines entreprises du fait d'un faible turn over sur les postes de direction ou de recrutement gelés pour des raisons économiques. Dans ce contexte, 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

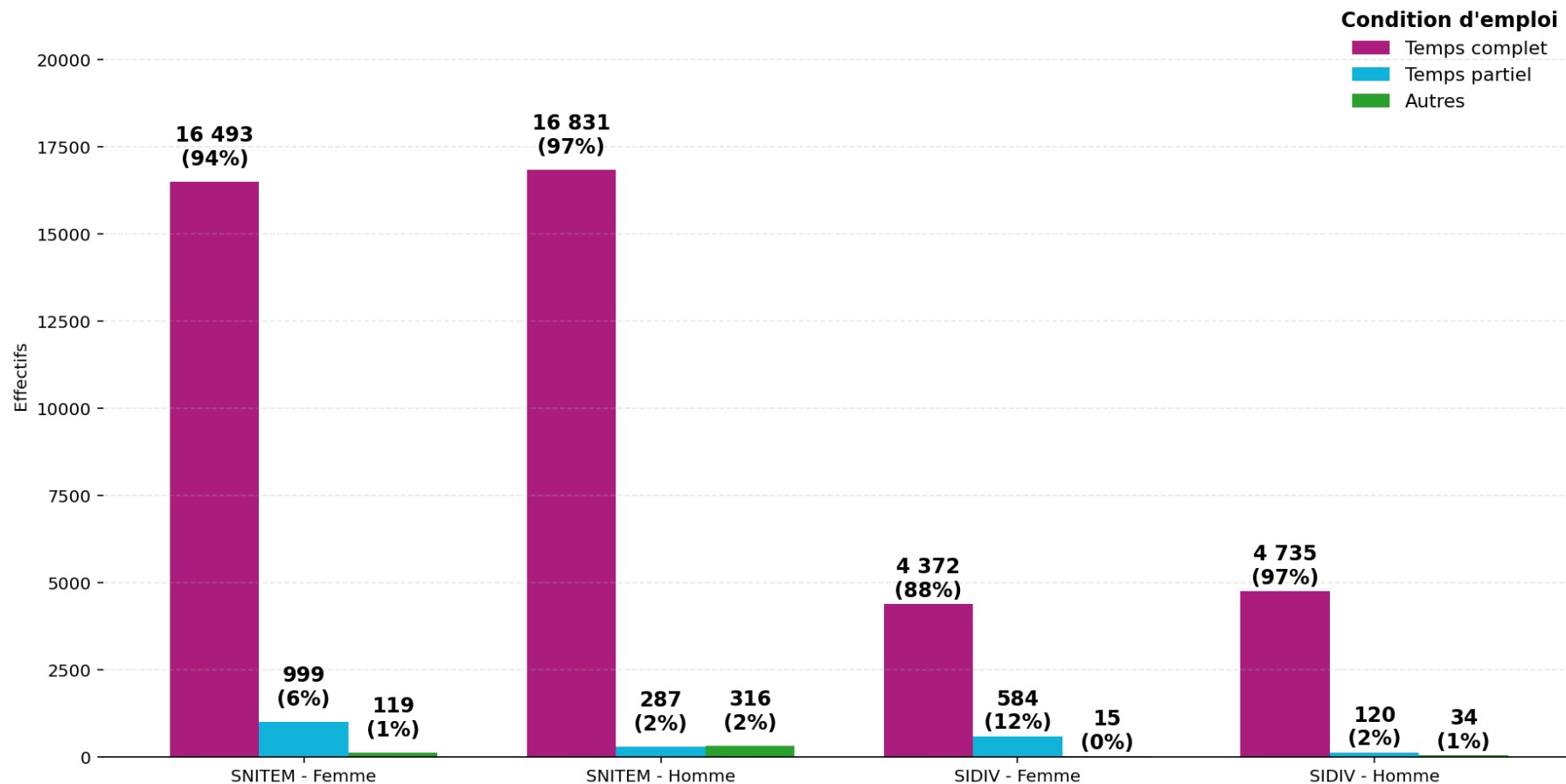


Les discours recueillis suggèrent ainsi que les inégalités d'accès aux responsabilités relèvent moins de règles formelles que de représentations, d'anticipations managériales et de contraintes organisationnelles. Ces freins sont d'autant plus difficiles à lever qu'ils restent souvent implicites et non verbalisés, échappant ainsi aux politiques formelles d'égalité professionnelle.

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).

Effectifs par condition d'emploi - 2023





LA QUESTION DE LA CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ÉMERGE COMME UN ENJEU DANS PLUSIEURS DES ENTRETIENS MENÉS

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.

Derrière ce sujet se cachent **les contraintes organisationnelles évoquées avant** (horaires, déplacements, ...) face auxquelles les entreprises ont des réponses limitées à proposer (télétravail, aménagement d'horaires).

- **Le temps partiel** apparaît plus ambivalent dans ces discours. 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

Les **congés parentaux** sont également un sujet 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.**
- 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.



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.

