

2021

Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers



ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES



Étude

Ompl
Observatoire des métiers
dans les professions libérales



103 449
entreprises
employeuses



424 282
salariés



82,8 %
femmes



17,2 %
hommes

3 SECTEURS



Cadre de vie-technique



Juridique



Santé

11 BRANCHES



Entreprises
d'architecture



Études d'administrateurs
et mandataires judiciaires



Cabinets dentaires



Entreprises d'experts
en automobile



Cabinets d'avocats



Laboratoires de biologie
médicale extra hospitaliers



Offices de commissaires priseurs
judiciaires et sociétés
de ventes volontaires



Cabinets médicaux



Études d'huissiers
de justice



Pharmacie d'officine



Cliniques vétérinaires



+ de 100
études



30
baromètres annuels



rencontres régionales
et conférences thématiques



ÉDITO

L'égalité professionnelle au sein de laboratoire de biologie médicale

Les laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers ont saisi l'OMPL pour la réalisation d'une étude portant sur l'égalité professionnelle.

Cette question d'actualité traverse toutes les branches professionnelles et la société dans son ensemble mais elle est particulièrement sensible dans les métiers de la santé.

Autant la question peut paraître simple de prime abord, si l'on s'en tient à la seule mesure des inégalités salariales, autant elle se complexifie si le champ d'observation est élargi à l'ensemble des inégalités et à leurs causes.

Ainsi dans la branche des laboratoires de biologie médicale, les inégalités salariales, qui pourraient se traduire par le principe souvent édicté «à poste égal, salaire égal», tendent à se réduire suite notamment à la signature d'accords sur ce thème. Pour autant, elles persistent et doivent encore faire l'objet d'avancées au niveau politique.

Notamment la sur-représentation des femmes dans la catégorie «employés» et leur sous-représentation dans la catégorie «cadres» sont des questions à investiguer au regard du constat que dans les générations récentes les femmes sont plus souvent diplômées du supérieur que les hommes.

De même, au niveau de l'emploi à temps partiel, qui est souvent un facteur concourant à l'inégalité professionnelle, les données montrent que les femmes sont 2,3 fois plus souvent à temps partiel que les hommes. D'après l'enquête emploi, près de la majorité d'entre elles affirme ne pas être en capacité de travailler plus pour des raisons personnelles ou familiales et qu'il s'agit généralement d'un temps partiel non imposé par l'employeur. Néanmoins, analyser les contraintes extraprofessionnelles à l'origine de cette situation et proposer des actions susceptibles d'y remédier, leur permettrait d'effectuer de véritables choix en termes de temps de travail.

Dans les faits, la question des inégalités salariales est dans les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, la traduction d'autres inégalités qui ne leur sont pas directement imputables mais sur lesquelles ils peuvent agir. Cependant, il s'avère qu'elles ne leur sont pas spécifiques mais transverses à l'ensemble des branches du périmètre de l'OMPL.

Jacques NINEY
Président

Roger HALEGOUET
Vice-président



◦ SOMMAIRE

- **05 Principaux résultats**
- **14 Étude financée par l'OMPL et copilotée par la CPNE-FP**
 - Finalités
 - Méthodologie
 - Partenaires de l'étude
- **17 Sur-représentation féminine : constats et questionnements**
- **19 Genres et catégories sociales**
 - Inertie de la structuration par catégorie sociale
 - Neutralité de l'âge
 - Faible mixité des postes...
 - ...accompagnée d'une distanciation avec le cœur d'activité des entreprises
- **30 Autour des liens entre la catégorie sociale et le genre**
 - Effets des caractéristiques professionnelles et sociodémographiques
 - Réflexions sur la qualité de l'emploi
- **38 Genres et formation**
 - Approche par la formation initiale
 - Approche par la formation professionnelle
- **48 Genres et revenus**
 - Précisions méthodologiques
 - Mesure des inégalités salariales globales au sein de la branche
 - Approche illustrative des revenus en fonction de l'âge
 - Approche illustrative des revenus en fonction de la catégorie socioprofessionnelle
- **55 Pistes de réflexion et d'action**
- **58 Bibliographie**
- **60 Annexes**

PRINCIPAUX RÉSULTATS

Afin d'optimiser sa politique proactive de réduction des inégalités professionnelles hommes-femmes, la branche souhaite élaborer un tableau de bord multidimensionnel constitué d'indicateurs pertinents venant compléter les mesures prévues par la loi. Cette étude statistique, à portée exploratoire, vise à repérer au sein de diverses bases de données les configurations susceptibles d'être porteuses d'inégalité et pouvant faire l'objet d'une mesure systématique.

► CONFIGURATION PROPICE À UNE SÉGRÉGATION VERTICALE

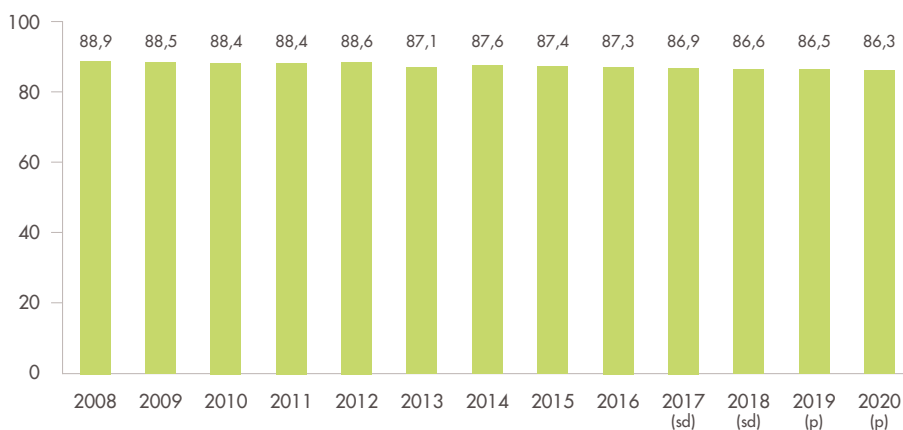
Comme pour l'ensemble du secteur santé libéral, le taux de féminisation de la branche (83,3%) et sa relative stabilité posent question. Elle est le signe d'une ségrégation horizontale : la main-d'œuvre est essentiellement constituée par des personnes de même sexe.

Les raisons de cette configuration sont abondamment discutées dans la littérature et les débats, mettant en perspective des facteurs naturalistes – les femmes auraient des aptitudes particulières pour les activités liées au soin –, des composantes culturelles influant les trajectoires de formation ou la moindre valorisation économique des métiers de la santé, ne sont pas tranchées.

Un champ de recherche à part entière reste ouvert et les éléments statistiques disponibles ne permettent pas de formuler de conclusions définitives.

En revanche, les recherches convergent sur un constat : la ségrégation horizontale est généralement accompagnée d'une ségrégation verticale. Ce concept fait référence à l'existence d'inégalités dans la répartition des genres dans l'échelle socioprofessionnelle d'un secteur, d'une branche ou d'une entreprise. Il se traduit, entre autres, par l'existence de « plafonds de verre » obérant les potentialités de progression des femmes et de différentiels de salaires. Les éléments statistiques mobilisés permettent d'évaluer l'existence d'une telle configuration.

Ⓜ Taux de féminisation



sd : semi-définitif, p : prévision - Sources : INSEE, OMPL (2008-2016)

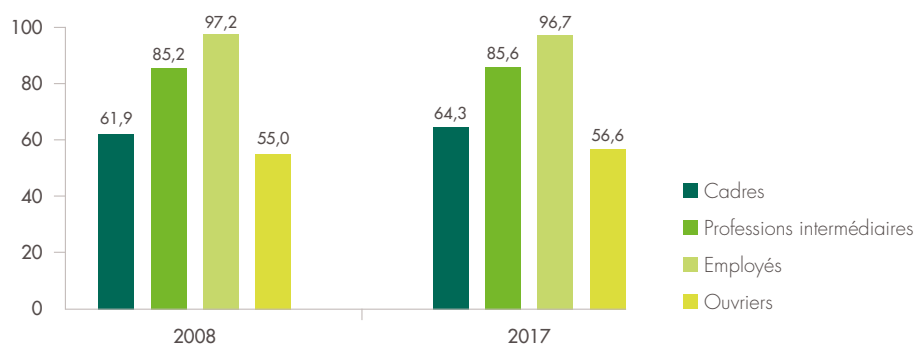


► ÉLÉMENTS DE SÉGRÉGATION VERTICALE

La ségrégation verticale peut être appréhendée par le recours à la nomenclature des catégories socioprofessionnelles. Celle-ci renvoie une image synthétique de la composition de la main-d'œuvre en croisant une logique de métier, de statut, de formation et de position hiérarchique. L'observation de la répartition des salariés

au sein de chaque catégorie montre que, en dépit d'un accroissement du nombre de salariés conséquent entre 2008 et 2017 (+11,1%), sa structuration évolue très marginalement. En outre, le taux de féminisation des différentes catégories est, lui aussi, relativement stable. Ainsi, la très forte sous-représentation féminine caractérisant les cadres et les ouvriers se maintient sur la période considérée.

Ⓜ Taux de féminisation de catégories socioprofessionnelles



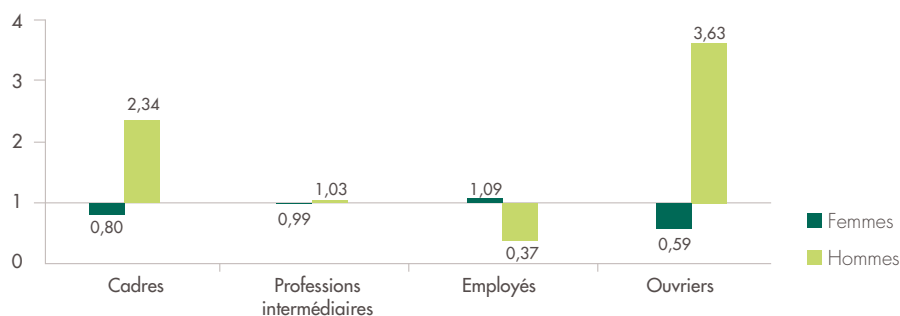
Sources : INSEE (2008-2017)

“ La catégorie des professions intermédiaires est la plus égalitaire alors qu’une sous-représentation masculine est constatée chez les employés. ”

Afin de contrôler l’effet de l’âge, des indices standardisés de féminisation ont été calculés. Ils permettent de préciser les différentiels de répartition par genre. À tranche d’âge égale, la proportion de femmes chez les cadres vaut 80% de celle observée pour l’ensemble des salariés. En revanche, chez

les hommes, la sur-représentation atteint 234%. Une très forte dominance masculine est aussi observée chez les ouvriers. La catégorie des professions intermédiaires est la plus égalitaire alors qu’une sous-représentation masculine est constatée chez les employés.

Ⓜ Indice standardisé de féminisation



Sources : calcul à partir des données de l’INSEE (2016)

La structure professionnelle de la branche est donc globalement genrée et laisse transparaître les fondements d'une ségrégation verticale en défaveur des femmes.

► FAIBLE MIXITÉ DES POSTES

La mixité des postes traduit une situation dans laquelle les salariés d'un genre sont en présence de collègues de l'autre genre en nombre suffisant au regard d'un seuil prédéterminé. Afin de limiter l'impact du très fort taux de féminisation global, un indicateur fondé sur le calcul de la valeur test de Morineau est ici privilégié. Il permet de classer les postes en fonction de leur degré de mixité selon le degré de dominance de l'un ou l'autre genre.

Les postes sont marqués par une très faible mixité. Sur les 14 types de poste observés, seuls deux (technicien C et personnel d'entretien) sont catégorisés comme étant mixtes. En outre, quatre postes seulement sont à dominante féminine mais ils regroupent 73,5% des salariés. Les deux premiers postes dans l'ordre hiérarchique décroissant sont à dominance masculine et mixte, configuration qui montre une prédominance masculine au sommet de l'échelle de classification et qui confirme les constats faits par l'observation des catégories socioprofessionnelles.

“

Sur les 14 types de poste observés, seuls deux (technicien C et personnel d'entretien) sont catégorisés comme étant mixtes.

④ Dominance des genres en fonction du poste

Postes par ordre hiérarchique	Dominance	% salariés
Biologiste salarié	♂	2,5
Technicien C	♀♂	2,0
Technicien B	♀	34,0
Technicien A	♂	7,5
Infirmier	♀	11,5
Qualiticien	♂	1,5
Secrétaire	♀	27,0
Ressources humaines	♀	1,0
Informatique	♂	0,5
Comptabilité	♂	1,5
Logistique	♂	0,5
Personnel d'entretien	♀♂	3,5
Coursier	♂	6,5
Autres	♂	0,5

Sources : calculs réalisés à partir des données de XERFI|I+C (2019)

► DISTANCIATION FÉMININE AU CŒUR D'ACTIVITÉ

À partir de la catégorisation élaborée par l'OMPL, les métiers peuvent être classés en fonction de leur proximité avec le cœur d'activité des entreprises. Un indice de liaison entre les catégories de métier et le genre est calculé.

Les résultats montrent que les métiers relatifs au cœur d'activité des laboratoires – y compris les fonctions de direction – sont les plus fortement liés au genre et avec une relation négative pour les femmes. En d'autres termes, l'activité des femmes est plutôt distancée du

cœur d'activité des entreprises même si son exercice partiel est faiblement lié au genre.

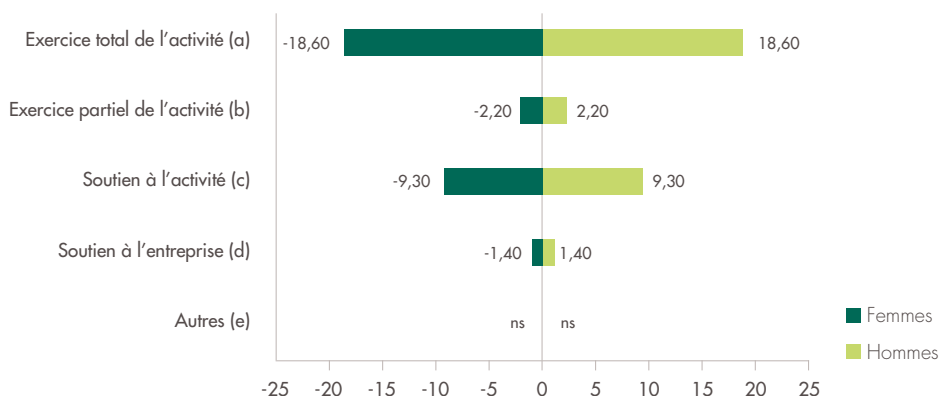
En retour, une plus grande distanciation masculine est observée pour les métiers venant en soutien à l'activité. Les métiers du soutien à l'entreprise sont, quant à eux, relativement neutres par rapport au genre.

Ces constats sont peu surprenants au regard de la structuration des catégories socioprofessionnelles et des postes en fonction du genre. Ils expriment cependant un moindre accès aux fonctions stratégiques de l'entreprise par les femmes qui sont plus fréquemment orientées vers les fonctions de support.

“

Les métiers du soutien à l'entreprise sont, quant à eux, relativement neutres par rapport au genre.

📊 Liaison entre genre et catégorie de métier (%)



(a) métiers nécessitant des compétences en prélèvement, analyse, diagnostic et pouvant amener à assumer une fonction de direction;
 (b) métiers articulant des tâches de prélèvement et/ou d'analyse;
 (c) métiers articulés autour du contrôle de la qualité, de la saisie des comptes rendus, du transport de prélèvement, de la maintenance des équipements;
 (d) métiers de l'accueil, du standard, de l'entretien, du gardiennage, de la gestion;
 (e) métiers non classables ailleurs.

Sources : calcul à partir des données de l'OMPL (2020).

► IMPACTS DES CARACTÉRISTIQUES PROFESSIONNELLES ET SOCIODÉMOGRAPHIQUES

Un modèle de régression probabiliste (logit) a été élaboré pour évaluer l'impact de différentes caractéristiques sur la probabilité pour un salarié de la branche d'être une femme. Les estimations révèlent que :

- le type de contrat de travail a un effet très faiblement significatif sur la probabilité, pour un salarié, d'être de sexe féminin. Incidemment, la dichotomie CDD/CDI ne

semble pas être un vecteur de distinction entre les genres dans la branche. Il en va de même pour l'âge et la région de résidence ;

- comme attendu, la catégorie socioprofessionnelle a un effet très significatif. Par rapport à la catégorie des professions intermédiaires, l'appartenance à la catégorie des cadres réduit de -14,0 points la probabilité d'être en présence d'une femme mais l'impact négatif le plus important est constaté pour la catégorie des

“

La prévalence du temps partiel peut révéler une moindre qualité de l'emploi, le contexte familial est susceptible de contraindre les choix professionnels en lien avec le temps partiel.

ouvriers (-32,7 points). Un effet inverse prévaut pour la catégorie des employés qui génère un impact positif sur les chances d'être une femme (+9,9 points) ;

- **la structure familiale génère des effets très significatifs.** Par rapport à une personne en couple avec enfant, le célibat ou la vie en couple sans enfant diminue la probabilité d'être en présence d'un salarié de sexe féminin (-5,8 et -2,0 points respectivement). À l'inverse, l'appartenance à une famille monoparentale (8,5% des salariés de la branche dont 95,4% de femmes) accroît cette probabilité de +6,3 points ;
- **le niveau de diplôme a un impact ordinal significatif** pour les salariés titulaires d'au moins un bac général ou technique. Plus le niveau de diplôme s'accroît, plus la probabilité d'être en présence d'une salariée diminue. Ainsi, par rapport à un niveau bac +2, un niveau bac +5 ou supérieur réduit les chances de -5,9 points.

Ces constats sont en prise avec les facteurs communément admis d'inégalités professionnelles entre les genres. La prévalence du temps partiel peut révéler une moindre qualité de l'emploi, le contexte familial est susceptible de contraindre les choix professionnels en lien avec le temps partiel et le niveau de diplôme est analysé comme l'indice d'une faible valorisation implicite des compétences.

► DIFFÉRENTIELS DANS LE TEMPS PARTIEL

L'impact du temps partiel renvoie à un différentiel régulièrement souligné dans l'approche des inégalités professionnelles. Au sein de la branche, la sur-représentation des actifs à temps partiel parmi les femmes est conséquente. Globalement, elles sont 2,3 fois plus souvent à temps partiel que les hommes.

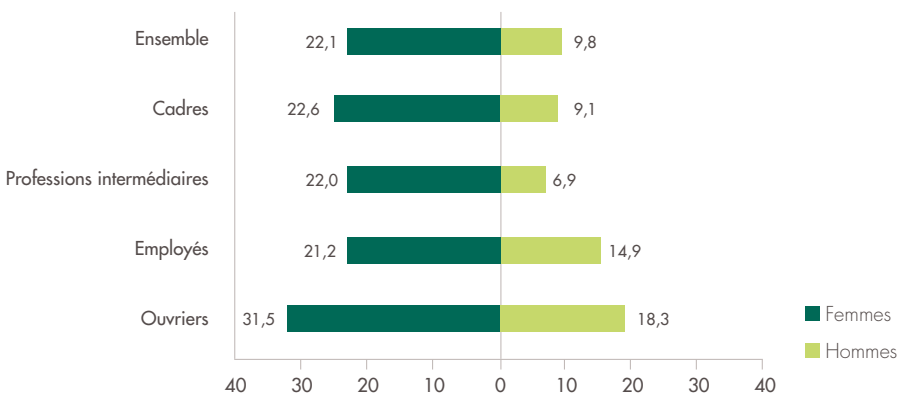
Les raisons de cette configuration sont difficilement perceptibles par le biais des données disponibles. Si, selon l'enquête emploi de l'INSEE, 12,8% d'entre elles déclarent ne pas avoir la possibilité de travailler davantage avec leur emploi actuel, elles sont 47,3% à évoquer des raisons personnelles ou familiales. Néanmoins, rien n'indique dans quelle mesure ces raisons ne sont pas l'expression de contraintes extraprofessionnelles obérant leur disponibilité temporelle pour le travail.

Par ailleurs, tout laisse à penser que le temps partiel trouve des sources différentes. Chez les ouvriers et, en partie, chez les employés, il participerait plus d'un choix contraint que d'un réel arbitrage. En revanche, pour les cadres et les professions intermédiaires, l'arbitrage personnel serait effectif. Incidemment, les employeurs trouveraient dans l'offre d'emploi à temps partiel un moyen de fidéliser les salariés aux compétences stratégiques pour les entreprises.



12,8 % des femmes déclarent ne pas avoir la possibilité de travailler davantage avec leur emploi actuel.

④ Part de salariés à temps partiel (%)



Sources : INSEE (2017)



► DIFFÉRENTIELS DANS LA FORMATION

L'impact de la formation initiale révélé par la régression logistique appelle, lui aussi, à réflexion. Il s'exprime par une déformation **des répartitions entre les genres en faveur des hommes pour les diplômes les plus élevés**. Ils sont ainsi 67,7% à être titulaires au minimum d'un bac+2 contre 54,0% des femmes. Qui plus est, les hommes sont 2,5 fois plus souvent titulaires d'un bac +5 ou plus que les femmes. Cette configuration est à rapprocher de la répartition des genres au sein des catégories socioprofessionnelles et, sans doute, des processus de recrutement.

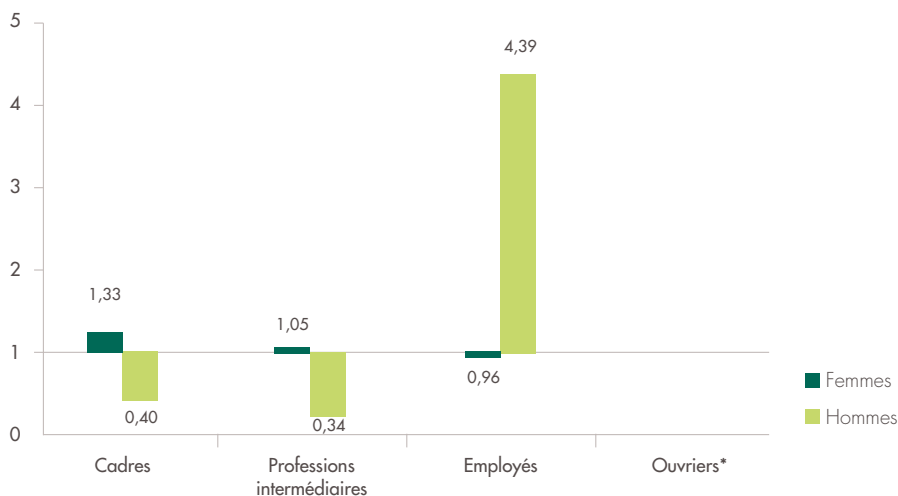
La formation professionnelle présente aussi des inégalités. Elle bénéficie à 6,0% des femmes et 3,9% des hommes qui

disposent, de fait, d'un accès globalement moins élevé. En revanche, un effet de rattrapage des différentiels constatés au niveau de la formation initiale semble exister pour les femmes cadres. Le taux d'accès standardisé par CSP (catégorie socioprofessionnelle) montre que les femmes cadres bénéficient plus fréquemment de la formation professionnelle que leurs homologues masculins (133% contre 40%). De même, chez les professions intermédiaires, le taux d'accès des hommes est inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la catégorie. En revanche, chez les employés, le taux d'accès est beaucoup plus favorable aux hommes : 439% contre 96% chez les femmes.

“

Les hommes sont 2,5 fois plus souvent titulaires d'un bac +5 ou plus que les femmes.

⊕ Taux d'accès standardisés à la formation par CSP



* aucune formation à destination des ouvriers n'est demandée.
Sources : calcul à partir des données d'OPCO EP (2020)



En outre, les profils de formation par domaine de compétence en fonction de la catégorie socioprofessionnelle révèlent quelques différentiels en lien avec le caractère genré des postes. Chez les cadres, les domaines de la gestion d'entreprise et, surtout, de l'informatique et du numérique sont plus fréquemment développés pour les hommes. Les femmes enrichissent plus régulièrement leurs compétences dans le domaine du cœur d'activité de l'entreprise. Si, pour les employés, les domaines sont fortement genrés – cœur d'activité de l'entreprise, informatique et numérique, langues pour les hommes, gestion de l'entreprise et autres pour les femmes –, les profils des professions intermédiaires sont assez similaires.

En revanche, les sanctions validant les formations ne présentent pas de différences majeures entre les genres.

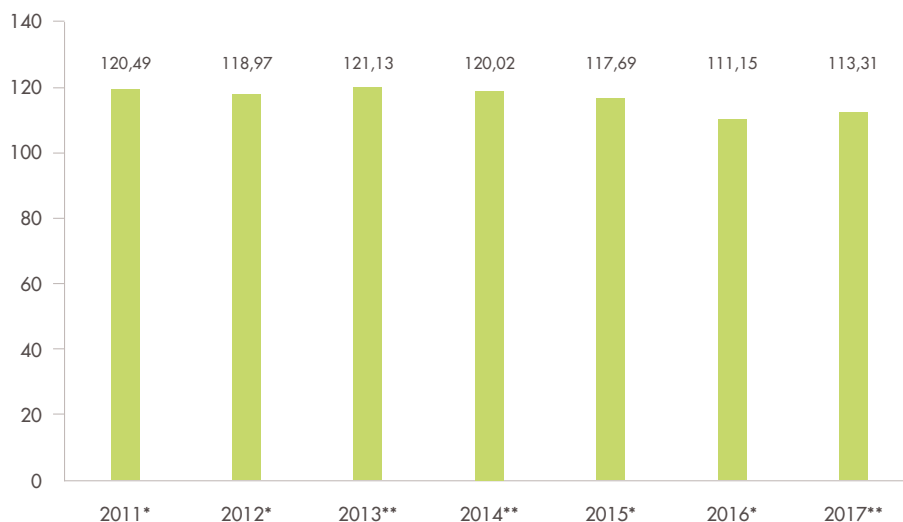
► INÉGALITÉ DE REVENUS

Variable clé, les revenus salariaux condensent numériquement toutes les inégalités professionnelles. En prenant comme référence l'estimation des revenus médians des femmes, l'indice de parité femmes/hommes au sein de la branche tend à se rééquilibrer depuis 2011. Alors qu'en 2011, les hommes bénéficiaient d'un revenu médian supérieur de 20,5 % à celui des femmes, la différence est ramenée à 13,3 % en 2017.

“

Si, pour les employés, les domaines sont fortement genrés, les profils des professions intermédiaires sont assez similaires.

④ Indice de parité femmes/hommes



Champ : emplois ordinaires à temps complet sur des postes non annexes. * significatif à 15 % ** significatif à 20 %.
Sources : calculs à partir des données de l'INSEE (2011-2017)



En 2011, les hommes bénéficiaient d'un revenu médian supérieur de **20,5 %** à celui des femmes, la différence est ramenée à **13,3 %** en 2017.

Bien que les échantillons observés ne comprennent pas un nombre assez important d'hommes pour obtenir des résultats significatifs lors des croisements avec d'autres variables, les données d'échantillon laissent émerger des configurations notables. Ainsi, dans l'échantillon étudié (2017) :

- la progressivité des salaires médians en fonction de l'âge est beaucoup moins importante pour les femmes. En outre, les hommes bénéficient systématiquement d'un salaire médian plus important quelle que soit la classe d'âge considérée ;
- l'indice de parité femmes/hommes s'accroît avec la progression dans l'échelle socio-professionnelle. Les revenus médians sont proches de l'égalité pour la catégorie des ouvriers mais les cadres hommes bénéficient d'une majoration de 12,1% par rapport aux femmes.

À l'image de l'ancienneté – seules 37,1% des femmes travaillant à temps plein ont 10 ans ou plus d'ancienneté dans leur entreprise contre 55,8% des hommes – ou de la faible mixité des postes, des composantes professionnelles participent à ces configurations. Néanmoins, les données mobilisables ne permettent pas d'investiguer leur rôle.



Cinq pistes d'analyse sont liées. Il convient d'en évaluer l'importance particulière pour être en mesure de déployer une politique de réduction des inégalités professionnelles efficiente et proactive.

La construction d'un protocole d'enquête périodique constitue une solution pragmatique et aisément déployable.

► PISTES DE RÉFLEXION ET D'ACTION

Au-delà des mesures d'inégalités de revenus imposées par la loi, une réflexion multidimensionnelle doit être menée pour développer des politiques à même de faciliter leur amélioration. En effet, les revenus n'expriment qu'une partie des inégalités professionnelles. Le cadrage statistique proposé conduit ainsi à questionner cinq points :

- **la sur-représentation féminine dans la branche – incidemment dans toutes les branches de la santé – est, en elle-même, un phénomène appelant une réflexion.** Elle renvoie aux choix d'orientation au cours de la formation initiale mais aussi aux *a priori* psychosociaux qui donnent à cette configuration la force de la normalité. Des actions de sensibilisation constituent sans doute un levier d'action permettant de promouvoir les métiers de la branche en réduisant le cloisonnement des genres ;
- **les indices de ségrégation verticale interrogent sur les capacités de progression des salariées et sur le profilage des postes proposés.** L'absence de mixité des postes est une clé de recherche devant être mobilisée afin de déterminer les facteurs pouvant la faire progresser ;
- **les raisons de la prévalence du temps partiel chez les femmes doivent être explorées.** S'il est le fruit de négociations individuelles volontaires avec l'employeur, rien ne garantit que le choix de cette option ne résulte pas de contraintes extraprofessionnelles pouvant être amoindries par des dispositifs ad hoc à l'image de la création de crèches d'entreprises ou l'instauration d'une plus grande flexibilité horaire ;
- la formation professionnelle des cadres et des employés présente des profils genrés. Le choix des compétences développées entretient la faible mixité des postes et, mécaniquement, la ségrégation verticale. **L'analyse des motivations du recours aux dispositifs de formation peut être un outil de pilotage et de promotion en faveur d'une plus grande mobilité professionnelle des genres ;**

- les différentiels de salaires médians constatés peuvent être, en partie, réduits par le biais d'accords collectifs. Mais, au-delà des écarts en coupe instantanée, **la progressivité inégale des salaires en fonction des catégories sociales et de l'âge est un phénomène devant être analysé de manière robuste.** En la matière, la plus faible ancienneté des femmes au sein de la branche génère sans doute des effets importants mais d'autres paramètres restent à découvrir et mesurer.

Ces cinq pistes d'analyse sont liées. Il convient donc d'en évaluer l'importance particulière pour être en mesure de déployer une politique de réduction des inégalités professionnelles efficiente et proactive. La construction d'un protocole d'enquête périodique constitue une solution pragmatique et aisément déployable. Avec un tel outil, les partenaires sociaux seraient en mesure d'intégrer des éléments tangibles à leur réflexion et de cibler efficacement les actions à entreprendre.

Au-delà des mesures d'inégalités de revenus imposées par la loi, une réflexion multidimensionnelle doit être menée pour développer des politiques à même de faciliter leur amélioration.





ÉTUDE FINANCÉE PAR L'OMPL ET COPILOTÉE PAR LA CPNE-FP DE LA BRANCHE DES LBM

“
La recherche d'une
plus grande égalité
professionnelle et la mesure
des inégalités nécessaire
à son atteinte sont un levier
d'amélioration de la qualité
de vie au travail.”

Depuis les années 1970, consécutivement à la loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, des dispositions législatives visant à la réduction des inégalités professionnelles entre les genres au sein des entreprises incitent les branches à déployer des politiques proactives en faveur de l'égalité hommes-femmes. Récemment, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel stipule que les entreprises d'au moins cinquante salariés, soit 50,7% des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers employeurs (INSEE, 2020e)¹, doivent produire des indicateurs permettant de piloter des objectifs de réduction des inégalités salariales : écarts de rémunération, écarts d'augmentations individuelles de salaire, pourcentage de salariées augmentées au retour

de congé maternité et nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations².

Au-delà d'une obligation légale, la recherche d'une plus grande égalité professionnelle et la mesure des inégalités nécessaire à son atteinte sont aussi un levier d'amélioration de la qualité de vie au travail dont les partenaires sociaux se sont emparés dès 2014 à la suite de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Dans ce cadre, la branche a souhaité obtenir, par le biais de l'OMPL, une vision statistique des inégalités pouvant être observées afin de nourrir leur réflexion sans se limiter aux seuls critères de mesure définis légalement.

1. Les noms et acronymes suivis d'une date renvoient aux références bibliographiques reportées p.42.

2. Les entreprises de plus de 250 salariés doivent, de plus, calculer l'écart des taux de promotions entre femmes et hommes.

FINALITÉS

Les effectifs salariés de la branche des laboratoires de biologie extra-hospitalier se distinguent par un taux de féminisation conséquent : plus de huit salariés sur dix sont des femmes. Au regard de cette configuration particulière, les questionnements sur l'égalité professionnelle entre les genres revêtent un aspect particulièrement sensible. Par nature, l'importance du taux de féminisation global interroge déjà sur les fondements de la sur-représentation féminine dans la branche. Incidemment, les outils de mesure déployés doivent être à même d'intégrer cette spécificité sans qu'elle ne constitue un élément de perturbation à la formulation des résultats.

Dans ce contexte, le cadrage statistique proposé poursuit quatre objectifs devant apporter des éléments de réflexion tangibles aux partenaires sociaux :

- dresser un état des lieux synthétique multidimensionnel de la répartition des genres au sein des salariés de la branche. Cet état des lieux vient compléter ou affi-

ner des données dont dispose déjà la branche, notamment les baromètres de l'OMPL (2020) et le portrait de branche (XERFI|I+C, 2019) ;

- repérer objectivement les inégalités potentielles et en donner une mesure fiable ;
- dans la mesure du possible, isoler les causes des inégalités mises en perspective ;
- proposer des pistes d'amélioration ou, à défaut, définir les éléments appelant des investigations complémentaires.

À cette fin, la féminisation des effectifs salariés globaux de la branche et son évolution sont rappelées préalablement à une analyse portée sous le prisme des catégories socioprofessionnelles. L'intégration de caractéristiques sociodémographiques est ensuite envisagée afin d'élargir le spectre du champ de réflexion. La formation – initiale et professionnelle – fait l'objet d'une analyse spécifique. La mesure des inégalités de revenus salariés est ensuite étudiée. Une synthèse enrichie de préconisations vient clore cette étude.

“

Les effectifs salariés de la branche des laboratoires de biologie extra-hospitalier se distinguent par un taux de féminisation conséquent : plus de huit salariés sur dix sont des femmes.

MÉTHODOLOGIE

La mesure des inégalités professionnelles entre les genres est une démarche qui doit être empreinte d'une grande prudence. En effet, dans leur grande majorité, les outils de mesure s'appuient sur des systèmes axiomatiques qui perdent en neutralité avec le degré de sophistication des calculs opérés (Gajdos, 2001 ; Le Guen, Schantz,

Pannetier, & Etesse, 2019). En outre, dans le cadre de l'étude envisagée, le panel des outils mobilisables est fortement contraint par une rareté des données, notamment en ce qui concerne les revenus. En effet, les données de la Statistique publique sont diffusées avec une très grande parcimonie au motif du respect de l'anonymisation des personnes³.

3. Il convient ainsi de souligner que les bases qui ont été commandées auprès de l'INSEE sont en partie censurées. C'est par exemple le cas pour plus de 60% des données de l'enquête emploi en continu qui nous ont été fournies.



“
Les indicateurs mobilisés
sont contextualisés
par une synthèse
des travaux scientifiques
mettant en perspective
les fondements des inégalités
professionnelles repérées.”

Au regard de ces éléments, une démarche privilégiant la neutralité des calculs a été arrêtée. Ces derniers sont systématiquement fondés sur une approche fréquentielle prenant appui sur les effectifs observés (indices simples et standardisés, mesure d'indépendance, valeur test de Morineau, régression logistique). Pour produire les indicateurs, cinq sources de données sont mobilisées :

- les bases de recensement de la population (2008-2017) produites par l'INSEE pour la mise en évidence des caractéristiques populationnelles ;
- les fichiers de la DADS au 1/12^e (2008-2017) pour l'analyse des revenus ;
- des extractions de la DADS exhaustive (2016) pour des analyses ponctuelles en lien avec les productions de l'OMPL ;
- le rapport de branche réalisé par XERFI|I+C (2019) pour une analyse fondée sur les postes de travail ;
- les bases formation de l'OPCO EP (2020) pour les approches sur le thème de la formation.

Les indicateurs mobilisés sont contextualisés par une synthèse des travaux scientifiques mettant en perspective les fondements des inégalités professionnelles repérées.

PARTENAIRES DE L'ÉTUDE

Ce travail a été réalisé en coproduction. Les partenaires et copilotes de l'étude sont :

- l'OMPL ;
- la CPNE-FP des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers ;
- le cabinet Rapelli.

L'OMPL est le financeur de cette étude. Il est l'observatoire prospectif dont relève la branche professionnelle. Il a une mission de production d'études sur les enjeux emploi-formation, notamment pour l'accompagnement des entreprises dans la définition de leur politique de formation, et des salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

La CPNE-FP a assumé la responsabilité du pilotage de cette étude. Elle joue un rôle clé pour l'appropriation et l'exploitation par la branche, ses entreprises et ses salariés, des analyses proposées dans le rapport.

Le cabinet d'études et de conseil Rapelli a été choisi pour animer et produire la présente étude selon la méthodologie présentée ci-dessus.

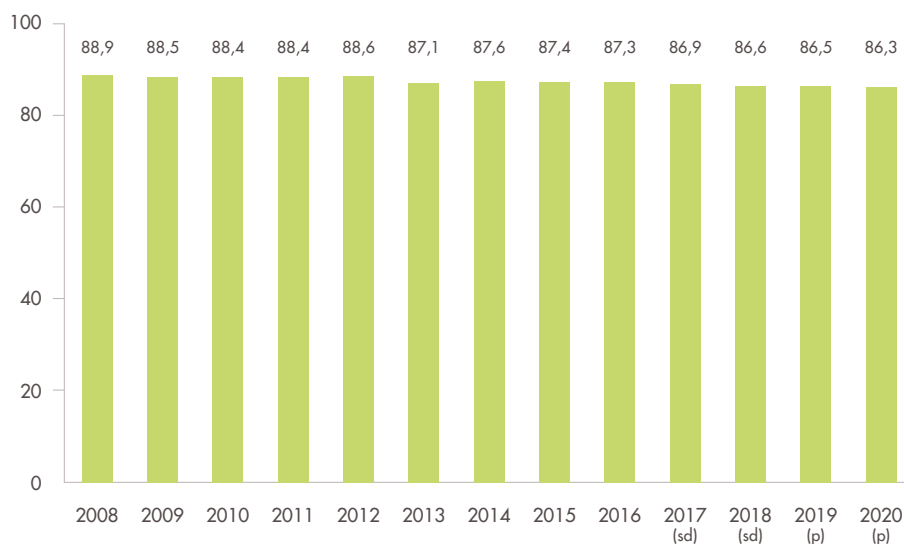


SUR-REPRÉSENTATION FÉMININE : CONSTATS ET QUESTIONNEMENTS

Au sein des salariés de la branche, le taux de féminisation est très important. Selon les données exploitées par l'OMPL (2020), il atteignait 87,3% en 2016 et les prévisions portent ce taux à 83,3% pour 2020 (Figure 1). Il reste néanmoins un peu plus

faible que celui observé pour l'ensemble du secteur santé du champ de l'OMPL⁴ qui s'élève à 89,6%. Une telle sur-représentation traduit un phénomène de ségrégation horizontale : la main-d'œuvre est essentiellement constituée de femmes.

Figure 1 : Taux de féminisation de la branche (%)



Clé de lecture

En 2016, les femmes représentaient **87,3%** des salariés de la branche.

*sd : données semi-définitives. p : données prévisions.
Intervalle de confiance avec correction de continuité donnés au seuil de 95 %.
De 2008 à 2013 : données calculées sur échantillon. De 2014 à 2016 : données calculées sur l'ensemble de la population.
De 2017 à 2020 : prévisions.*

*Sources : INSEE, Description des emplois privés et publics et des salaires, 2008-2013 ;
INSEE, DADS, 2014-2016 ; OMPL, Baromètre salariés, 2019, estimations.*

4. Ce champ couvre les branches des cabinets dentaires, des cabinets médicaux, des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, de la pharmacie d'officine et des cabinets vétérinaires.



Clé de lecture

De 2008 à 2016, le nombre de salariés a progressé de 11,1%. La variation du nombre de femmes (9,1%) explique 8,1 points de ce taux de croissance.

Certes, l'évolution est marquée par une orientation tendancielle à la baisse. Toutefois, le phénomène reste relativement modeste (– 2,6 points) et doit être pondéré par l'accroissement du nombre total de salariés (+ 11,1% de 2008 à 2016). Ainsi, la progression des effectifs féminins explique près des trois quarts de la croissance globale de l'emploi (Tableau 1).

L'emploi féminin demeure donc le moteur de la croissance des effectifs. En conséquence, le repli très modeste du taux de féminisation doit être interprété comme le signal faible d'une lente mutation de la main-d'œuvre qui, en toute hypothèse, ne devrait pas drastiquement modifier les équilibres actuels au cours de la décennie à venir.

❶ Tableau 1 : Variation des effectifs et contribution des genres à leur croissance

	2008	2016	Variation	Contribution
Femmes	36 948	40 296	9,1 %	8,1 pts
Hommes	4 608	5 876	27,5 %	3,0 pts
Ensemble	41 556	46 172	11,1 %	11,1 pts

Sources : INSEE, Description des emplois privés et publics et des salaires, 2008 ; INSEE, DADS, 2016

Ces éléments de constat, notables en raison des différentiels de proportions constatés, peuvent constituer un signal d'alerte quant à l'égalité des genres au sein de la branche et, par extension, sur la qualité des emplois générés. En effet, l'analyse du corpus scientifique proposée par Briard (2019) met en perspective la coexistence fréquente d'une ségrégation professionnelle horizontale et verticale⁵ incluant, notamment, une ségrégation hiérarchique. Cette dernière traduit une répartition inégalitaire selon le genre sur l'échelle socioprofessionnelle.

Les recherches convergent ainsi sur l'observation de désavantages pour les femmes dont l'existence de plafonds de verre dans

l'accès aux emplois les mieux rémunérés et/ou comportant des perspectives d'évolutions valorisables (Laufer, 2004) et la dévalorisation plus ou moins implicite des métiers⁶.

Pour autant, la mesure de la ségrégation professionnelle par la simple sur-représentation des femmes reste imparfaite. En dehors des effets de proportions, il convient de prendre en compte d'autres indicateurs susceptibles de faire émerger des inégalités liées au genre mais, surtout, d'analyser les origines de la ségrégation professionnelle sexuée caractérisant la branche.



Ces éléments de constat peuvent constituer un signal d'alerte quant à l'égalité des genres au sein de la branche et, par extension, sur la qualité des emplois générés.

5. « La ségrégation verticale indique la sous-(sur-) représentation du groupe au sein de professions ou secteurs en suivant un ordre basé sur des attributs "désirables" — revenu, prestige, stabilité de l'emploi, etc. » (Bettio & Verashchagina, 2009).

6. Sur ce dernier point, les métiers de la santé et, plus généralement, du secteur médico-social, font l'objet d'une abondante littérature internationale tant théorique qu'empirique.

GENRES ET CATÉGORIES SOCIALES

L'observation de la structuration des catégories socioprofessionnelles en fonction des genres offre une vision synthétique des inégalités professionnelles potentielles. En effet, la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles condense au sein de ses différentes catégories une image multidimensionnelle

croisant une logique de métier, de statut, de formation et de position hiérarchique. Cette grille de lecture n'est certes pas sans limite (Amossé, 2013) mais reste un outil pragmatique et efficace dans la recherche initiale de différentiels entre les genres.

INERTIE DE LA STRUCTURATION PAR CATÉGORIE SOCIALE

Observé à moyen terme, l'accroissement des effectifs salariés de la branche s'accompagne d'une évolution très marginale de leur répartition au sein des grandes catégories sociales (**Figure 2**). De 2008 à 2017, les cadres regroupent en moyenne 5,4% des salariés, les professions intermédiaires 57,1%, les employés 32,3% et les ouvriers 5,2%. La tendance est marquée par une diminution relative de la part des cadres (- 0,6 point) et, surtout, des employés (- 2,1 points) au profit des professions intermédiaires (+ 1,5 point) et des ouvriers (+ 1,3 point). L'inertie structurelle observée de la répartition des salariés par catégories sociales demeure avec la prise en compte du genre. Les variations alors constatées restent

minimes et sont, dans la majorité des cas, inférieures ou égales à un demi-point en valeur absolue. Les modifications les plus notables concernent la part des professions intermédiaires femmes (+ 2,4 points) et des employés femmes (- 1,6 point). Cette double tendance, bien que très modeste, peut exprimer une montée en qualification du personnel féminin recruté par les entreprises. Dans un contexte marqué par un accroissement des effectifs globaux et, bien que participant d'une variation très marginale, la constance de la part des femmes cadres - autour de 4,6% en moyenne - peut être soulignée alors même que celle des hommes cadres connaît un léger repli (- 0,3 point).



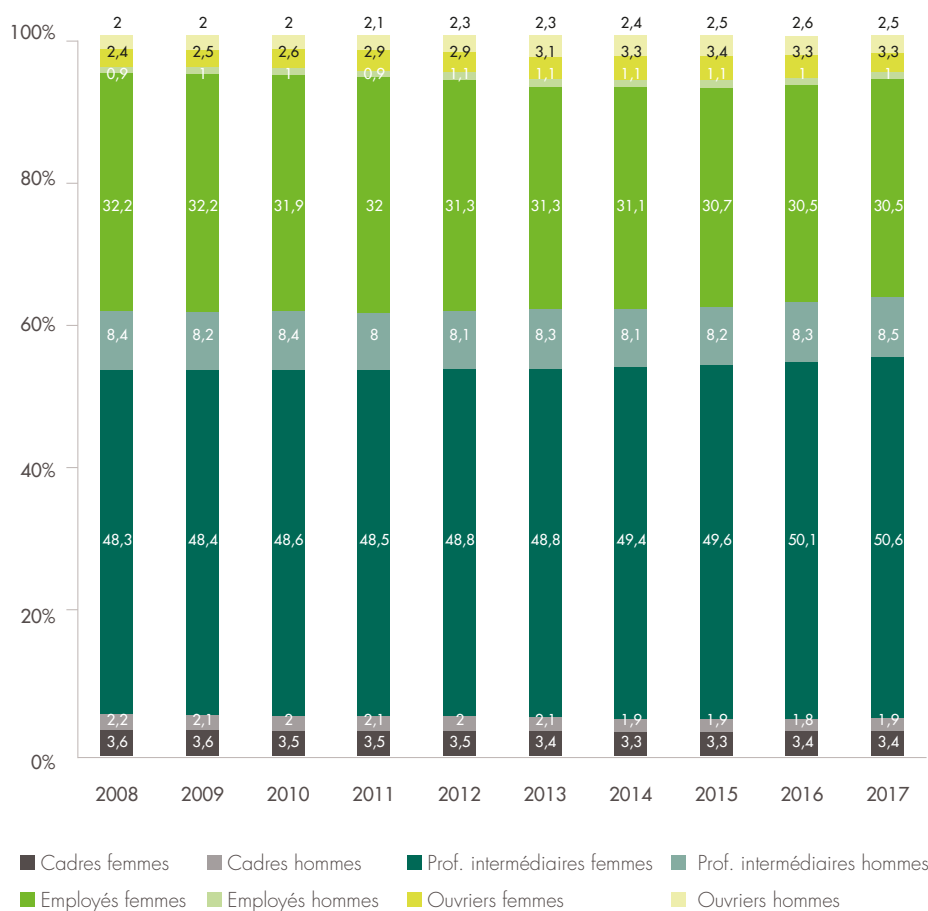
De 2008 à 2017, les cadres regroupent en moyenne **5,4%** des salariés, les professions intermédiaires **57,1%**, les employés **32,3%** et les ouvriers **5,2%**.

Figure 2: Répartition des salariés par genre et CSP (%)



Clé de lecture

En 2017, la catégorie des professions intermédiaires regroupe **58,1%** des salariés de la branche. Les femmes de cette catégorie représentent **50,6%** des salariés et les hommes **8,53%**.



Champ : actifs de la branche ayant un emploi, y compris en apprentissage ou en stage rémunéré.
Sources : INSEE, recensement de la population – Individus localisés à la région, 2008-2017

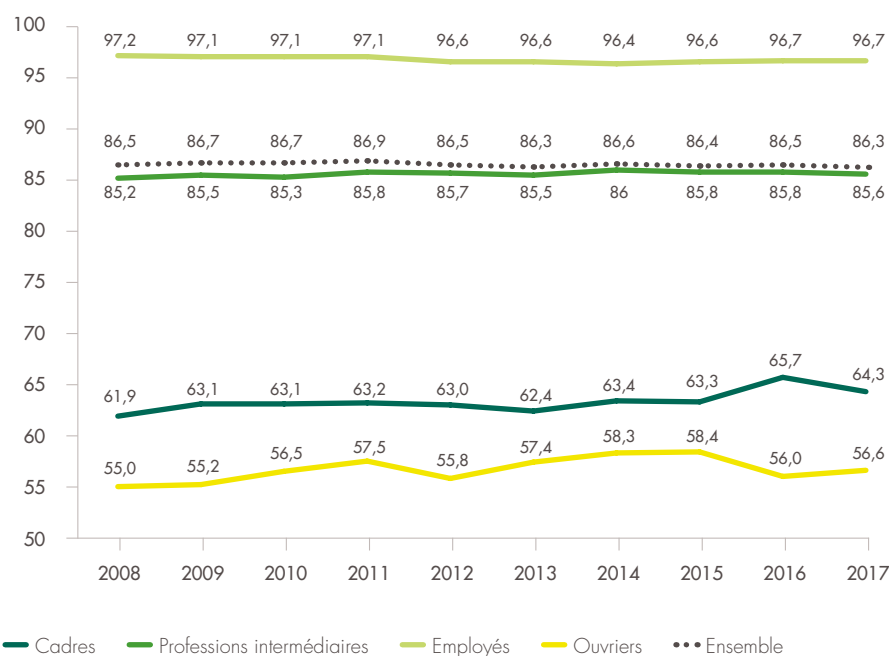
Incidentement, le taux de féminisation des catégories sociales varie faiblement (Figure 3). Maximal chez les employés, il est de 96,8% en moyenne sur la période 2008-2017. Les professions intermédiaires constituent la seconde catégorie la plus féminisée avec une moyenne de 85,6%. Les variations au sein des répartitions par genre et catégorie sociale constatées plus haut s'expriment naturellement au travers de la féminisation. Chez les cadres, la part des femmes progresse lentement – elle a crû de 2,4 points – et progresse de 1,7 point chez les ouvriers pour atteindre respectivement 64,3% et 56,6% en 2017.

Parallèlement à la stabilité de la structuration socioprofessionnelle de la branche, les grandeurs observées révèlent les bases d'une ségrégation verticale. De fait, si le taux de féminisation des professions intermédiaires (85,6%) est proche de celui observé pour l'ensemble des salariés (86,3%), celui des employés (96,7%), lui, est supérieur de 10,4 points. En retour, la catégorie des cadres et, plus encore, celle des ouvriers sont caractérisées par une forte sous-représentation des effectifs féminins. Leurs taux de féminisation sont inférieurs de 22,0 et 29,7 points respectivement à l'ensemble des salariés.

“

Chez les cadres, la part des femmes progresse lentement – elle a crû de 2,4 points – et progresse de 1,7 point chez les ouvriers pour atteindre respectivement 64,3% et 56,6% en 2017.

Figure 3 : Taux de féminisation des CSP (%)



Clé de lecture

En 2017, le taux de féminisation des employés atteint 96,7%.

Champ : actifs de la branche ayant un emploi, y compris en apprentissage ou en stage rémunéré.
Sources : INSEE, recensement de la population – Individus localisés à la région, 2008-2017

NEUTRALITÉ DE L'ÂGE

“
Les femmes sont un peu plus âgées que les hommes, **67,1%** d'entre elles ont 35 ans et plus contre **60,8%** des hommes.

Au niveau individuel, l'âge est une caractéristique pouvant être liée à la catégorie socioprofessionnelle. Les dispositifs de formation déployés au sein de la branche autorisent une mobilité professionnelle au moins intra-catégorielle ascendante croissante, en probabilité, avec l'ancienneté du salarié. En outre, pour les postes administratifs, une progressivité inter-catégorielle peut être attendue⁷. Bien que les données permettant de retracer les parcours professionnels individuels ne soient pas

disponibles, la répartition des catégories socioprofessionnelles selon le genre et la classe d'âge offre une première approche de ces phénomènes. Dans la mesure où les femmes sont un peu plus âgées que les hommes – 67,1% d'entre elles ont 35 ans et plus contre 60,8% des hommes (**Figure 4**) – une sur-représentation des effectifs féminins parmi la catégorie des cadres et celle des professions intermédiaires peut être attendue.

❖ Figure 4 : Répartition des salariés par genre et tranche d'âge (%)



Sources : INSEE, DADS, 2016



Clé de lecture
32,9% des femmes salariées de la branche sont âgées de moins de 35 ans.

7. Cette progressivité, liée au perfectionnement et l'accroissement des compétences par l'expérience, ne joue pas ou peu pour les postes nécessitant la possession d'un diplôme. En effet, les actions de formation au sein de la branche débouchent très rarement sur ce type de sanction (voir la section 5.2, p. 31).

Néanmoins, quelle que soit la classe d'âge agrégée considérée, la catégorie des employés est systématiquement sur-représentée chez les femmes (**Figure 5**). Plus encore, le différentiel s'accroît avec l'âge : par rapport aux hommes, la part des employés est 2,4 fois plus élevée chez les femmes âgées de moins de 35 ans et 3,6 fois plus importante pour les classes d'âge supérieures. Incidemment, les trois autres catégories socioprofessionnelles sont marquées par une sur-représentation chez les hommes dans des proportions

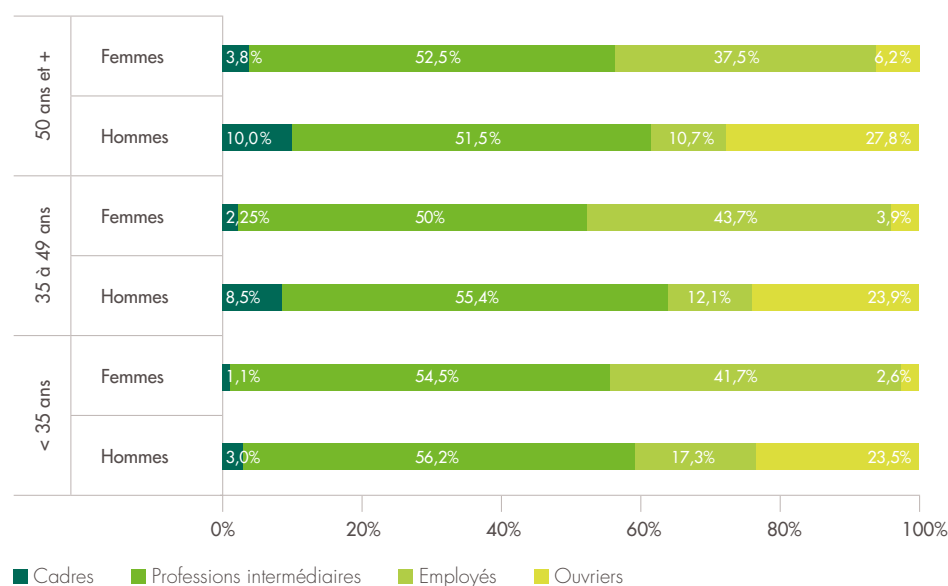
variables. La catégorie des professions intermédiaires est celle qui connaît les plus faibles différentiels avec une légère sur-représentation pour les femmes âgées de 50 ans et plus. En revanche, la part des ouvriers chez les hommes est neuf fois plus élevée que chez les femmes.

Au-delà de l'observation des données brutes, le calcul d'indices standardisés permet de mesurer les distorsions dans la répartition des salariés par catégorie sociale selon le genre, en neutralisant l'effet potentiel de la classe d'âge⁸.

“

Quelle que soit la classe d'âge agrégée considérée, la catégorie des employés est systématiquement sur-représentée chez les femmes.

Figure 5: Répartition des salariés par genre et CSP en fonction de la classe d'âge (%)



Clé de lecture

Au sein de la branche, 52,5% des femmes âgées de 50 ans et plus appartiennent à la catégorie des professions intermédiaires.

Sources : INSEE, DADS, 2016

8. L'indice de standardisation indirecte est retenu. Les fondements calculatoires sont ceux mobilisés en épidémiologie pour le calcul des ratios standardisés d'incidence d'une maladie ou de morbidité (*Standardized Incidence Ratio*). Il permet, notamment, de mesurer l'incidence d'une caractéristique dans une sous-population par rapport à une population de référence en neutralisant l'influence de l'âge.

“
Les résultats montrent
que la répartition
socioprofessionnelle est
fortement genrée.”

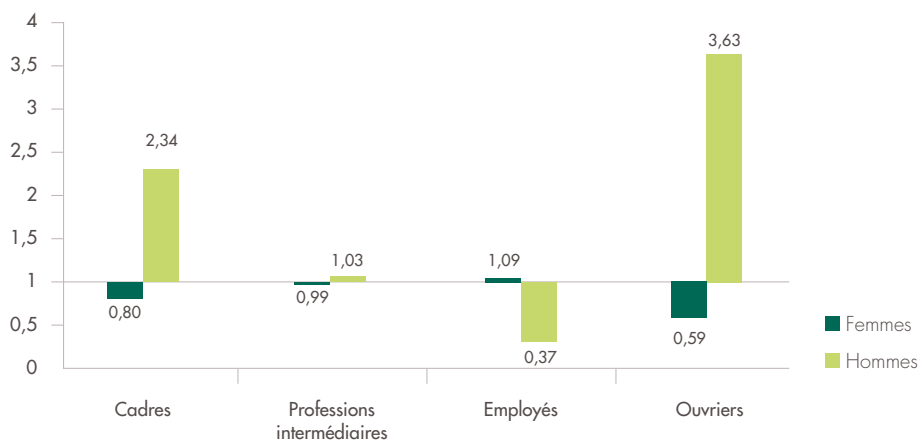
Les résultats montrent qu'à l'exception notable de la catégorie des professions intermédiaires, la répartition socioprofessionnelle est fortement genrée (Figure 6). Deux catégories se distinguent :

- les ouvriers dont la part standardisée des hommes est 3,6 fois plus importante que celle observée pour l'ensemble des salariés, alors que ce niveau est nettement inférieur pour les femmes (0,4 fois) ;
- les cadres dont la part standardisée des hommes est 2,3 fois plus élevée que celle observée pour l'ensemble des salariés. En retour, celle des femmes est moindre (0,8 fois).

La catégorie des employés est aussi marquée par une distorsion fréquentielle. Ainsi, la part des femmes est 1,1 fois plus grande que celle prévalant pour l'ensemble des salariés alors que, pour les hommes, la proportion est très largement inférieure (0,4 fois).

À la lumière de ces éléments, il s'avère que, à tranche d'âge égale, l'appartenance aux différentes catégories socioprofessionnelles est liée au genre selon des principes restant à préciser. L'exception caractérisant les professions intermédiaires doit, elle aussi, être questionnée.

Figure 6 : Indices standardisés des répartition par genre et catégorie socioprofessionnelle



Sources : INSEE, DADS, 2016

Clé de lecture

À âge contrôlé, la proportion de cadres chez les femmes vaut 80 % de celle observée chez l'ensemble des salariés. En revanche, chez les hommes, cette proportion vaut 234 %.

FAIBLE MIXITÉ DES POSTES...

L'approche par type de métier exercé offre une caractérisation plus fine des inégalités potentielles de répartitions au sein des catégories socioprofessionnelles en fonction du genre. En particulier, une mesure de la mixité permet de qualifier les métiers ou les postes caractérisés par la dominance de l'un ou l'autre genre. Comme le note Liébus (2014, p. 12), un métier est communément qualifié de mixte lorsque chaque genre est en présence de collègues de l'autre genre en nombre suffisant au regard d'un seuil prédéfini. Par exemple, le critère de Hakim (1992) conduit à retenir la dominance d'un genre lorsque sa proportion dans un métier ou un poste est supérieure de 15 points à sa proportion dans l'emploi total. Ainsi, pour que les emplois dans la branche puissent être qualifiés de mixtes au regard de ces critères, il faudrait que la part des hommes n'excède pas 28,7% dans la catégorie ou pour le poste considéré.

La branche dispose déjà de données comparatives sur la répartition des salariés par genre et catégorie de poste (XERFI|+C, 2019, p. 41). Elles sont d'ailleurs cohérentes avec la structuration des catégories socioprofessionnelles observée plus haut. Ainsi, une sur-représentation des femmes est constatée dans les postes de technicien B⁹, de secrétaire et d'infirmier. En retour, les hommes sont sur-représentés dans les postes de coursier, dédiés à l'informatique et de biologiste salarié.

À partir de ces données, faisant état de la répartition des salariés au sein des différents postes selon le genre, il est possible de recalculer le taux de féminisation de chaque poste et d'appliquer le critère de Hakim. Néanmoins, du fait de la très forte proportion de femmes dans l'emploi salarié total de la branche (86,3%), les résultats peinent à rendre compte du concept de dominance d'un genre car l'application stricte du critère de Hakim impliquerait qu'une catégorie ou un type de poste intégralement féminisés serait encore qualifié de mixte. En effet, la dominance féminine serait établie pour la valeur théorique de 101,3% (la part des femmes dans la branche augmentée de 15 points).

Dans ce cadre, le calcul de la valeur-test de Morineau (1984) constitue une alternative intéressante. Originellement utilisée pour ordonner les caractéristiques les plus typiques d'un groupe d'individus issu d'une population¹⁰, la valeur-test peut être mobilisée pour mesurer efficacement la mixité des postes en s'affranchissant des limites portées par la répartition des genres dans l'ensemble des effectifs salariés de la branche. Les résultats des calculs sont reportés au **Tableau 2**. Ils font état de la seule répartition des femmes car les résultats pour les hommes sont symétriques mais inversés dans l'ordre des valeurs-test.

“

Une sur-représentation des femmes est constatée dans les postes de technicien B, de secrétaire et d'infirmier. En retour, les hommes sont sur-représentés dans les postes de coursier, dédiés à l'informatique et de biologiste salarié.



9. Technicien ayant un niveau de connaissance DUT, BTS ou équivalent, acquis par une formation initiale ou par expérience professionnelle, ayant la capacité d'effectuer en plus du niveau précédent et dans des conditions habituelles toutes les manipulations quel qu'en soit le niveau, dans la ou les disciplines où il est affecté. Technicien assurant également l'entretien et la maintenance du matériel, après que lui ait été dispensée la formation nécessaire.

10. Par exemple, il peut s'agir d'isoler les caractéristiques typiques des personnes travaillant à temps partiel de celles travaillant à temps plein.

“
Les postes de technicien
de niveau C et
de personnel d'entretien
tendent vers la mixité.

Plus la valeur test est positive et élevée, plus les femmes sont sur-représentées dans le poste et inversement pour les valeurs négatives. Les deux extrêmes – la valeur maximale positive et minimale négative – expriment un très faible degré de mixité. Ainsi, les postes de secrétaire, du domaine des ressources humaines et d'infirmier sont à prédominance féminine. À l'opposé, les postes liés à l'informatique, de coursier et de la logistique sont à prédominance masculine. Les postes de technicien de niveau C et de personnel d'entretien tendent vers la mixité au regard de la répartition des genres dans la population totale des salariés de la branche.

Parallèlement à une faible mixité relative des métiers, les résultats du **Tableau 2** font émerger une concentration féminine dans certains postes. En effet, sur les quatorze postes retenus, sept sont à dominance masculine (la valeur-test est inférieure ou égale à 16,15), deux tendent à être mixtes étant donné la répartition par genre de l'ensemble des salariés et quatre sont à dominance féminine. Selon l'ordonnement des postes dans l'échelle hiérarchique, ceux marqués par une dominance féminine regroupent 73,5% des salariés et sont plutôt situés dans la moitié haute de la hiérarchie (**Tableau 3**).

📊 **Tableau 2 : Évaluation de la mixité des postes**

Postes	% de l'ensemble des femmes sur le poste	% de femmes sur le poste	% de salariés sur le poste	Valeur-test	Interprétation
Secrétaire	30,48	99,34	27,00	80,11	Prédominance féminine Mixité Prédominance masculine
Ressources humaines	1,07	94,02	1,00	37,57	
Infirmier	11,98	91,66	11,50	24,44	
Technicien B	34,68	89,76	34,00	13,78	
Personnel d'entretien	3,57	89,68	3,50	10,85	
Technicien C	2,00	88,03	2,00	0,20	
Technicien A	7,30	85,61	7,50	-16,15	
Comptabilité	1,43	84,05	1,50	-26,14	
Autres ¹	0,43	76,04	0,50	-82,78	
Qualiticien	1,29	75,92	1,50	-84,08	
Biologiste salarié	1,96	68,81	2,50	-140,99	
Logistique	0,30	52,07	0,50	-300,40	
Coursier	3,50	47,38	6,50	-367,31	
Informatique	0,02	3,69	0,50	-2 649,58	
Ensemble	100	88,00	100		

1. Direction générale (DG, assistante, responsable administratif et financier, juriste...), communication, marketing, administratif polyvalent, achats, relations extérieures, hygiène et sécurité, responsable qualité, aide technicien, polyvalent, ingénieur génétique, cadre technique.

Sources : calculs réalisés à partir des données de XERFI|I+C (2019, p. 41)



Clé de lecture

30,48% des femmes salariées de la branche occupent un poste de secrétaire. Le taux de féminisation de ce poste atteint **99,34%** et **27,00%** de l'ensemble des salariés de la branche occupent ce poste. La valeur-test est maximale pour ce poste révélant une très forte dominance féminine.

📊 Tableau 3 : Dominance des genres dans l'échelle hiérarchique des postes

Postes (ordre hiérarchique décroissant)	Dominance	% de salariés
Biologiste salarié	♂	2,5
Technicien C	♀♂	2,0
Technicien B	♀	34,0
Technicien A	♂	7,5
Infirmier	♀	11,5
Qualiticien	♂	1,5
Secrétaire	♀	27,0
Ressources humaines	♀	1,0
Informatique	♂	0,5
Comptabilité	♂	1,5
Logistique	♂	0,5
Personnel d'entretien	♀♂	3,5
Coursier	♂	6,5
Autres ¹	♂	0,5

1. Direction générale (DG, assistante, responsable administratif et financier, juriste...), communication, marketing, administratif polyvalent, achats, relations extérieures, hygiène et sécurité, responsable qualité, aide technicien, polyvalent, ingénieur génétique, cadre technique.
Sources : calculs réalisés à partir des données de XERFI|I+C (2019, p. 41)

L'analyse doit néanmoins être complétée par la prise en compte du statut de TNS (travailleur non salarié) ultra-minoritaire¹¹. Ce statut est, par nature, en dehors du champ d'observation des salariés. Mais, selon les données du recensement (INSEE, 2020b), 90,6% des 4557 TNS travaillant dans les laboratoires de biologie médicale exercent la profession de biologiste. Ces effectifs doivent être considérés au regard des 1 087 biologistes salariés dénombrés dans le dernier rapport de branche (XERFI|I+C, 2019). Or, les TNS biologistes comptent 45,6% de femmes. Dans la mesure où 68,1% des

biologistes salariés sont des femmes, la dominance masculine dans ce métier tend donc à être plus importante lorsque tous les statuts d'exercice sont pris en compte.

Il convient de noter qu'un poste mixte est situé au second échelon de l'échelle hiérarchique. Toutefois, il ne regroupe qu'une part marginale des salariés (2,0%) et le caractère généré des postes pris dans leur ensemble reste très marqué. De fait, seuls deux postes, concentrant 5,5% de l'ensemble des salariés, peuvent être qualifiés de mixtes au regard des spécificités populationnelles de la branche.



Clé de lecture

Au sommet de l'échelle des postes, ceux de biologistes salariés sont à dominance masculine et regroupent 2,5% de l'ensemble des salariés.



11. Ce statut, pour le moins controversé, « consiste pour un biologiste médical à ne détenir qu'une fraction symbolique du capital de la société d'exercice libéral au sein de laquelle il exerce son activité professionnelle, sous le statut social des travailleurs non salariés (TNS) » (Crochet, 2012).

...ACCOMPAGNÉE D'UNE DISTANCIATION AVEC LE CŒUR D'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES

Au-delà de la seule prise en compte du poste, il est possible de considérer la proximité du métier avec le cœur d'activité des entreprises de la branche. L'objectif est de repérer les effets potentiels du genre sur la distanciation aux métiers stratégiques pour l'entreprise et donc fortement valorisables monétairement – les métiers constitutifs du cœur d'activité – et à ceux, nécessaires mais moins valorisables, venant en soutien à l'activité principale. À cette fin, une classification des postes a été élaborée par l'OMPL (2020). Sur la base des tâches effectivement réalisées par les salariés en fonction de leur poste, elle distingue :

- l'exercice total du cœur d'activité : cette catégorie regroupe les salariés possédant les compétences en termes de prélèvement, d'analyse et de diagnostic mais pouvant assumer une fonction de direction d'un laboratoire. Incidemment, ils peuvent ne pas réaliser les tâches au fondement de l'analyse de biologie médicale au profit des fonctions de direction ;
- l'exercice partiel du cœur d'activité : cette catégorie permet de repérer les salariés effectuant des tâches de prélèvement et/ou d'analyse ;
- le soutien à l'activité : regroupe les salariés effectuant des tâches permettant d'exercer plus efficacement le cœur de métier des laboratoires comme le contrôle qualité, la saisie des comptes rendus, le transport des prélèvements, la maintenance et la surveillance des machines, etc. ;

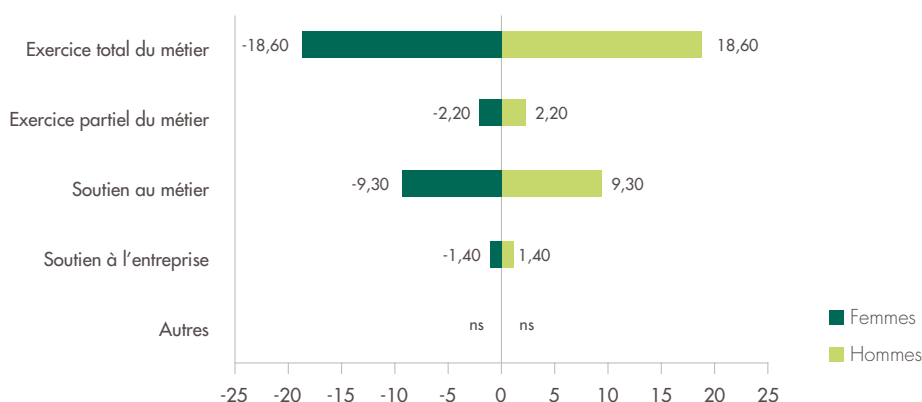
- le soutien à l'entreprise : regroupe les tâches dédiées à l'accueil, au standard, à l'entretien des locaux, au gardiennage, à l'installation des équipements, à la gestion des ressources humaines, à la gestion financière ;
- la réalisation de tâches non classables ailleurs.

Pour chacune des catégories, un indice de l'indépendance du genre est calculé par le biais du pourcentage de l'écart maximum (Cibois, 1993) qui mesure l'intensité du lien existant entre une catégorie de poste et le genre. Exprimé en pourcentage, cet indice mesure l'écart à l'indépendance entre les modalités des variables : la nullité implique une indépendance totale (le genre et la catégorie de poste ne sont pas liés) et la valeur 100 implique une liaison parfaite (le genre et la catégorie de poste sont totalement liés). De plus, le signe de l'indice permet de qualifier la nature de la liaison : la négativité implique une répulsion (le genre considéré est en opposition avec la catégorie observée) et inversement en cas de positivité (le genre et la catégorie sont en attraction). Les résultats de ces calculs sont synthétisés à la **Figure 7**. La variable genre étant dichotomique, la valeur de l'indice est symétrique par rapport à 0.

“

L'objectif est de repérer les effets potentiels du genre sur la distanciation aux métiers stratégiques pour l'entreprise, donc fortement valorisables monétairement et à ceux, nécessaires mais moins valorisables, venant en soutien à l'activité principale.

Figure 7 : Mesure des liaisons entre genre et catégorie métier (%)



ns : données non significatives au seuil de risque de 5%.
Sources : calculs réalisés à partir des données de l'OMPL (2020)



Clé de lecture

Avec un écart à l'indépendance de **-18,6%**, le genre féminin et l'exercice total du métier sont négativement liés.

Comme attendu à la lecture des répartitions par catégories socioprofessionnelles et par postes, une liaison entre le genre et la catégorie de métiers émerge. Néanmoins, cet effet est très faible pour les tâches constitutives de l'exercice partiel de l'activité – le prélèvement et l'analyse – et plus encore pour celles inhérentes au soutien à l'entreprise. En d'autres termes, l'accès à ces postes n'est pas lié au genre. En revanche, les tâches constitutives du cœur d'activité – son exercice total et les tâches venant directement en soutien – sont plus fortement liées au genre, même si les écarts à l'indépendance restent assez mesurés (18,6% et 9,3% respectivement).

Relativement à la distance au cœur de métier, la relation n'est donc pas linéaire. Ainsi, dans le domaine des activités de soutien, la liaison positive relativement

forte entre le genre féminin et les fonctions de support à l'activité renvoie à la distribution genrée des postes sous-jacents. À l'inverse, les métiers les plus éloignés du cœur d'activité – soutien à l'entreprise – s'avèrent relativement neutres du point de vue du genre.

Dans ce cadre, une réelle distanciation des femmes aux fonctions de direction et au déploiement de l'ensemble des compétences faisant l'objet de l'activité des laboratoires est constatée. Ce constat est un indice d'inégalité dans l'accès aux postes les plus valorisés – tant socialement qu'économiquement – de l'entreprise. En revanche, l'exercice partiel de l'activité – les gestes et tâches autour du prélèvement – semble d'un accès plus égalitaire, bien qu'une légère prédominance féminine soit observée.



Les métiers les plus éloignés du cœur d'activité – soutien à l'entreprise – s'avèrent relativement neutres du point de vue du genre.

AUTOUR DES LIENS ENTRE LA CATÉGORIE SOCIALE ET LE GENRE

Les données que nous avons pu mobiliser réduisent drastiquement les possibilités d'analyses fines. Les extractions de la DADS permettent tout au plus des calculs d'indices basiques à partir de croisements d'un nombre restreint de variables en partie censurées. Néanmoins, l'exploitation des données du recensement de la population de 2017 (INSEE, 2020b) autorise une

analyse exploratoire un peu plus consistante. Les caractéristiques professionnelles et sociodémographiques jouant un rôle dans une dichotomie potentielle des genres sont ainsi évaluées au regard de l'impact qu'elles génèrent. Cette approche est complétée par la recherche de différentiels éventuels dans la qualité de l'emploi par le biais de l'analyse du temps partiel.

EFFETS DES CARACTÉRISTIQUES PROFESSIONNELLES ET SOCIODÉMOGRAPHIQUES

À partir des données sociodémographiques, un modèle probabiliste (logit) a été élaboré. Il vise à estimer l'impact de différentes variables sur la probabilité qu'un salarié soit de sexe féminin et à enrichir l'analyse menée en termes de catégories sociales. Il convient de souligner que les résultats de cette modélisation ont valeur d'estimations et doivent donc être interprétés en tant que telles.

Les variables retenues ont été extraites et construites à partir des données brutes fournies par l'INSEE (2020b). Elles permettent de repérer :

- l'âge par tranches décennales ;
- la catégorie socioprofessionnelle agrégée selon quatre catégories (cadre, profession intermédiaire, employé, ouvrier) ;
- le niveau de diplôme selon sept catégories (BEPC ou inférieur, CAP/BEP, bac professionnel, bac général ou technique, bac +2, bac +3 à 4, bac +5 et supérieur) ;

- le temps de travail (temps plein et temps partiel) ;
- le type de contrat (CDI et CDD) ;
- la structure familiale selon quatre modalités (célibataire, en couple sans enfant, en couple avec enfant(s), parent d'une famille monoparentale) ;
- la région de résidence ;
- la nature du territoire de résidence (urbain et rural).

La construction du modèle repose sur un principe de comparaison à une situation initiale prédéterminée. Ainsi, l'objectif est de mesurer l'effet de chaque caractéristique particulière – par exemple être cadre – toutes les autres caractéristiques étant égales à une situation initiale prédéterminée.

Au regard des répartitions observées, la situation de référence a été fixée pour chacune d'elles en retenant le cas le plus fréquemment rencontré, exception faite du genre normé sur le caractère masculin.

“

L'objectif est de mesurer l'effet de chaque caractéristique particulière – par exemple être cadre – toutes les autres caractéristiques étant égales à une situation initiale prédéterminée.

En conséquence, le « salarié de référence » est donc un homme :

- âgé de 31 à 40 ans ;
- appartenant à la catégorie des professions intermédiaires ;
- ayant un niveau de diplôme bac +2 ;
- travaillant à temps plein ;
- bénéficiant d'un CDI ;
- vivant en couple avec enfant(s) ;
- résidant en Île-de-France ;
- vivant en milieu urbain.

Un modèle incluant l'ensemble des variables a été estimé¹². Les effets individuels de chacune d'entre elles, par rapport à la situation de référence, font émerger quelques résultats notables dont l'impact est précisé par le calcul des effets marginaux. Ces effets marginaux traduisent l'incidence des modalités d'une variable sur les chances estimées que le salarié soit de sexe féminin par rapport à la situation initiale, toutes les autres caractéristiques restant inchangées. En d'autres termes, il s'agit de mesurer l'effet des caractéristiques de chaque variable prises indépendamment afin de déterminer si elles renforcent la probabilité que le salarié soit une femme (effet positif) ou un homme (effet négatif) ou si elle est plutôt neutre.

Au terme des calculs, il s'avère que :

- **le type de contrat de travail a un effet très faiblement significatif** sur la probabilité que le salarié soit de sexe féminin. Incidemment, la dichotomie CDD/CDI ne semble pas être un vecteur de distinction entre les genres dans la branche ;
- **les effets de l'âge sont très mitigés**. Pour les tranches d'âge inférieures à la référence (31-40 ans) et celles de plus de 60 ans,

l'effet sur le genre est non significatif. Seule la tranche d'âge 51-60 ans joue un rôle positif très significatif. Ce résultat confirme le faible impact global de l'âge déjà repéré à l'occasion de l'analyse des répartitions par catégorie socioprofessionnelle (section 3.2, p. 15) ;

- **relativement à l'Île-de-France, la région de résidence a, globalement, peu d'effet**. Seules se distinguent la Nouvelle-Aquitaine et les Pays-de-la-Loire avec un effet positif mais aussi la Corse avec un effet négatif ;
- **comme attendu à la lecture des données issues de la DADS, la catégorie socio-professionnelle a des effets très significatifs**. Les constats mis en perspective à la section 3 se lisent aussi dans le résultat des estimations (Figure 8A). Par rapport aux professions intermédiaires, l'appartenance à la catégorie des cadres (- 14,0 points) et, plus encore, des ouvriers (- 32,7 points) réduisent la probabilité que le salarié soit de sexe féminin. Un effet inverse mais moins important est observé pour la catégorie des employés (+ 9,9 points). Dans ce cas la probabilité que le salarié soit une femme est augmentée ;
- **le temps de travail génère des effets très significatifs** puisque le temps partiel accroît fortement la probabilité que le salarié soit de sexe féminin. Une femme voit ses chances de travailler à temps partiel s'accroître de 7,4 points (Figure 8B). Ce résultat n'est pas sans rappeler la question sous-jacente du choix du temps partiel. Une étude de l'OMPL (2013) analysant cette question met en perspective un choix plutôt volontaire de la part des salariés.



“

Par rapport aux professions intermédiaires, l'appartenance à la catégorie des cadres (- 14,0 points) et, plus encore, des ouvriers (-32,7 points) réduisent la probabilité que le salarié soit de sexe féminin.

12. Les résultats de l'estimation sont reportés en annexe au Tableau 8, p. 44.



“

Il est envisageable que la demande volontaire d'un temps partiel par un salarié soit contrainte par des paramètres extraprofessionnels et personnels.

“

Plus le niveau de formation augmente plus les chances que le salarié soit une femme diminuent.

Néanmoins, les travaux portaient uniquement sur la possibilité de choix imposés – plus ou moins directement – par l'employeur. Or, il est envisageable que la demande volontaire d'un temps partiel par un salarié soit contrainte par des paramètres extraprofessionnels et personnels. À notre connaissance, il n'existe pas d'études traitant de cette question dans le cadre des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers ;

- en écho aux questions soulevées par l'impact du temps partiel, **la structure familiale génère elle aussi des effets très significatifs (Figure 8C)**. Par rapport à une personne en couple avec enfant (situation de référence), la probabilité que le salarié soit de sexe féminin diminue lorsque celui-ci est célibataire (– 5,8 points) ou vit en couple sans enfants (– 2,0 points). En revanche, si le salarié est parent isolé – situation repérée par la catégorie famille monoparentale qui regroupe 8,2% des salariés de la branche dont 95,4% de femmes – la probabilité qu'il soit une femme s'accroît fortement et très significativement (+ 6,3 points).

En d'autres termes, les salariés célibataires ou en couple sans enfants sont principalement des hommes tandis que les parents isolés sont majoritairement des femmes ;

- par rapport à une domiciliation en territoire urbain, **vivre en territoire rural a un effet positif significatif** sur les chances que le salarié soit une femme (Figure 8D). La probabilité s'en trouve augmentée de 2 points. En toute hypothèse, il est possible qu'un effet de taille d'entreprise transparaissent. Les établissements situés en territoire rural étant de taille relativement plus réduite, ils regroupent moins de personnels et donc de fonctions. Cette configuration peut jouer dans l'existence d'une moindre mixité des salariés au sein des structures concernées ;

- **le niveau de diplôme génère un effet ordinal** pour les salariés possédant au moins un bac général ou technique.

À partir de ce type de diplôme, plus le niveau de formation augmente plus les chances que le salarié soit une femme diminuent. Ainsi, par rapport à un niveau bac+2, un niveau bac général ou professionnel accroît la probabilité de 2 points d'être en présence d'une salariée (Figure 8E) mais les chances sont réduites de – 5,9 points lorsque le niveau bac + 5 et supérieur est pris en compte. Le niveau de formation initiale est donc une caractéristique devant être intégrée aux analyses du genre dans la branche. En revanche, un niveau de diplôme de type bac professionnel ou inférieur n'a pas d'effet significatif.

L'approche probabiliste met en exergue trois caractéristiques fréquemment analysées dans l'étude des inégalités femmes-hommes face à l'emploi salarié : la prévalence du temps partiel pouvant révéler une moindre qualité de l'emploi, le contexte familial susceptible de contraindre les choix professionnels en lien avec le temps partiel et le niveau de diplôme analysé comme l'indice d'une faible valorisation implicite des compétences. Si les données qui ont pu être mobilisées n'autorisent pas la formulation de conclusions définitives quant à ces phénomènes, il reste néanmoins possible d'ouvrir quelques pistes de réflexion.

Figure 8 : Effets des variables significatives sur la probabilité que le salarié soit une femme (%)



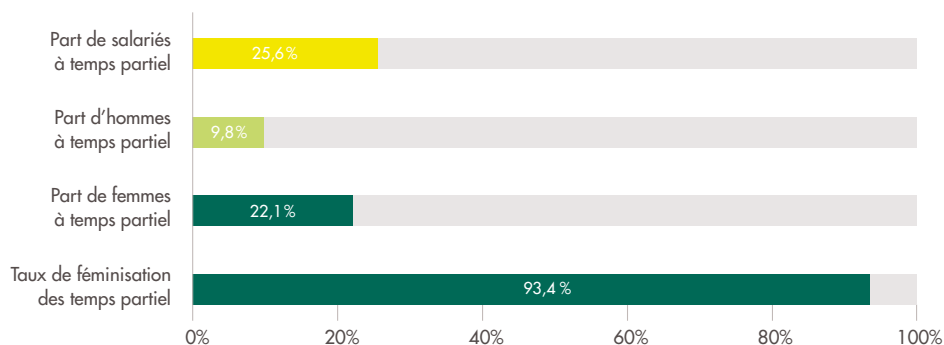
*** : significatif au seuil de 1 % ; ** : significatif au seuil de 5 % ; * : significatif au seuil de 10 % ; ns : non significatif. Intervalles de confiance à 95 %.
Sources : INSEE, recensement de la population 2017 ; estimations des effets marginaux d'un modèle logit.

RÉFLEXIONS SUR LA QUALITÉ DE L'EMPLOI

La qualité de l'emploi est mesurable par la prévalence du temps partiel et de ses déterminants. En effet, le temps partiel induit une rémunération globale plus faible du fait d'un volume de travail plus réduit et, généralement, d'une plus faible rémunération horaire. Or, les recherches menées sur l'ensemble de l'économie tendent à montrer que le travail à

temps partiel est lié à l'emploi féminin (Briard, 2019). Au sein de la branche, les résultats probabilistes (**Figure 8B**) révèlent une configuration compatible avec ce phénomène. Qui plus est, si les femmes sont sur-représentées dans les emplois à temps partiel, elles sont aussi 2,3 fois plus souvent titulaires de ce type d'emploi (**Figure 9**).

Figure 9 : Genres et temps partiel (%)



Champ : actifs de la branche ayant un emploi, y compris en* apprentissage ou en stage rémunéré.
Sources : INSEE, recensement de la population 2017

Clé de lecture

22,1% des femmes travaillent à temps partiel. Le taux de féminisation des emplois à temps partiel atteint 93,4%.



Toute la question est de savoir dans quelle mesure le temps partiel constitue un choix ou une contrainte, tant du côté des salariés que de l'entreprise.

Toute la question est alors de savoir dans quelle mesure le temps partiel constitue un choix ou une contrainte, tant du côté des salariés que de l'entreprise. Synthétiquement, deux configurations sont étudiées dans la recherche des motifs au temps partiel :

- dans le cas où **il participe d'un choix du salarié**, un arbitrage est opéré entre l'activité professionnelle et d'autres activités extra-professionnelles. Pour les femmes, la littérature met en exergue les activités liées à la sphère familiale. En retour, **pour les entreprises, l'offre de temps partiel répond à une demande des salariés**. Il s'agit alors

de proposer des emplois répondant aux besoins temporels individuels afin de fidéliser les salariés. Incidemment, cette stratégie vaut pour les métiers reposant sur des qualifications et des compétences relativement rares et à forte valeur ajoutée pour les entreprises. En d'autres termes, ce rapport entre le choix du salarié et l'adaptation de l'entreprise vaudrait pour les catégories socioprofessionnelles supérieures et les activités proches du cœur de métier ;

- dans le cas où **il participe d'une contrainte pour le salarié**, le temps partiel est un pis-aller qui, pour les femmes, leur permet de ménager une activité rémunérée paral-

lèlement aux activités familiales. Cette contrainte découle alors de l'emprise de la sphère personnelle liée, entre autres exemples, à des carences dans les dispositifs de garde d'enfants ou à l'impossibilité de bénéficier d'horaires flexibles. Incidemment, cette contrainte renvoie à la répartition des tâches au sein des familles. En retour, **les entreprises offriraient des emplois à temps partiel pour fluidifier leur besoin de main-d'œuvre** notamment pour les postes à faible niveau de compétences et éloignés du cœur de métier.

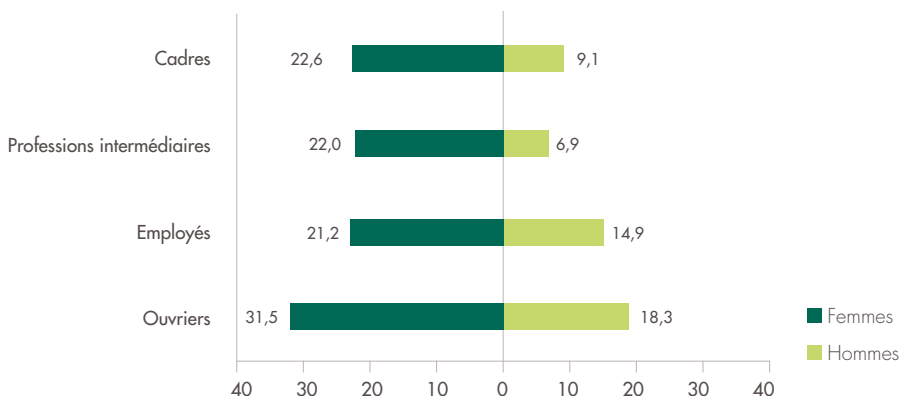
Entre ces deux situations, la demande des salariés et l'offre des entreprises peuvent croiser une situation de contraintes individuelles extraprofessionnelles et de volonté de fidéliser les salariés. Inversement, le choix du temps partiel par les salariés peut rencontrer une stratégie de fluidification de la main-d'œuvre. Pour autant, ces configurations seraient plutôt de nature transitoire dans

les parcours individuels. Globalement, le jeu des choix ou des contraintes individuelles et des stratégies des entreprises semble plus fortement ancré sur l'ordonnement des catégories socioprofessionnelles.

Dans le cadre de la branche, les données qui ont pu être mobilisées limitent drastiquement les investigations statistiques. Néanmoins, quelques indicateurs mettent en perspective des pistes de réflexion intéressantes. Ainsi, la ventilation des salariés par genre et catégories socioprofessionnelles agrégées (**Figure 10**) montre que la catégorie des ouvriers¹³ reste celle qui concentre les plus grandes proportions d'actifs à temps partiel, tant pour les hommes que pour les femmes, avec une surreprésentation marquée chez ces dernières.

Or, selon les calculs de l'OMPL (2020), cette catégorie est celle qui connaît le plus fort taux de turnover (20,8 %) parallèlement à la plus grande part de CDD (19,8 %).

Figure 10 : Part de salariés à temps partiel par CSP et genre (%)



Champ : actifs de la branche ayant un emploi, y compris en apprentissage ou en stage rémunéré.
Sources : INSEE, recensement de la population 2017



Clé de lecture

22,6 % des femmes cadres travaillent à temps partiel contre 9,1 % de leurs homologues masculins.

13. Selon l'INSEE (2020b), cette catégorie est composée à 79,6 % par des coursiers et les magasiniers qualifiés représentent le second type de salariés le plus représenté (6,3 %).



Ces éléments sont compatibles avec la configuration théorique d'une offre contrainte de travail à temps partiel par les salariés en réponse à une demande d'emploi peu qualifiés et éloignés du cœur d'activité des entreprises. Il convient néanmoins de souligner que l'importance des effectifs potentiellement concernés nuance la portée de cette configuration. En effet, tous genres confondus, les ouvriers à temps partiel représentent 7,2% des salariés exerçant dans ce cadre et 1,5% seulement de l'ensemble des salariés.

Qui plus est, si la stratégie de demande d'emploi à temps partiel des entreprises répondait strictement à une volonté de fluidification de la main-d'œuvre peu qualifiée, une diminution des proportions de salariés exerçant dans ce cadre devrait être constatée au fur et à mesure de l'élévation dans l'échelle des catégories sociales. Dans une certaine mesure, ce constat peut être fait pour les hommes. Si 18,3% des ouvriers masculins sont à temps partiel, cette proportion est plus de deux fois moindre pour les professions intermédiaires (6,9%, **Figure 10**). En revanche, elle est proche de 10% pour les cadres masculins. En toute hypothèse, la coexistence d'une stratégie de fidélisation des salariés dans les postes à forte valeur stratégique et d'une stratégie de fluidification des emplois les moins qualifiés est envisageable.

Cette configuration semble encore plus prégnante du côté des femmes. Certes la part d'ouvriers féminins à temps partiel est très élevée – elle est proche d'un tiers – mais pour les trois autres catégories, les proportions sont très proches – autour de 22% – et tendent à s'accroître avec le niveau de la catégorie socioprofessionnelle. En d'autres termes, mis à part la catégorie des ouvriers, l'hypothèse d'une recherche de fidélisation des salariés par une acceptation des

demandes de travail à temps partiel paraît cohérente, celles-ci étant le plus souvent formulées par des femmes.

Incidemment, deux questionnements émergent :

- une dichotomie forte dans les motifs du temps partiel en fonction du genre semble exister. Pour les hommes, la prévalence d'un temps partiel contraint pour les catégories inférieures à celle des cadres peut être supposée. Du côté des femmes, les motifs seraient plutôt de l'ordre du temps partiel choisi. La validation de ces hypothèses reste néanmoins en suspens faute de données mobilisables notamment sur les stratégies des entreprises ;
- si le temps partiel est choisi, il reste toutefois à en déterminer les mécanismes. La question est de savoir si le choix est réalisé faute d'offres d'emploi à temps plein, s'il est opéré sous contraintes extra-professionnelles ou s'il participe effectivement d'un arbitrage volontaire. L'influence de la structure familiale – au sein de la branche, la probabilité qu'il s'agisse d'une femme augmentant avec la charge familiale (**Figure 8C, p. 23**) – tend à étayer l'hypothèse de la prégnance des contraintes extraprofessionnelles.

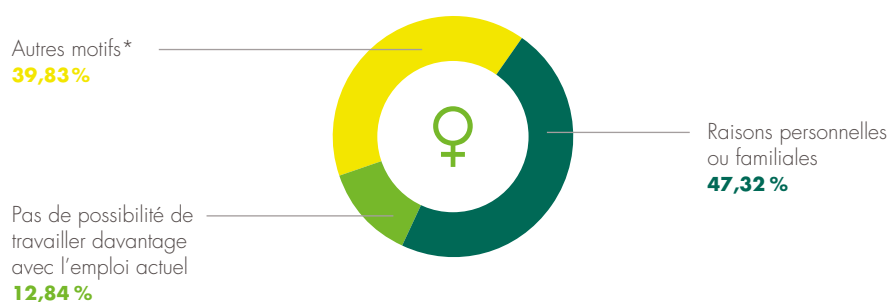
Concernant ce dernier point, les données mobilisables sont assez rares. Les extractions de l'enquête emploi fournies par l'INSEE (2020c) permettent néanmoins de repérer le principal motif du travail à temps partiel énoncé par les femmes de la branche. Pour près de la moitié des cas, des raisons personnelles ou familiales sont à l'origine du temps partiel (**Figure 11**).

“
En toute hypothèse,
la coexistence d'une
stratégie de fidélisation
des salariés dans
les postes à forte
valeur stratégique et
d'une stratégie de
fluidification des emplois
les moins qualifiés est
envisageable.”

En d'autres termes, un arbitrage individuel entre les temps personnels et les temps professionnels est réalisé. En revanche, les données sont trop lacunaires pour déterminer si cet arbitrage est opéré sous contrainte extra-professionnelle. En effet, les raisons personnelles ou familiales peuvent parti-

ciper d'un choix (éducation des enfants, activités sportives ou associatives, etc.) ou, au contraire, d'une organisation familiale jouant en défaveur de la femme (répartition inégale des tâches au sein du couple, famille monoparentale, etc.).

Figure 11 : Raison principale du temps de travail partiel pour les femmes (%)



* autres motifs dont : exercer une autre activité professionnelle, suivre des études ou une formation, compléter d'autres revenus.
Champ : actifs occupés travaillant dans le secteur d'activité « Laboratoire analyse médicale 8690B ».
Sources : INSEE, enquête emploi 2019



Clé de lecture

12,8% des femmes à temps partiel déclarent ne pas avoir la possibilité de travailler davantage avec leur emploi actuel.

En revanche, la contrainte en termes d'emploi offert est clairement exprimée par 12,4% des femmes qui déclarent ne pas avoir la possibilité de travailler davantage avec leur emploi actuel. Il serait pertinent d'étudier les caractéristiques socioprofessionnelles de cette sous-population pour déterminer quels sont les types d'emplois concernés. Les limitations de diffusion imposées par l'INSEE ne le permettent pas.

Ces observations ouvrent donc plus de pistes de réflexion qu'elles n'apportent de réponses. La simple expression de la principale raison du temps partiel ne parvient pas à intégrer toutes les nuances des configurations individuelles. En effet, l'enquête emploi révèle aussi que **17,5% des femmes à temps partiel souhaitent travailler plus**, sont disponibles pour le faire mais ne recherchent pas de nouvel emploi. L'importance de cette proportion appelle des investigations puisqu'elle met en perspective un potentiel de main-d'œuvre disponible non valorisé par les entreprises.



12,4% des femmes déclarent ne pas avoir la possibilité de travailler davantage avec leur emploi actuel.

GENRES ET FORMATION

Les inégalités salariales conduiraient les femmes à sous-valoriser la formation notamment professionnelle.

La formation est un élément fréquemment étudié dans les recherches sur les inégalités professionnelles femmes-hommes. Théoriquement, quatre causes aux différentiels en défaveur des femmes peuvent être énoncées :

- en raison de l'emprise de la sphère domestique sur le temps disponible, **les femmes seraient conduites à sous-valoriser la formation**. Dans ce cas, elles anticipent de fortes limitations de leurs capacités à s'investir dans la sphère professionnelle et, incidemment, à tirer profit de leur qualification. Ce phénomène jouerait aussi bien pour la formation initiale que la formation professionnelle. Pour autant, comme le souligne Briard (2019, p. 8), cette hypothèse semble assez peu robuste. En effet, dans l'ensemble de la population, les femmes tendent aujourd'hui à être plus diplômées en moyenne que les hommes mais, à qualification équivalente, des différentiels demeurent dans les rémunérations ;

- les inégalités salariales conduiraient les femmes à sous-valoriser la formation notamment professionnelle. **Un phénomène d'autodisqualification** serait donc à l'œuvre. N'escomptant pas de valorisation monétaire de leur investissement dans la formation, les femmes délaissent les possibilités de gagner en compétences et d'assumer une charge plus importante de responsabilités ;
- **des a priori culturels conduiraient les employeurs à survaloriser la formation professionnelle des hommes**. Cette inclination participerait tout autant d'une volonté stratégique de limitation des absences lorsque les salariés sont en âge de fonder une famille que d'une catégorisation implicite des aptitudes « naturelles » attachées à chacun des genres. Les femmes seraient dotées de capacités organisationnelles, relationnelles et de précaution face au risque, alors que les hommes seraient mus par un esprit de compétition, de négociation et de prise de risque. De ce schéma cognitif – pouvant être intégré par les salariés eux-mêmes – découlerait une orientation des hommes vers les postes à responsabilités et des femmes vers les activités de support.

Ces hypothèses invitent à analyser les niveaux de formation – initiale et professionnelle – afin de détecter d'éventuelles inégalités pouvant exister entre les genres.



APPROCHE PAR LA FORMATION INITIALE

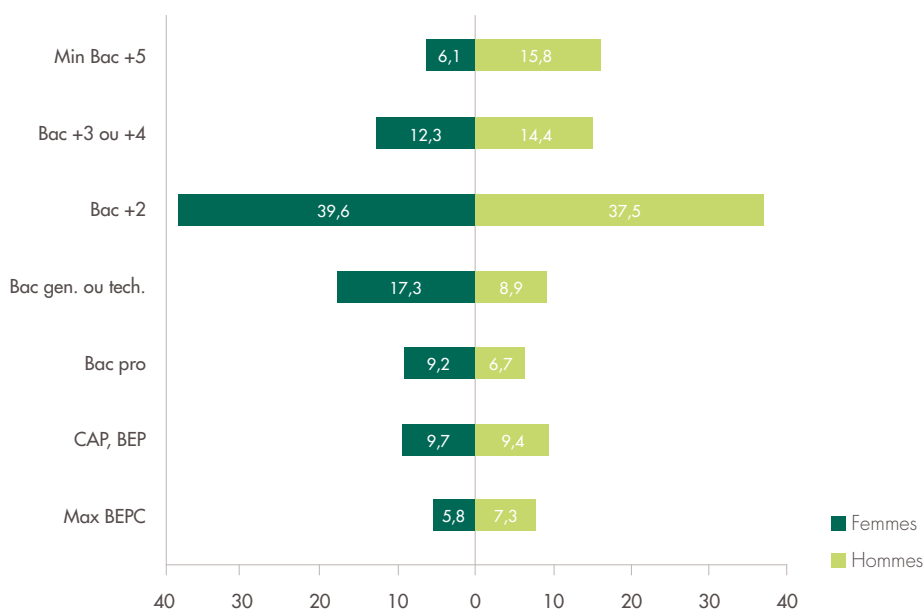
Au sein de la branche, l'approche probabiliste des caractéristiques socioprofessionnelles a révélé un effet négatif du niveau de formation initiale sur la probabilité que le salarié soit une femme (section 4.1, p. 23). Ce dernier se perçoit clairement à la lecture de la répartition des salariés selon ce niveau (**Figure 12**). 18,4% des femmes sont titulaires d'un niveau supérieur au bac +2 contre 30,2% des hommes.

La configuration est d'autant plus remarquable que, pour l'ensemble des salariés du secteur privé national, les proportions s'établissent à 25,9% et 20,9% respectivement (INSEE, 2020d). En d'autres termes, la branche est caractérisée par un moindre niveau d'études des femmes relativement à l'ensemble du tissu productif.

“

La branche est caractérisée par un moindre niveau d'études des femmes relativement à l'ensemble du tissu productif.

Figure 12 :: Répartition par niveau de formation initiale selon le genre (%)



Clé de lecture

39,6% des femmes sont titulaires d'un niveau bac +2 contre 37,5% de leurs homologues masculins.

Champ : actifs de la branche ayant un emploi, y compris en apprentissage ou en stage rémunéré.
Sources : INSEE, recensement de la population 2017

“
Les liaisons entre le niveau d'études et le genre – notamment entre le niveau bac et le sexe féminin – sont plutôt hétérogènes.”

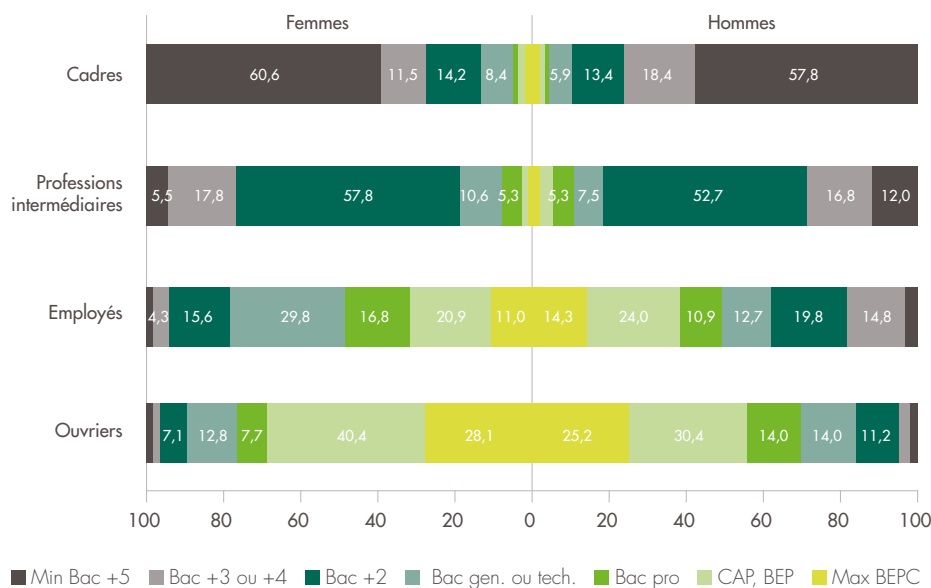
En outre, si le croisement de la catégorie socioprofessionnelle et du niveau de diplôme révèle une structuration globalement similaire entre les genres en fonction de l'ordonnement hiérarchique, des différentiels apparaissent lorsque les catégories sociales sont observées individuellement (**Figure 13**). Dans ce cadre, le calcul des écarts à l'indépendance au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle (**Tableau 4**) montre que les liaisons entre le niveau d'études et le genre – notamment entre le niveau bac et le sexe féminin – sont plutôt hétérogènes :

- la catégorie des employés présente des niveaux de liaisons importants faisant émerger un profil de femmes moins diplômées que les hommes. Cette particularité peut sans doute trouver ses sources dans une forte surreprésentation mascu-

line dans les emplois venant en soutien direct au cœur de métier des entreprises – aides laborantins et agents de laboratoire notamment – et féminin dans ceux en soutien à l'activité entrepreneuriale (principalement secrétaires) ;

- avec un niveau de liaison moindre, la catégorie des ouvriers présente, elle aussi, un profil de femmes moins diplômées ;
- dans les catégories des cadres et des professions intermédiaires, les relations sont beaucoup moins linéaires et leur sens comme leur amplitude varient fortement en fonction du niveau de diplôme concerné. Cette hétérogénéité peut être reliée à une plus grande diversité de la nature des postes sous-jacents qui inclue les domaines du cœur d'activité comme les domaines du soutien administratif.

Figure 13 : Répartition par niveau de formation initiale selon le genre et la CSP (%)



Champ : actifs de la branche ayant un emploi, y compris en apprentissage ou en stage rémunéré.
Sources : INSEE, recensement de la population 2017

Clé de lecture
60,6% des femmes cadres sont titulaires d'un niveau au moins égal au bac +5 contre 57,8% de leurs homologues masculins.

❶ Tableau 4 : Mesure des liaisons entre genre et niveau d'études par genre et CSP (%)

	Cadres		Professions intermédiaires	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Min bac +5	3,0	-3,0	-14,6	14,6
Bac +3 ou +4	-17,6	17,6	5,0	-5,0
Bac +2	4,3	-4,3	7,6	-7,6
Bac gen. ou tech.	21,5	-21,5	25,8	-25,8
Bac pro.	6,8	-6,8	-0,3	0,3
CAP, BEP	17,8	-17,8	-13,7	13,7
Max BEPC	1,7	-1,7	-8,3	8,3
Liaison moyenne	15,1		9,3	

	Employés		Ouvriers	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Min bac +5	-4,3	4,3	-9,9	9,9
Bac +3 ou +4	-10,7	10,7	-18,9	18,9
Bac +2	-4,5	4,5	-19,1	19,1
Bac gen. ou tech.	57,4	-57,4	-4,2	4,2
Bac pro.	33,9	-33,9	-26,6	26,6
CAP, BEP	-3,7	3,7	15,7	-15,7
Max BEPC	-3,9	3,9	6,3	-6,3
Liaison moyenne	23,5		15,3	

Sources : calculs réalisés à partir des données du recensement de la population 2017 (INSEE, 2020b)

Deux constats peuvent être tirés de ces observations :

- il existe des différentiels de formation initiale en défaveur des femmes qui tendent à s'estomper avec l'élévation dans l'échelle des catégories sociales. Dans les catégories présentant les plus grands différentiels – notamment les employés –, les femmes tendent à être moins diplômées et à occuper les emplois les moins valorisés ;
- si les différentiels de formation initiale sont moins prégnants pour les cadres et les professions intermédiaires, il

n'en reste pas moins que les femmes sont globalement moins diplômées.

Or, elles sont aussi sous-représentées chez les cadres et sur-représentées chez les employés (Figure 6, p. 15).

Ces constats sont compatibles avec les mécanismes pouvant, du point de vue théorique, conduire à un niveau de formation initiale moindre des femmes (sous-valorisation de la formation, autodisqualification et sélection par les employeurs). Néanmoins, les limites imposées par les données disponibles ne permettent pas de déterminer dans quelle mesure ces phénomènes jouent.



Clé de lecture

Pour la catégorie des cadres, avec un écart à l'indépendance de **-3,0%**, le genre féminin et un niveau d'étude au moins égal au bac +5 sont positivement mais très faiblement liés. Pour cette catégorie, le PEM moyen montre que, globalement, un écart à l'indépendance de **15,1%** est constaté dans la liaison entre le niveau de diplôme et le genre.

APPROCHE PAR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Globalement, les dispositifs de formation professionnelle sont assez peu mobilisés par la branche. Selon les données de l'OPCO EP¹⁴ (2020), 2 587 actions de formation ont été réalisées en 2019 ce qui, ramené au nombre de salariés, représente un taux d'accès à la formation de 5,7%¹⁵. En cohérence avec la répartition socioprofessionnelle des salariés, ce sont les femmes

des catégories des professions intermédiaires et des employés qui mobilisent le plus grand nombre d'actions de formation (84,1%, **Tableau 5**). Globalement, les femmes bénéficient de 90,7% des actions de formation alors qu'elles représentent 86,3% des salariés. En première lecture, elles disposeraient donc d'un accès sensiblement plus aisé à la formation au sein des entreprises.

❏ **Tableau 5: Ventilation des actions de formation par genre et CSP (volumes, 2019)**

	Femmes	Hommes	Total
Cadres	160	27	187
Professions intermédiaires	1 267	142	1 409
Employés	909	69	978
Ouvriers ¹	0	0	0
Non déterminé ²	11	2	13
Ensemble	2 347	240	2 587

1 : aucune formation à destination des ouvriers n'est demandée. 2 : salariés dont la CSP n'a pas pu être déterminée.
Sources : OPCO EP (2020)

Clé de lecture
Les femmes cadres
ont participé
à **160 ACTIONS** de
formation au cours
de l'année.



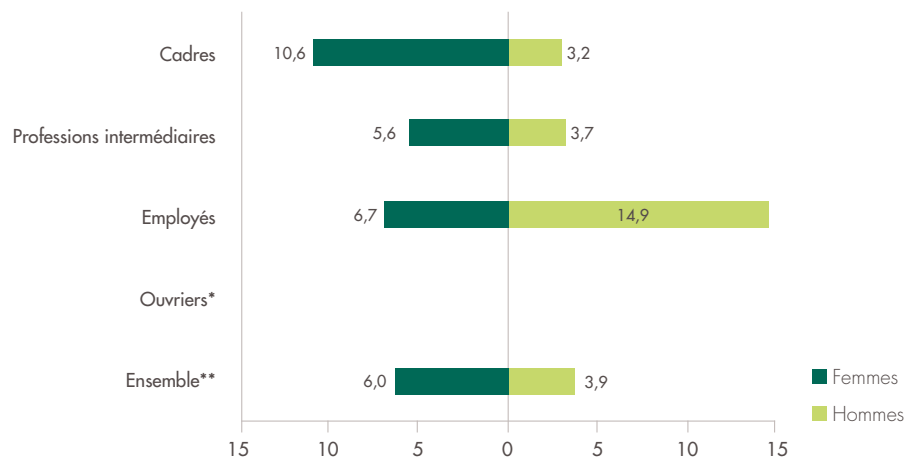
14. OPCO EP depuis le 1^{er} avril 2019.

15. À la différence des Baromètre de l'OMPL (2020) qui s'appuient sur des estimations d'effectifs salariés totaux, les dénombremments sont ici issus des données de recensement (INSEE, 2020b). En revanche, comme pour les études de l'OMPL, les formations sont comptabilisées à partir des données de l'OPCO EP (2020).

Néanmoins, cette approche en termes de volumes masque des configurations porteuses d'inégalités des genres vis-à-vis de l'accès à la formation professionnelle¹⁶. Le taux de formation global montre que 6,0% des femmes accèdent à la formation contre 3,9% des hommes seulement (**Figure 14**). En d'autres termes, ces derniers sont très fortement sous-représen-

tés et bénéficient d'un accès plus restreint. En revanche, alors que les employés masculins ne représentent que 3,3% des effectifs de cette catégorie, ils bénéficient d'un taux de formation de 14,9%. En retour, un meilleur taux d'accès des femmes dans la catégorie des professions intermédiaires et, plus encore, des cadres met en perspective une configuration leur étant plus favorable.

❖ Figure 14 : Taux de formation par genre et catégorie socioprofessionnelle (%)



Clé de lecture

Les taux de formation des femmes cadres s'élèvent à 10,6% contre 3,2% pour leurs homologues masculins.

* : aucune formation à destination des ouvriers n'est demandée.

** : y compris les salariés dont la catégorie socioprofessionnelle n'a pas pu être déterminée.

Sources : OPCO EP (2020), INSEE (2020b)

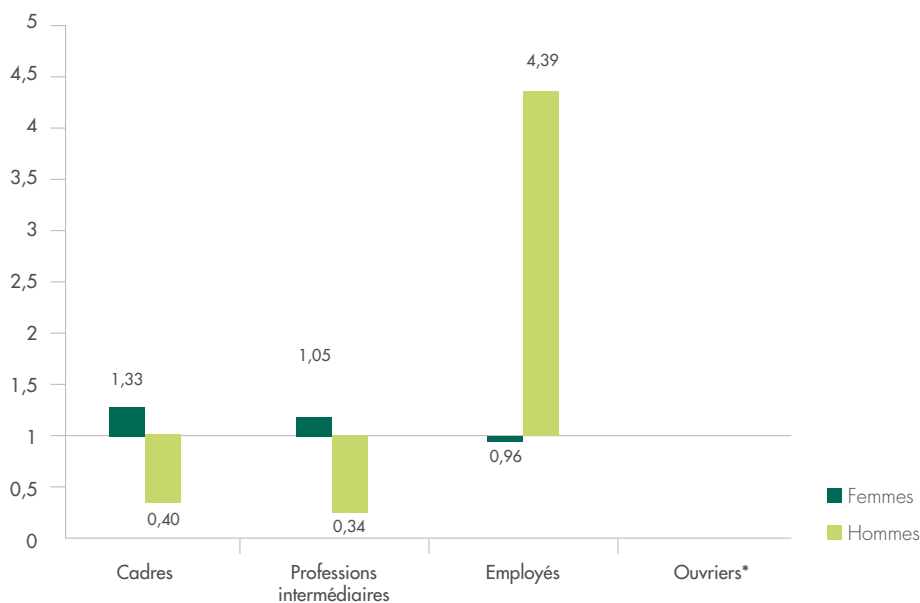
16. En outre, tous genres confondus, une inégalité sociale émerge avec l'absence de demande de formation pour la catégorie des ouvriers.

“
Pour les cadres
et les professions
intermédiaires, ce sont
bien les femmes qui
bénéficient d'un accès
à la formation privilégié.”

Le calcul d'un taux d'accès standardisé neutralisant, pour chaque catégorie socio-professionnelle, les différences d'effectifs entre les genres permet de quantifier ces écarts (Figure 15). La sur-représentation masculine au niveau des employés est des plus conséquentes puisqu'ils sont 4,39 fois plus formés que l'ensemble des salariés de la catégorie. En revanche, pour les cadres et les professions intermédiaires, ce sont bien les femmes qui bénéficient d'un accès

à la formation privilégié. Le différentiel est absolu chez les cadres avec un taux d'accès des femmes qui est 1,33 fois plus élevé que celui constaté pour l'ensemble de la catégorie. Néanmoins, l'avantage des femmes est moins marqué chez les professions intermédiaires – elles sont 1,1 fois plus formées que l'ensemble des salariés de la catégorie – même si l'écart en défaveur des hommes est conséquent.

Figure 15 : Taux d'accès à la formation professionnelle standardisés par catégorie socio-professionnelle



Clé de lecture
La proportion de femmes
ayant accès à la formation
chez les cadres vaut **133 %**
de celle de l'ensemble
des cadres formés. Pour
les hommes de cette
catégorie, la proportion
s'élève à **40 %**.

* : aucune formation à destination des ouvriers n'est demandée.
Sources : OPCO EP (2020), INSEE (2020b)

À la lumière des données inhérentes à la formation initiale (Figure 13, p. 29), **pour les cadres et les professions intermédiaires, un renforcement des compétences des salariés déjà titulaires d'un niveau de diplôme important joue en faveur des femmes.** Si, comme le montre le baromètre de l'OMPL (2020), la formation est traditionnellement orientée vers les salariés dont les compétences constituent une variable stratégique pour les entreprises, il est notable que ce phénomène paraisse beaucoup plus prégnant pour les femmes. En retour, **dans la catégorie des employés, la segmentation en termes de formation initiale repérée plus haut (Tableau 4, p. 30) qui joue en défaveur des femmes est renforcée par un moindre accès à la formation professionnelle.**

À l'image des taux d'accès, les domaines de compétences développés par les actions de formation présentent, eux aussi, quelques différences en fonction du genre. Pour les cadres et les professions intermédiaires, les profils des salariés formés sont assez proches (Figure 16A et Figure 16B). Pour les premiers, une prédominance masculine est toutefois observée dans le renforcement des compétences informatiques et en lien avec la gestion de l'entreprise. En retour, les femmes s'orientent plus fréquemment vers les compétences constitutives du cœur de métier des entreprises.

Ces constats, en prise directe avec la distribution des genres selon les postes (XERFI|I+C, 2019, p. 41), confirment la composition genrée des métiers. **Les femmes cadres s'orientent ou sont orientées vers les métiers du soin et les hommes vers les métiers techniques et de gestion d'entreprise.** La détermination «naturaliste» théorique des aptitudes professionnelles (Briard, 2019, p. 8) semble donc confirmée pour les cadres de la branche. Du côté des professions intermédiaires, cette configuration s'exprime aussi mais de manière beaucoup plus discrète. Les répartitions selon le genre sont, en effet, beaucoup plus homogènes.

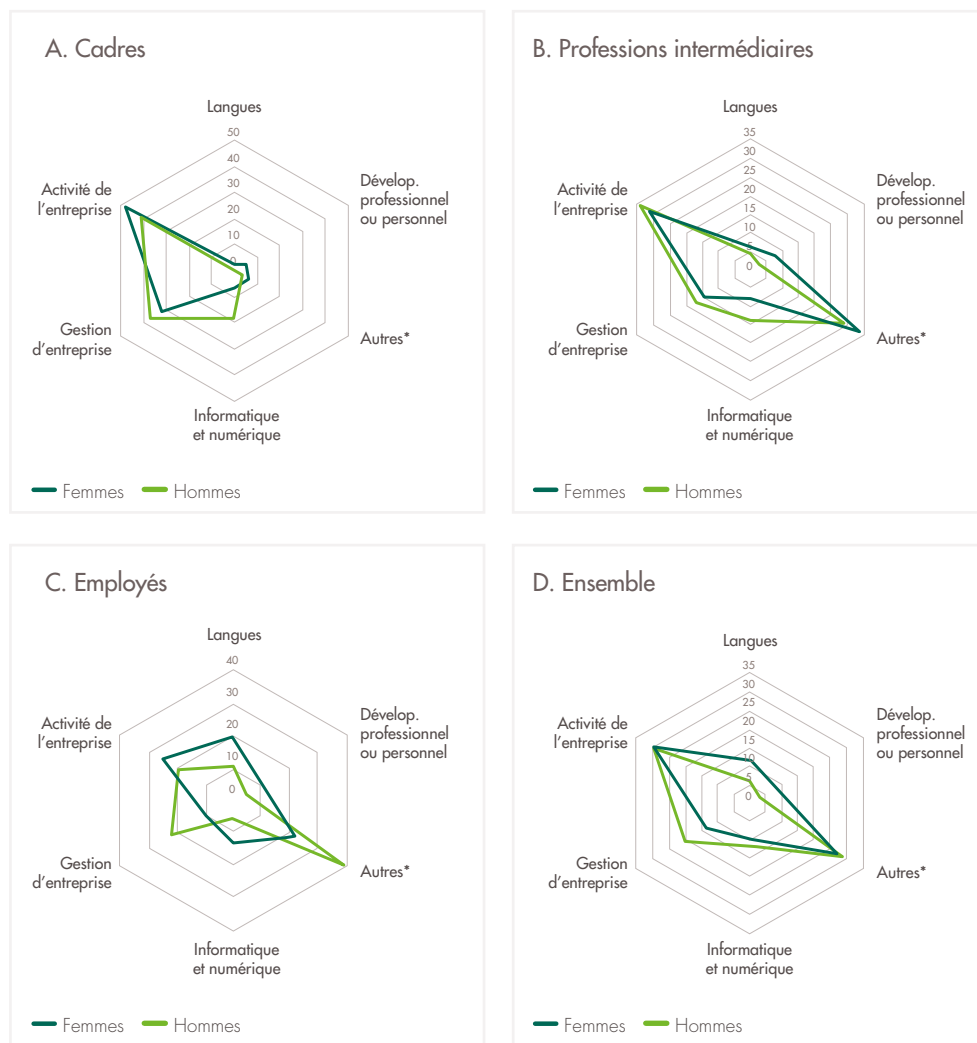
Parmi les employés, une réelle spécificité des domaines de compétences développés émerge. En dehors des domaines autres – qui concernent essentiellement des compétences devant être réglementairement acquises (secourisme) et des bilans de compétences – la prévalence des compétences liées au cœur de métier de l'entreprise pour les femmes et du champ de la gestion d'entreprise pour les hommes transparaît clairement. Cette configuration est un indice supplémentaire de la forte différenciation des métiers et des compétences en fonction des genres pour cette catégorie de salariés.

“

Pour les cadres, une prédominance masculine est observée dans le renforcement des compétences informatiques et en lien avec la gestion de l'entreprise. En retour, les femmes s'orientent plus fréquemment vers les compétences constitutives du cœur de métier des entreprises.



Figure 16 : Répartition des formations par domaine de compétences en fonction de la CSP et du genre (%)



Clé de lecture

47,5% des formations engagées par les femmes cadres concernent l'activité de l'entreprise. Pour les hommes, cette proportion atteint 40,8%.

* : secourisme, bilan de compétences hors accord et autres actions dont la thématique n'est pas déterminée
Sources : OPCO EP (2020)

En revanche, **les sanctions validant les actions de formation ne présentent pas de différences majeures selon le genre** (Figure 17). Les plus grands différentiels concernent les catégories des professions intermédiaires pour lesquelles une prédominance masculine est observée dans

les formations débouchant sur un diplôme ou un titre. Pour les employés, une dominance féminine est constatée dans les sanctions ouvrant à l'obtention d'un titre ou d'un diplôme homologué. Néanmoins, les différentiels restent statistiquement modestes¹⁷.

❶ Figure 17 : Répartition des formations par sanction selon la CSP et le genre (%)



Sources : OPCO EP (2020)

17. L'écart à l'indépendance global atteint un maximum de 11,4% pour la catégorie des professions intermédiaires.



Clé de lecture

100,0% des formations engagées par les femmes cadres sont sanctionnées par une attestation de présence. Pour les hommes, cette proportion atteint 98,8%.

GENRES ET REVENUS

La mesure des inégalités salariales au sein de la branche est très fortement contrainte par l'accessibilité à des données robustes. Le panel des indicateurs calculables s'en trouve drastiquement réduit. En outre, les méthodes de calcul peuvent induire des mésinterprétations et il convient d'en préciser les conditions d'utilisation préalablement aux analyses des différentiels estimés.

PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

Les revenus salariaux sont ceux qui concentrent l'essentiel des inégalités entre les genres. Les différentiels de revenus trouvent principalement leurs sources dans des écarts de volume de travail – les femmes travaillent davantage à temps partiel –, des différentiels d'accès aux postes les mieux rémunérés et la ségrégation professionnelle entraînant une dévalorisation monétaire des emplois dominés par les femmes. Pour autant, lorsque ces effets sont neutralisés, des écarts de rémunération en faveur des hommes subsistent. Ainsi, au niveau de l'ensemble du secteur privé national, les femmes gagnent en moyenne 28,5 % de moins que les hommes. Lorsque les calculs sont effectués à volume de travail égal, cette proportion s'élève encore à 14,1 % (Georges-Kot, 2020).

Il convient de souligner qu'en prenant pour référence les revenus féminins, les grandeurs changent même si elles expriment les mêmes inégalités. Sur la base des données citées, il est ainsi équivalent de dire que les hommes gagnent en moyenne 38,9 % de plus que les femmes, proportion ramenée à 16,4 % à volume de travail égal. En d'autres termes, pour atteindre l'égalité salariale à volume de travail égal, il ne faudrait pas accroître les salaires de femmes de 14,1 %, mais bien de 16,4 %. Si, comme le note l'Observatoire des inégalités (2019), les deux méthodes de calcul d'écart sont équivalentes, « il est frappant de constater que celle qui aboutit au chiffre le plus faible s'est imposée dans le débat public ».

“
Pour atteindre l'égalité salariale à volume de travail égal, il ne faudrait pas accroître les salaires de femmes de 14,1 %, mais bien de 16,4 %.”



Dans le cadre de la présente étude, il semble pertinent de privilégier la seconde méthode pour éclairer les réflexions des partenaires sociaux. Les indices de parité sont donc calculés en prenant comme référence le revenu des femmes plutôt que celui des hommes. D'autre part, l'accès aux données étant très limité, les revenus sont calculés à partir d'extractions de la DADS au 1/12^e mises à disposition par l'INSEE (2008-2017), pour des postes non annexes¹⁸ et des emplois à temps complet ordinaires (hors apprentis, emplois aidés, stagiaires et indemnités de chômage). Ces restrictions visent à contrôler l'impact de la variabilité des volumes de travail et des phénomènes de ségrégation professionnelle mis en perspective dans les sections précédentes.

Parallèlement, la taille des échantillons issus des bases de l'INSEE (2008-2017) n'est pas suffisante pour garantir une significativité statistique satisfaisante dès lors que des croisements de variables sont effectués par rapport au genre. Même si les effectifs féminins restent assez nombreux, les effectifs masculins observés sont beaucoup trop faibles pour autoriser toute généralisation raisonnable à l'ensemble des salariés masculins de la branche. Ainsi, les résultats présentés dans l'approche des revenus par tranches d'âge (section 6.3) et celle par catégories socioprofessionnelles (section 6.4) n'ont qu'une valeur illustrative dont les grandeurs valent uniquement pour l'échantillon masculin considéré.

“

Si les effectifs féminins restent assez nombreux, les effectifs masculins observés sont beaucoup trop faibles pour autoriser toute généralisation raisonnable à l'ensemble des salariés masculins de la branche.

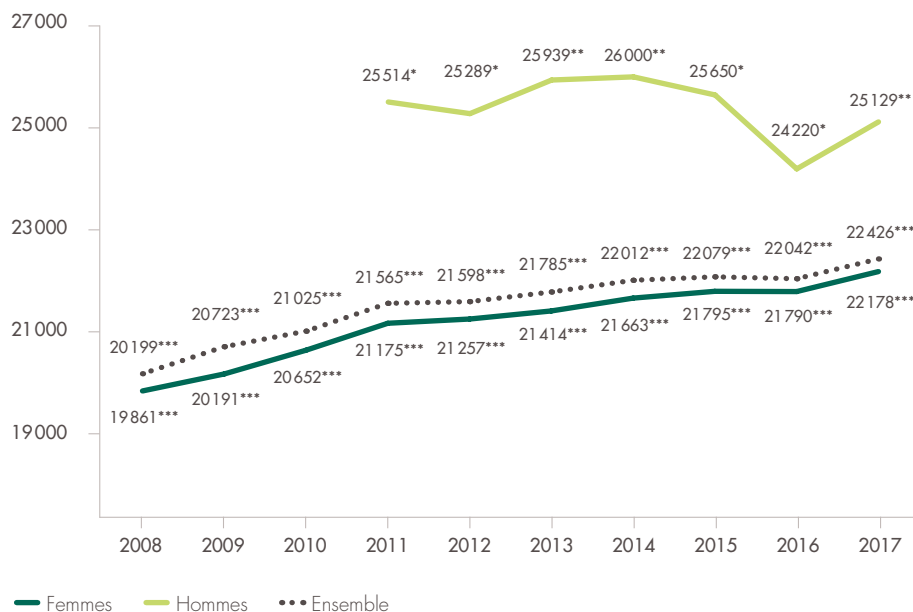
18. Comme le précise l'INSEE (2008-2017), « un poste est considéré dans les DADS comme non annexe ou "vrai emploi" s'il atteint certains seuils en termes de rémunération et de volume de travail ».

MESURE DES INÉGALITÉS SALARIALES GLOBALES AU SEIN DE LA BRANCHE

Selon les estimations, un écart de salaire entre les genres existe au sein de la branche. Pour la dernière année de disponibilité des données (2017), cet écart entre les revenus annuels médians est estimé à 2 951 € soit 254,9 € par mois (**Figure 18**). Néanmoins, à l'image de ce qui est constaté dans l'ensemble de l'économie sur longue période, ce différentiel tend à baisser, bien que les données mobilisées

ne permettent pas de juger avec précision son évolution. En effet, les estimations du revenu des hommes présentent une trajectoire irrégulière difficilement ajustable par une courbe de tendance. Étant donné la faiblesse des seuils de confiance retenus pour cette série (entre 80 % et 85 %), ces variations sont imputables à des fluctuations d'échantillonnage plutôt qu'à des variations effectives au sein de la population.

Figure 18 : Estimation des revenus annuels médians des salariés de la branche (€)



Clé de lecture

En 2017, le revenu médian des salariés de la branche est estimé à **22 426 €**. Pour les hommes, l'estimation est de **25 129 €** avec un seuil de confiance à **85 %**. Pour les femmes, il est de **22 426 €** avec un seuil de confiance de **95 %**.

Champ : emplois ordinaires à temps complet sur des postes non annexes. Données non significatives les années 2008 à 2010 de la série hommes. *** significatif à 5 % ; ** significatif à 15 % ; * significatif à 20 %.
Sources : INSEE (2008-2017), estimations

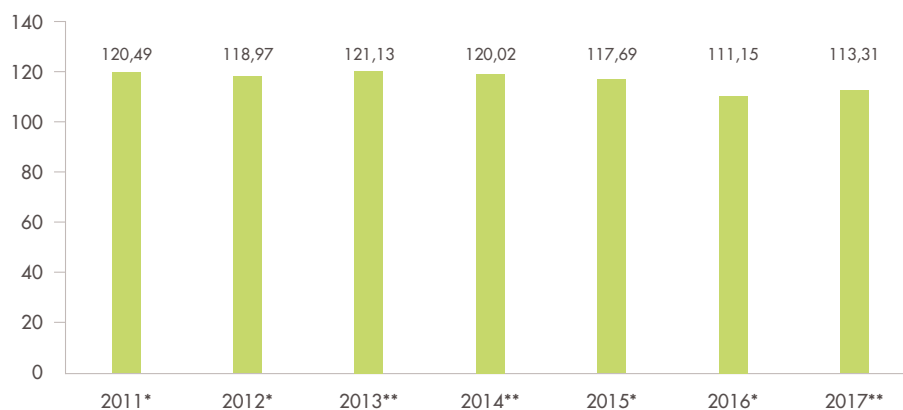
Ces artefacts statistiques induisent mécaniquement des fluctuations annuelles importantes des indices de parité annuels (Figure 19). L'évolution des écarts doit donc être interprétée avec précaution. Toutefois, leur amenuisement est sans doute lié à diverses actions visant à anticiper les effets de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Le chapitre IV de ce texte est dédié à l'instauration de dispositif visant à lutter contre les inégalités de rémunération et, plus généralement, contre les pratiques sexistes au travail. En particulier, l'article 104 de la loi a introduit l'article L1142-7 dans le Code du travail qui oblige les employeurs à prendre en compte « un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Incidentement, les laboratoires de biologie médicale ont effectivement déployé des mesures concrètes comme le montrent les accords d'entreprise qui ont été conclus à la suite de dispositions législatives¹⁹ et dont les fondements étaient déjà en négociation plus ou moins aboutie dans l'ensemble des entreprises de plus de 50 salariés²⁰ (Laufer, 2014; Le Quentrec & Bacou, 2017). La tendance à la réduction des écarts est, sans doute, fortement liée à ce type d'initiative. Pour autant, au sein des échantillons observés, les hommes tirent globalement un meilleur revenu de leur activité salariée. Si l'écart avec les femmes tend à se réduire tendanciuellement, leur revenu médian est supérieur de 13,3 % à celui des femmes en 2017.

“

Les laboratoires de biologie médicale ont déployé des mesures concrètes comme le montrent les accords d'entreprise qui ont été conclus à la suite de dispositions législatives.

Figure 19 : Indice de parité femmes/hommes



Champ : emplois ordinaires à temps complet sur des postes non annexes. * significatif à 15 % ** significatif à 20 %.
Sources : INSEE (2008-2017), estimations



Clé de lecture

En 2017, l'indice de parité femmes/hommes est estimé à **113,3**. En d'autres termes, le revenu médian des hommes est supérieur de **13,3 %** à celui des femmes.

19. Voir, entre autres nombreux exemples, l'accord du 25 septembre 2018 conclu dans le Laboratoire de bio médicale CAB ou dans la société ACM-BIO UNILABS le 9 août 2018.

20. Les négociations ont été stimulées par les lois n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

APPROCHE ILLUSTRATIVE DES REVENUS EN FONCTION DE L'ÂGE

“

Si les estimations ont montré que l'âge avait un effet relativement neutre sur la répartition des genres au sein des différentes catégories socioprofessionnelles, un effet sur le revenu semble, en revanche, émerger.

Si les estimations ont montré que l'âge avait un effet relativement neutre sur la répartition des genres au sein des différentes catégories socioprofessionnelles (section 3.2, p. 15), un effet sur le revenu semble, en revanche, émerger. Globalement, au sein de l'échantillon étudié, une progressivité des salaires est constatée mais deux types d'inégalités interdépendantes émergent entre les genres alors même que seuls les salariés travaillant à temps complet sont considérés.

- Les hommes bénéficient d'un revenu médian plus important que les femmes, quelle que soit la classe d'âge considérée (**Tableau 6**). Qui plus est, l'écart s'accroît en fonction de l'âge. Si, pour les salariés de moins de 35 ans, le salaire médian des hommes est supérieur de 6,5 % à celui des femmes, ce différentiel est quadruplé pour les salariés de 50 ans et plus pour atteindre 26,1 %.

📊 **Tableau 6 : Rémunérations annuelles médianes par tranches d'âge et genres (données brutes d'échantillon)**

	Revenus annuels médians €		Indice de parité F/H
	Femmes	Hommes	
Moins de 35 ans	19 720 (n=547)	21 000 (n=108)	106,49
35 à 49 ans	22 455 (n=745)	26 091 (n=125)	116,19
50 ans et plus	24 100 (n=648)	30 400 (n=110)	126,14

Champ : emplois ordinaires à temps complet sur des postes non annexes.
Données d'échantillon statistiquement non significatives ne devant pas être généralisées.
Entre parenthèses : les effectifs observés.
Sources : INSEE (2008-2017), estimations

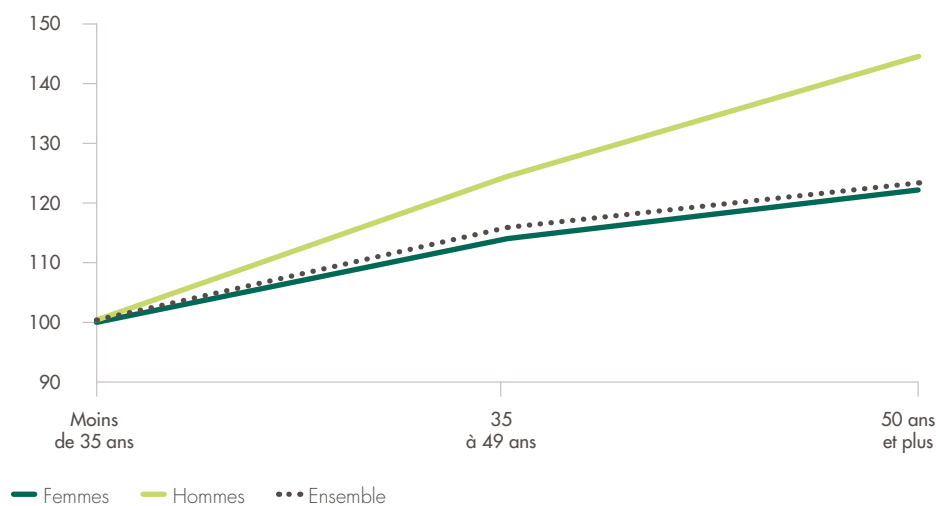
Clé de lecture

En 2017, au sein de l'échantillon observé, le revenu annuel médian estimé des femmes de moins de 35 ans s'élève à **19 720 €**, contre **21 000 €** pour leurs homologues masculins. L'indice de parité femmes/hommes montre que, pour cette tranche d'âge, la rémunération médiane des hommes est supérieure de **6,5 %** à celle des femmes.

- La progressivité des salaires médians est beaucoup moins importante pour les femmes (Figure 20). Par rapport à une salariée de moins de 35 ans, une sala-

riée de 50 ans ou plus bénéficie d'un revenu médian supérieur de 23,3%. Pour les hommes, cette progression est presque doublée et s'établit à 44,8%.

Figure 20 : Évolution du salaire médian selon l'âge
(base 100 pour les moins de 35 ans, données brutes d'échantillon)



Clé de lecture

En 2017, au sein de l'échantillon observé, le revenu annuel médian estimé des femmes de 50 ans et plus est supérieur de **23,3%** à celui des femmes de moins de 35 ans.

Champ : emplois ordinaires à temps complet sur des postes non annexes.
Données d'échantillon statistiquement non significatives ne devant pas être généralisées.
Sources : INSEE (2008-2017), estimations

Ces constats sont, sans aucun doute, liés à l'ancienneté des salariés. Selon les données de l'enquête emploi (INSEE, 2020c), seules 37,1% des femmes travaillant à temps plein ont au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise contre 55,8% des

hommes. Au-delà des inégalités salariales, ces observations questionnent les différentiels dans les trajectoires professionnelles qui ne peuvent pas être investigués à partir des données disponibles.



APPROCHE ILLUSTRATIVE DES REVENUS EN FONCTION DE LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE

Au sein de la branche, genres et catégories socioprofessionnelles sont liés (section 4.1, p.23). Les contrastes mis en perspective sont renforcés par la prise en compte des revenus. Ainsi, l'indice de parité femmes/hommes s'accroît avec la progression dans l'échelle socioprofessionnelle (**Tableau 7**). Si, pour les ouvriers de l'échantillon, une neutralité du genre émerge avec un indice très proche de 100, le différentiel est maximal pour les cadres. Dans cette catégorie, les hommes bénéficient d'un revenu médian supérieur de 12,1 % à celui des femmes. En revanche, un niveau d'inégalité comparable est observé pour les employés et les professions intermédiaires. Le revenu médian des

hommes est supérieur à celui des femmes de 9,0 % et 8,9 % respectivement.

Ces observations sont à rapprocher de la faible mixité des postes (**Tableau 2**, p. 17 et **Tableau 3**, p. 18) qui n'est que très légèrement impactée par la prise en compte des seuls emplois à temps plein. En effet, les taux de féminisation des catégories sociales de l'échantillon ne divergent pas significativement de ceux observés dans l'ensemble de la branche. Toutefois, à l'image de l'ancienneté, d'autres variables – non disponibles dans les bases mobilisées – devraient être prises en compte pour repérer objectivement les sources des différentiels constatés.



Tableau 7 : Rémunérations annuelles médianes par CSP et genres (données brutes d'échantillon)

	Revenus annuels médians €		Indice de parité F/H
	Femmes	Hommes	
Cadres	45 500 (n=81)	51 000 (n=46)	112,09
Professions intermédiaires	23 420 (n=1089)	25 500 (n=196)	108,88
Employés	20 488 (n=710)	22 333 (n=46)	109,01
Ouvriers	17 053 (n=60)	17 143 (n=55)	100,53

Clé de lecture
En 2017, au sein de l'échantillon observé, le revenu annuel médian estimé des femmes cadres s'élève à **45 500 €**, contre **51 000 €** pour leurs homologues masculins. L'indice de parité femmes/hommes montre que, pour cette catégorie, la rémunération médiane des hommes est supérieure de **12,1 %** à celle des femmes.

*Champ : emplois ordinaires à temps complet sur des postes non annexes.
Données d'échantillon statistiquement non significatives ne devant pas être généralisées.
Entre parenthèses : les effectifs observés.
Sources : INSEE (2008-2017), estimations*

PISTES DE RÉFLEXION ET D'ACTION

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel impose aux entreprises d'au moins 50 salariées de publier chaque année des indicateurs mettant en perspective les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions déployées pour les supprimer. Incidemment, à la lumière des données disponibles et sur la base des revenus médians, la branche connaît déjà une réduction des écarts globaux depuis 2011. Cette évolution est en partie imputable aux accords d'entreprise conclus sur cette période.

Néanmoins, la littérature scientifique montre que les efforts en termes de rémunération ne peuvent garantir à eux seuls l'atteinte de l'égalité professionnelle. Le cadrage statistique proposé conduit ainsi à questionner cinq points :

1. **la sur-représentation féminine dans la branche – incidemment dans toutes les branches de la santé – est, en elle-même, un phénomène appelant une réflexion.** Il renvoie aux choix d'orientation au cours de la formation initiale

mais aussi aux *a priori* psychosociaux qui donnent à cette configuration la force de la normalité. Des actions de sensibilisation constituent sans doute un levier d'action permettant de promouvoir les métiers de la branche en réduisant le cloisonnement des genres ;

2. **les indices de ségrégation verticale interrogent sur les capacités de progression des salariées et sur le profilage des postes proposés.** L'absence de mixité des postes est une clé de recherche devant être mobilisée afin de déterminer les facteurs pouvant la faire progresser ;
3. **les raisons de la prévalence du temps partiel chez les femmes doivent être explorées.** S'il est le fruit de négociations individuelles volontaires avec l'employeur, rien ne garantit que le choix de cette option ne résulte pas de contraintes extraprofessionnelles pouvant être amoindries par des dispositifs ad hoc à l'image de la création de crèches d'entreprises et de partenariats avec des crèches existantes ou l'instauration d'une plus grande flexibilité horaire ;

“

La littérature scientifique montre que les efforts en termes de rémunération ne peuvent garantir à eux seuls l'atteinte de l'égalité professionnelle.





“
La branche doit se doter
d'un outil de mesure
cohérent et efficace,
les partenaires sociaux
pourraient alors intégrer
des éléments tangibles
à leur réflexion et cibler
efficacement les actions
à entreprendre.”

4. **la formation professionnelle des cadres et des employés présente des profils genrés.** Le choix des compétences développées entretient la faible mixité des postes et, mécaniquement, la ségrégation verticale. L'analyse des motivations du recours aux dispositifs de formation peut être un outil de pilotage et de promotion en faveur d'une plus grande mobilité professionnelle des genres ;
5. **les différentiels de salaires médians constatés peuvent être, en partie, réduits par le biais d'accords collectifs.** Mais, au-delà des écarts en coupe instantanée, la progressivité inégale des salaires en fonction des catégories sociales et de l'âge est un phénomène devant être analysé de manière robuste. En la matière, la plus faible ancienneté des femmes au sein de la branche génère sans doute des effets importants mais d'autres paramètres restent à découvrir et mesurer.

Ces cinq pistes d'analyse sont liées. Il convient donc d'en évaluer l'importance particulière pour être en mesure de déployer une politique de réduction des inégalités professionnelles efficiente et proactive. À cette fin, la branche doit se doter d'un outil de mesure cohérent et efficace. En effet, les données communément mobilisables auprès de la Statistique publique montrent très rapidement leurs limites. Dans ce cadre, la construction d'un protocole d'enquête périodique constitue une solution pragmatique et aisément déployable. Avec un tel outil, les partenaires sociaux seraient en mesure d'intégrer des éléments tangibles à leur réflexion et de cibler efficacement les actions à entreprendre.



BIBLIOGRAPHIE

OPCO EP (2020). Bases formation 2019. Paris : OPCO-EP.

Amossé, T. (2013). La nomenclature socioprofessionnelle : une histoire revisitée. *Annales Histoire, Sciences Sociales*, 68(2013/4), pp. 1039-1075.

Bettio, F., & Verashchagina, A. (2009). *Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in the EU*. Luxembourg : Publications Office of the European Union.

Briard, K. (2019). *Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ?* Paris : DARES.

Cibois, P. (1993). Le PEM, pourcentage de l'écart maximum : un indice de liaison entre modalités d'un tableau de contingence. *Bulletin de méthodologie sociologique*(40), pp. 44-63.

Crochet, T. (2012). *Le statut de TNS ultraminoritaire au sein de la profession de biologiste médical*. Récupéré sur le blog de Maître Thomas Crochet : <https://blogavocat.fr/space/thomas.crochet/contents>

Gajdos, T. (2001). Les fondements axiomatiques de la mesure des inégalités. *Revue d'économie politique*, 111(2001/5), pp. 683-719.

Georges-Kot, S. (2020). Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé. *Insee Première*(1803), pp. 1-4.

Guinea-Martin, D., & Solera, C. (2013). Do women in female-dominated occupations exit the labour market more? Evidence from Italy, Spain, Denmark and the UK. *Population Review*, 52(1), pp. 172-191.

Hakim, C. (1992). Segregated and integrated occupations: a new approach to analysing social change. *European Sociological Review*, 9(3), pp. 289-314.

INSEE. (2008-2017). Bases Tous salariés – Fichiers détail. Description des emplois salariés. Montrouge : INSEE.

INSEE. (2016). Extractions DADS. *DADS : fichier salariés exhaustif*. Montrouge : INSEE.

INSEE. (2020a). Caractéristiques des emplois en 2019. *Enquête emploi en continu – Insee Résultats*. Montrouge : INSEE.

INSEE. (2020b). Fichiers détail : individus localisés à la région. *Logements, individus, activité, mobilités scolaires et professionnelles, migrations résidentielles en 2017*. Montrouge : INSEE.

INSEE. (2020c). Extractions. *Enquête emploi en continu 2019*.

Montrouge : INSEE.

INSEE. (2020d). Activité, emploi et chômage en 2019. *Enquête emploi en continu – Fichier détail*.

Montrouge : INSEE.

INSEE. (2020e). Les stocks d'unités légales et des établissements au 31 décembre 2018 – données définitives. *Répertoire des entreprises et des établissements (REE) – Fichiers détail*. Montrouge : INSEE.

Lauffer, J. (2004). Femmes et carrières : la question du plafond de verre. *Revue française de gestion*, 2004/4(151), pp. 117-127.

Lauffer, J. (2014). *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*. Paris : La Découverte.

Le Guen, M., Schantz, C., Pannetier, J., & Etesse, M. (2019). Le genre et ses indices : les normes internationales sur l'égalité femmes/hommes en question. Dans E. Gérard, & N. Henaff, *Inégalités en perspectives* (pp. 35-47). Paris : Éditions des Archives contemporaines.

Le Quentrec, Y., & Bacou, M. (2017). La négociation collective de l'égalité professionnelle : une mise en œuvre sous tensions. *Travail, genre et sociétés*, 2017/1(37), pp. 149-153.

Liébus, P. (2014). *Agir pour la mixité des métiers : avis du Conseil économique, social et environnemental*.

Paris : Les Éditions des Journaux officiels.

Morineau, A. (1984). Note sur la caractérisation statistique d'une classe et les valeurs-tests. *Bulletin technique du centre de statistique et d'informatique appliquées*, 2(1-2), pp. 20-27.

Observatoire des inégalités. (2019).

Les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes : état des lieux.

Récupéré sur Observatoire des inégalités :

<https://www.inegalites.fr/Les-inegalites-de-salaires-entre-les-femmes-et-les-hommes-etat-des-lieux>

OMPL. (2013). *L'emploi à temps partiel : choisi ou subi par les salariés ?*

Paris : OMPL.

OMPL. (2020). *Baromètre salariés*.

Paris : OMPL.

XERFI I+C. (2019). *Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers : rapport de branche*. Paris : IPLUSC.

ANNEXES

Tableau 8 : Estimation du modèle de régression (logit) complet

		Odds ratios ¹	Intervalle de confiance des Odds Ratios à 5%		p-value ²	
	(Constante)	5,36	4,55	6,33	0,00	***
Âge	<=20	0,84	0,50	1,48	0,53	ns
	21-30	1,04	0,89	1,22	0,63	ns
	31-40	Réf.				
	41-50	0,87	0,74	1,01	0,07	*
	51-60	1,26	1,07	1,48	0,00	***
	>60	0,97	0,76	1,25	0,81	ns
Structure familiale	Célibataire	0,65	0,56	0,74	0,00	***
	Couple sans enfant	0,81	0,70	0,94	0,00	***
	Couple avec enfant(s)	Réf.				
	Monoparental	3,15	2,36	4,30	0,00	***
Région	Auvergne-Rhône-Alpes	1,19	0,98	1,46	0,08	*
	Bourgogne-Franche-Comté	1,17	0,86	1,62	0,32	ns
	Bretagne	1,17	0,86	1,61	0,34	ns
	Centre-Val de Loire	1,15	0,85	1,58	0,38	ns
	Corse	0,51	0,37	0,71	0,00	***
	DOM	0,78	0,59	1,06	0,11	ns
	Grand Est	0,92	0,75	1,13	0,42	ns
	Hauts-de-France	0,85	0,69	1,06	0,15	ns
	Île-de-France	Réf.				
	Normandie	1,31	0,96	1,83	0,10	*
	Nouvelle-Aquitaine	1,36	1,09	1,71	0,01	***
	Occitanie	1,20	0,97	1,49	0,10	ns
	Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,94	0,78	1,14	0,54	ns
	Pays de la Loire	1,58	1,16	2,18	0,00	***
Contrat	CDI	Réf.				
	CDD	0,85	0,70	1,03	0,09	*

		Odds ratios ¹	Intervalle de confiance des Odds Ratios à 5%		p-value ²	
	(Constante)	5,36	4,55	6,33	0,00	***
CSP	Cadre	0,41	0,34	0,50	0,00	***
	Profession intermédiaire	Réf.				
	Employé	4,28	3,53	5,22	0,00	***
	Ouvrier	0,18	0,15	0,22	0,00	***
Temps de travail	Complet	Réf.				
	Partiel	2,78	2,34	3,31	0,00	***
Territoire	Rural	1,26	1,06	1,49	0,01	***
	Urbain	Réf.				

1 : rapport de la cote de la modalité et de la cote de la référence.

2 : probabilité de ne pas observer la valeur de l'odds-ratio considéré au regard d'un seuil de risque donné. Elle permet de déterminer le niveau de significativité.

3 : *** : significatif au seuil de 1 % ; ** : significatif au seuil de 5 % ; * : significatif au seuil de 10 % ; ns : non significatif.

Sources : INSEE, recensement de la population 2017 ; estimations



Clé de lecture

Un odds-ratio **INFÉRIEUR À 1** exprime une diminution des chances d'être de sexe féminin. Inversement un odds-ratio **SUPÉRIEUR À 1** implique une augmentation des chances.

