



OMPL

*Observatoire des Métiers
dans les Professions Libérales*

L'égalité professionnelle

dans la branche des laboratoires de biologie médicale

Observatoire des métiers des Professions Libérales

52-56 rue Kléber - 92309 LEVALLOIS-PERRET Cedex

Tél. 01 46 39 38 64 - Fax 01 46 17 01 58

e.mail : ompl@opcapl.com

site : <http://www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr/>

Sommaire

Introduction	3
Les Principaux enseignements	5
1. Effectifs globaux et mixité par catégorie et métiers	6
1.2. Répartition des femmes et des hommes par catégorie socioprofessionnelle et par emploi	7
1.3. Age moyen, ancienneté et type de contrat	11
1.4. Regard de genre sur les métiers des laboratoires de biologie médicale.....	13
1.4.1. Description des métiers	13
1.4.2. Paroles de laboratoires et d'organismes de formation.....	19
2. Recrutement, formation et évolution professionnelles : quelle égalité ?	23
2.1. L'égalité de traitement.....	23
2.2. L'accès à la formation professionnelle conditionné par l'emploi occupé	24
2.3. Faibles perspectives d'évolution professionnelle pour tous mais encore plus pour les femmes	27
3. Temps de travail et articulation des temps de vie	29
3.1. Les femmes plus fréquemment à temps partiel	29
4. La rémunération.....	33
4.1. Des différences de gains réelles	34
4.2. Influence du temps de travail.....	36
4.2. Influence de la catégorie socioprofessionnelle	36
4.2. Influence de l'emploi occupé.....	40
Eléments de synthèse.....	43

La commande et ses objectifs

La branche des laboratoires de biologie médicale a sollicité l'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) pour la réalisation d'une étude sur l'égalité professionnelle. Cette étude intervient dans le cadre d'une réflexion des partenaires sociaux autour des modalités de mise en œuvre des dispositifs prévus par :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Ces dispositifs imposent aux partenaires sociaux au niveau des branches, de :

- se réunir pour négocier tous les trois ans sur les mesures tenant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées (loi du 9 mai 2001) ;
- définir et programmer, lors de la négociation annuelle de branche sur les salaires, les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010 (loi du 23 mars 2006) : « l'absence d'ouverture de négociations visant à supprimer les écarts de rémunérations pourra conduire le ministère chargé du travail à réunir une commission mixte et à refuser l'extension de toute convention collective ».

Lancée en 2010, cette étude s'intéresse nécessairement aux enjeux d'égalité de rémunération. Néanmoins, la branche, en accord avec l'OMPL, souhaite élargir le champ de réflexion pour traiter la problématique de l'égalité professionnelle dans son ensemble, en combinant une approche quantitative et une approche qualitative.

Deux types d'investigations sont décidés :

- statistique à partir notamment de plusieurs sources de données : INSEE, caisses de retraite, OPCA PL, AGEFOS PME, rapport de branche ;
- qualitative auprès de laboratoires et de structures de formation.

En effet, une étude sur les enjeux d'égalité professionnelle implique évidemment une entrée statistique qui permet, à un moment « t », de faire un état des lieux chiffré sur cette problématique d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à partir d'un certain nombre d'indicateurs. Cet état des lieux, enrichi par une étude qualitative, permet d'apporter des éléments de compréhension des statistiques, et de préciser les perceptions et les pratiques des acteurs sur les questions d'égalité professionnelle.

Précisions méthodologiques

Les données statistiques

Le cadrage statistique porte sur le secteur des laboratoires de biologie médicale défini par le code NAF 8690B (correspondant au code 851K de l'ancienne NAF 2003).

Ce cadrage est construit à partir de données issues de plusieurs sources :

- Insee : données sur le sexe, l'âge, le temps de travail (partiel / complet), l'ancienneté, la catégorie socioprofessionnelle, la catégorie d'emploi occupé) (Déclaration annuelle de données sociales (DADS) 2007) ;
- UNEDIC (2008) ;
- OPCA PL : données adhérents et formation 2009 ;
- AGEFOS PME: données adhérents et formation 2009 ;
- Caisse de retraite : données 2009 ;
- Rapport de branche 2009, réalisé par le cabinet I+C.

Des résultats peuvent légèrement différer selon la source en raison de différences dans le périmètre d'analyse (salariés de la DADS, adhérents du syndicat des biologistes, adhérents de l'OPCA PL...) et l'année étudiée (2007, 2008 ou 2009), mais ces sources apportent des informations complémentaires intéressantes à exploiter.

Par ailleurs, les données sur les rémunérations doivent être lues avec une vigilance particulière, que nous détaillons dans la partie afférente.

Les échanges qualitatifs

Des échanges qualitatifs ont été organisés auprès de six laboratoires de biologie médicale en juillet et septembre 2010.

Les entretiens ont été menés pour partie par téléphone et pour partie en face à face, au sein des laboratoires.

Un guide d'entretien avait été préalablement élaboré. Il comportait cinq parties :

- présentation du cabinet et données de cadrage hommes / femmes ;
- la mixité des métiers : constats et analyses des praticiens ;
- le recrutement, l'accès à la formation, l'accompagnement à l'évolution de carrière, le statut : process, égalité de traitement,
- l'articulation vie professionnelle/ vie familiale, les conditions de travail : constats et pratiques du cabinet pour favoriser l'égalité professionnelle,
- la question de la rémunération : hypothèses explicatives des écarts identifiés dans les statistiques.

Deux responsables de formation de secrétaires médicales ont été interrogés pour construire un début d'analyse sur l'attractivité des métiers à travers le prisme du genre.

Principaux enseignements

Une branche très féminisée

Le nombre de salariées femmes oscille entre 88 % et 90 %. La proportion d'hommes augmente avec la taille du laboratoire : ces derniers passent de 9% dans les laboratoires de moins de 5 salariés à plus de 15% dans les laboratoires de plus de 50 salariés. Ces données laisseraient supposer qu'avec la tendance au regroupement des laboratoires, la proportion d'hommes pourrait progresser dans les années à venir.

Un taux d'encadrement réduit mais majoritairement masculin

5 % des salariés sont cadres mais cette proportion est plus élevée chez les hommes, 14 %, que chez les femmes, 4 %. La part des professions intermédiaires est assez similaire chez les hommes et chez femmes, celle des employés est près de 6 fois plus élevée chez les femmes, et celle des ouvriers qualifiés 6 fois plus élevée chez les hommes.

Une stabilité relative de la répartition hommes/femmes dans les embauches

Les nouvelles embauches en 2007, représentent 21 % de l'effectif total en poste, taux important au regard de la faible croissance de l'effectif sur cette période. Le pourcentage d'hommes dans les nouvelles embauches est un peu plus élevé que dans l'effectif global, 15% des nouveaux salariés sont des hommes alors qu'ils représentent 10% des effectifs en poste, principalement sur des postes de cadres ou d'ouvriers non qualifiés.

Les hommes plus fréquemment en CDD et les femmes à temps partiel

Globalement, le taux de CDD est faible mais les hommes sont un peu plus souvent concernés par ce type de contrat que les femmes.

Les 2/3 des femmes de la branche travaillent à temps complet contre plus de 80 % des hommes, les hommes ayant ce type de contrat ont des durées moyennes de travail plus réduites que les femmes.

L'accès à la formation professionnelle conditionné par l'emploi occupé

Les taux d'accès à la formation selon le sexe montrent un taux d'accès supérieur pour les femmes quel que soit l'âge. Ces dernières occupant la majorité des emplois de technicien de laboratoire et de secrétaire, ceci explique sans doute une part importante de ces écarts. Mais les hommes bénéficient de durées de formation plus longues que les femmes.

Des écarts de rémunération élevés

Globalement, tout emploi et temps de travail confondu, le salaire moyen des hommes est plus élevé que celui des femmes. Les écarts entre les hommes et les femmes s'établissent rapidement pour se creuser un peu plus avec chaque tranche d'âge. Il est probable que le temps partiel, plus important chez les femmes, ait une influence sur les écarts de salaire entre les hommes et les femmes ainsi que les astreintes, gardes, travail de nuit ou le dimanche, rémunérés en sus ou mieux rémunérés qui concernent plus particulièrement les hommes.

Ces écarts de salaires entre les hommes et les femmes sont très différents en fonction du statut : autour de 35% pour les cadres contre 12% environ pour les non cadres.

1. Effectifs globaux et mixité par catégorie et métiers

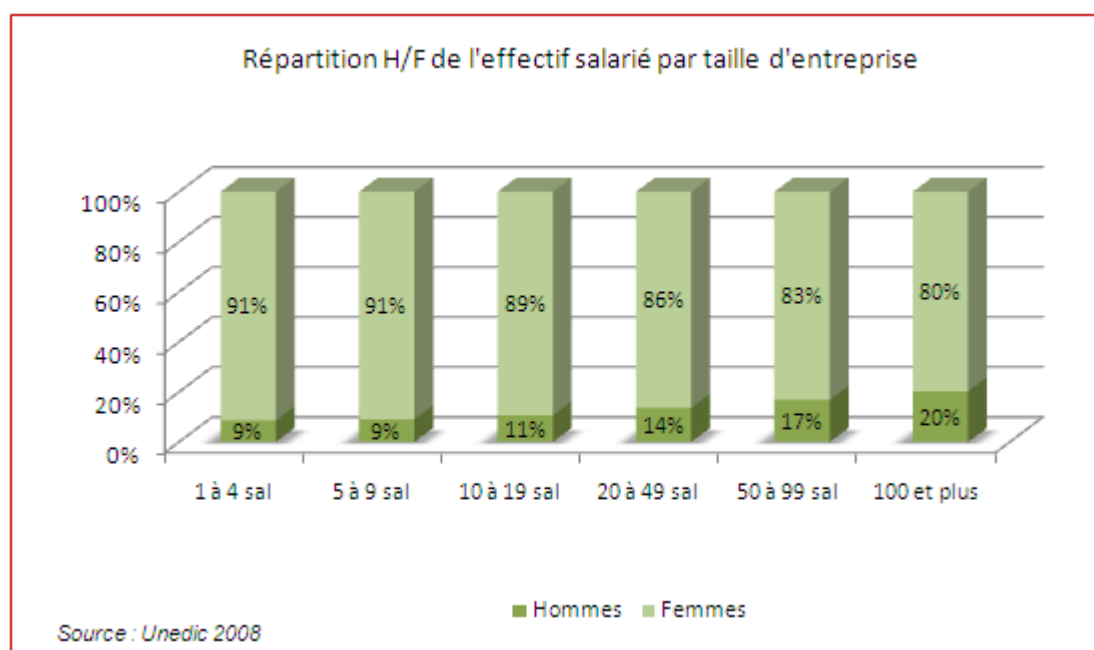
1.1. Une branche très féminisée

D'après les données de l'Unedic 2008, le secteur des laboratoires de biologie médicale regroupe 3 569 établissements et 41 652 salariés, dont 88% de femmes.

Les données de la DADS 2007 indiquent 89% de femmes¹ et le rapport de branche 2009 90%.

La part des hommes augmente avec la taille du laboratoire : ces derniers passent de 9% dans les laboratoires de moins de 5 salariés à plus de 15% dans les laboratoires de plus de 50 salariés (le rapport de branche 2009 note un pourcentage un plus faible avec 11% d'hommes dans les laboratoires de plus de 50 salariés).

Ces données laisseraient supposer qu'avec la tendance au regroupement des laboratoires, la proportion d'hommes pourrait progresser dans les années à venir.



Taille en nombre de salariés	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100 et plus	Total
Nombre d'entreprises	611	1 508	1 000	414	26	10	3 569

¹ Données mobilisées dans le rapport GESTE pour l'OMPL et la branche des laboratoires de biologie médicale sur l'emploi des seniors, mars 2010.

Les données de l'OPCA PL permettent d'isoler les laboratoires dont l'effectif est constitué uniquement de femmes. Sur les 2 678 laboratoires adhérents de l'OPCA PL, 50 % n'ont pas de salariés hommes contre 27 % qui n'ont pas de salariés femmes.

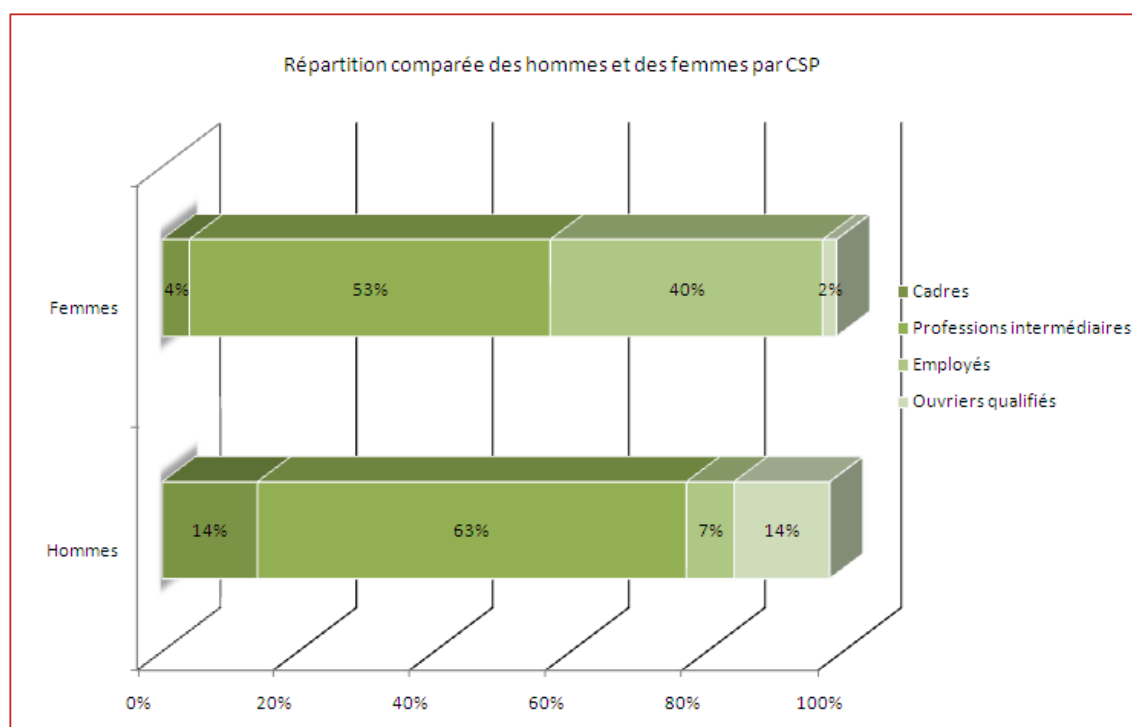
Taille en nombre de salariés	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100 et +	Total
Nombre d'adhérents avec des salariés femmes uniquement	382	672	204	67		1	1 325
Nombre d'adhérents avec des salariés hommes uniquement	14	10	1	2			27
Nombre d'adhérents total	89	372	1 105	578	452	70	2 678

1.2. Répartition des femmes et des hommes par catégorie socioprofessionnelle et par emploi

Un taux d'encadrement réduit mais majoritairement masculin

L'analyse par CSP (catégorie socioprofessionnelle) met en évidence un faible taux de cadres dans la branche. D'après les données de la DADS 2007, 5 % des salariés sont cadres mais cette proportion est plus élevée chez les hommes, 14 %, que chez les femmes, 4 %.

Tandis que la part des professions intermédiaires est assez similaire chez les hommes et chez femmes, celle des employés est près de 6 fois plus élevée chez les femmes, celle des ouvriers qualifiés 6 fois plus élevée chez les hommes.



Les employés occupent des emplois administratifs de secrétariat et d'accueil, qui sont fortement féminisés.

Les ouvriers qualifiés sont essentiellement des coursiers et dans une moindre mesure des magasiniers.

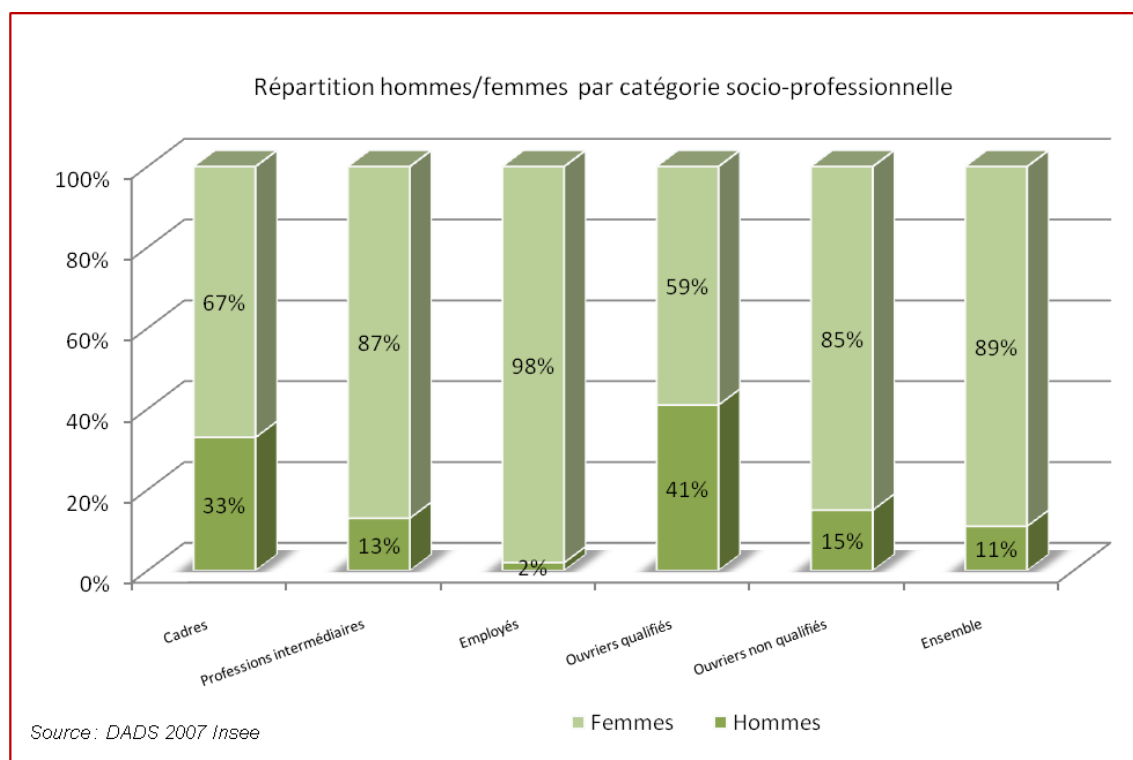
Les professions intermédiaires sont majoritairement des techniciens de laboratoires, profession à 85 % féminine (d'après les données des stagiaires de l'OPCA PL).

Le rapport de branche 2009 met en évidence que les femmes, bien que sous-représentées parmi les cadres (coefficient supérieur à 400) par rapport à l'ensemble de la population salariée féminine, occupent 60 % des emplois de cette catégorie. La DADS 2007 comptabilise 67 % de femmes parmi les cadres.

Détail pour les non cadres et les cadres	Non cadres	Cadres
	Coef < 400	Coef > 400
Hommes	12 %	40 %
Femmes	88 %	60 %
Ensemble	100 %	100 %

Source : Rapport de Branche 2009 I+C

La surreprésentation féminine est également moindre chez les ouvriers qualifiés.



A noter, que le ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi² répertorie 39,4% de femmes « entrepreneur individuel libéral » dans les laboratoires de biologie médicale.

² Chiffres clés des activités libérales 2008, ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi. DGCIS 04/2009.

Une stabilité relative de la répartition hommes / femmes dans les embauches en 2007, excepté pour les ouvriers

D'après les données de la DADS 2007, les nouvelles embauches en 2007 représentent 21 % de l'effectif total en poste (18 % en ETP d'après le rapport de branche 2007), taux important au regard de la faible croissance de l'effectif sur cette période (+2 % selon les données de l'Unedic entre 2006 et 2007).

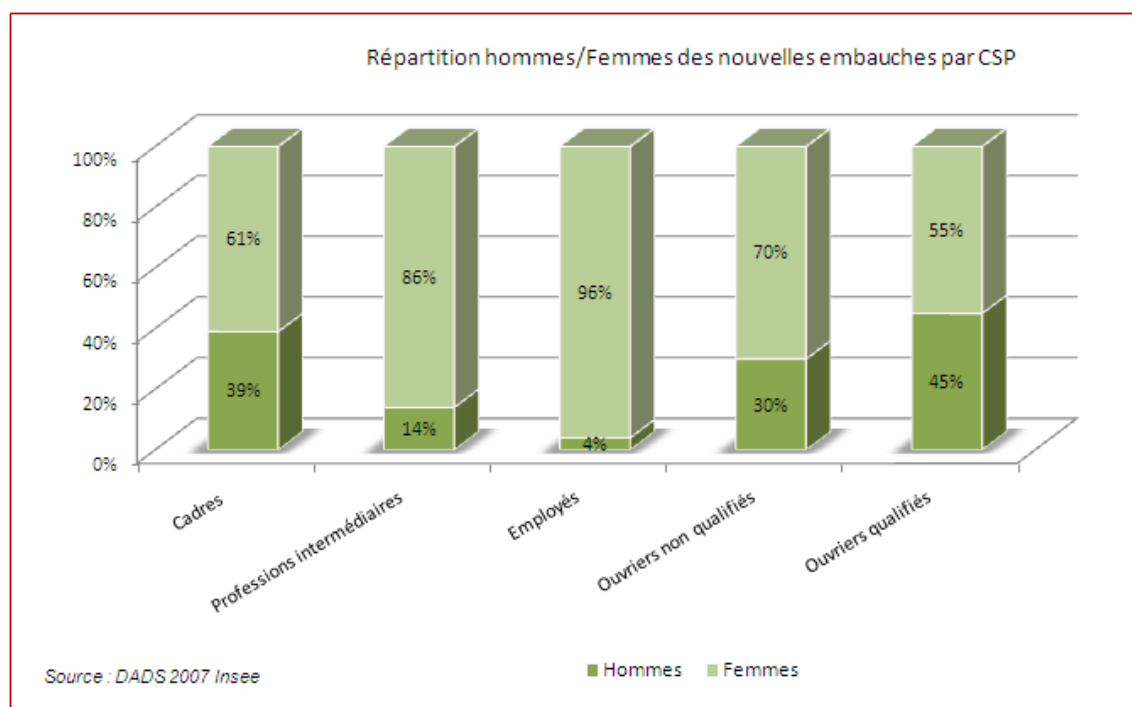
Le rapport de branche note une contraction du taux de rotation depuis deux ans avec un taux d'embauche de 11 % en 2009.

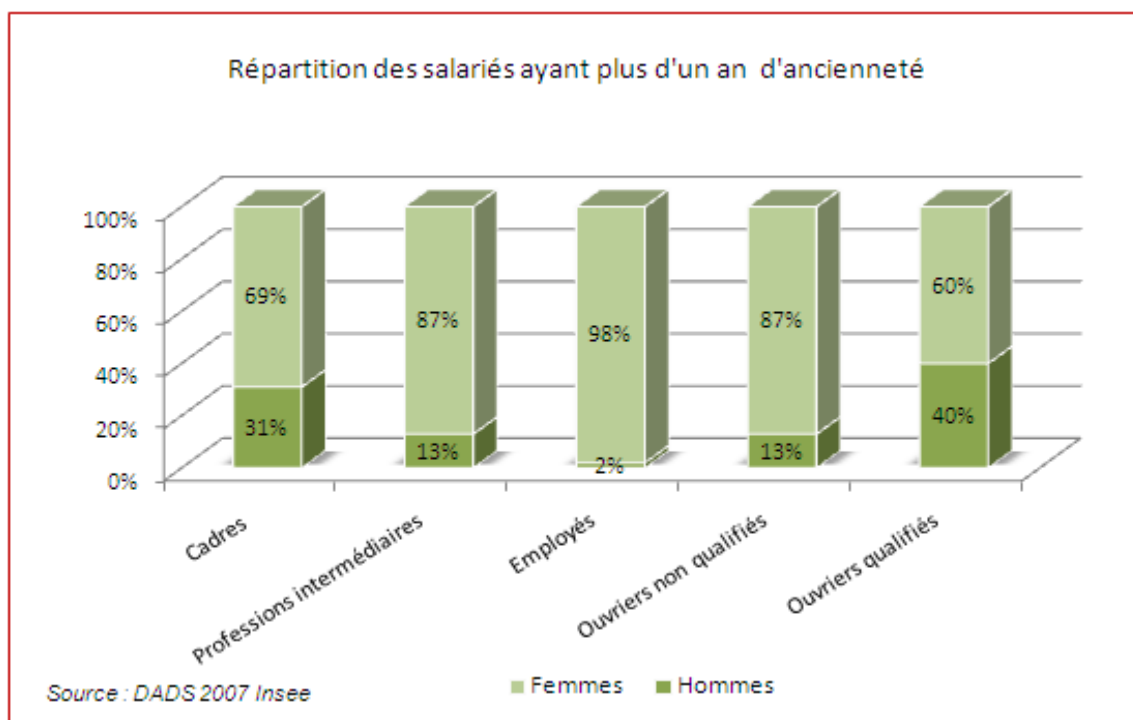
Le pourcentage d'hommes dans les nouvelles embauches est un peu plus élevé que dans l'effectif global, 15% des nouveaux salariés sont des hommes alors qu'ils représentent 10% des effectifs en poste.

Des différences en fonction de la catégorie socioprofessionnelle

La proportion d'hommes et de femmes dans les nouvelles embauches et parmi les salariés en poste est relativement stable pour les employés et les professions intermédiaires, tandis que la part des hommes parmi les cadres nouvellement embauchés augmente légèrement.

Par contre, un tiers des nouvelles embauches d'ouvriers non qualifiés sont des hommes alors qu'ils ne représentent que 13% des salariés en poste. Il pourrait s'agir d'une évolution en raison d'un travail de nuit qui devient plus fréquent dans les entreprises de plus grande taille et conduit à l'embauche de personnel homme.





Une surreprésentation des hommes dans quelques emplois

Le rapport de branche présente les différents emplois et les effectifs associés.

L'effectif total des salariés est estimé à 40 000 personnes (41 600 d'après l'Unédic 2008 et 41 500 d'après la DADS 2007). Il se répartit comme suit :

	Nombre de salariés	Répartition en %
Personnel d'entretien	2.300	6 %
Coursiers	1.600	4 %
Personnel d'entretien et Coursiers	500	1.5 %
Secrétaires	11.300	28 %
Techniciens C	2.200	5.5 %
Techniciens B	13.500	34 %
Techniciens A	2.500	6 %
Infirmiers	2.300	5.5 %
Qualiticiens	450	1 %
Informaticiens	50	NS
Comptables	300	1 %
Directeurs adjoints	1.200	3 %
Non spécialisés (Secrétaires-techniciens C, coursiers-techniciens C...)	500	1.5 %
Autres (Directeur général, pharmacien, technicien médical, aide technicien)	1.300	3 %
Ensemble	40.000	100 %

Source : rapport de branche 2009- I+C

Détail selon les postes de salariés	Hommes	Femmes	Ensemble
Personnel d'entretien	5 %	95 %	100 %
Coursiers	40 %	60 %	100 %
Personnel d'entretien et Coursiers	13 %	87 %	100 %
Secrétaires	1 %	99 %	100 %
Techniciens C	14 %	86 %	100 %
Techniciens B	9 %	34 %	100 %
Techniciens A	17 %	83 %	100 %
Infirmiers	6 %	94 %	100 %
Qualiticiens	16 %	84 %	100 %
Informaticiens	62 %	38 %	100 %
Comptables	15 %	85 %	100 %
Directeurs adjoints	29 %	71 %	100 %
Non spécialisés (Secrétaires-techniciens C, coursiers- techniciens C, ...)	12 %	88 %	100 %
Autres (Directeur général, pharmacien, technicien médical, aide technicien)	26 %	74%	100 %
Ensemble	10 %	90 %	100 %

Source : rapport de branche 2009 – I+C

Si la plupart des emplois restent majoritairement occupés par des femmes, quelques uns se caractérisent par une surreprésentation des hommes : les informaticiens, qui sont à 6 % des hommes (mais l'effectif est faible) et, dans une moindre mesure, les coursiers, directeurs adjoints, qualiticiens, et techniciens de catégorie A. La catégorie autre est également à 26 % composée d'hommes.

1.3. Age moyen, ancienneté et type de contrat ³

Age moyen similaire pour les femmes et les hommes

L'âge moyen dans la branche est de 42 ans : 42 ans pour les femmes, 42,5 ans pour les hommes. Quel que soit le poste, les âges moyens sont convergents, seuls les qualiticiens sont sous la barre des 40 ans.

³ Données issues du rapport de branche 2009. Ces données serviront ensuite de base à l'analyse à suivre sur les rémunérations.

Détail selon les postes et le sexe des salariés	Hommes	Femmes	Ensemble
Personnel d'entretien	49 ans	48.5 ans	48.5 ans
Coursiers	45.5 ans	44.5 ans	45 ans
Personnel d'entretien et Coursiers	46 ans	45 ans	45.5 ans
Secrétaires	42 ans	41 ans	41 ans
Techniciens C	38.5 ans	40.5 ans	40 ans
Techniciens B	38.5 ans	40.5 ans	40.5 ans
Techniciens A	48 ans	47.5 ans	47.5 ans
Infirmiers	47.5 ans	45.5 ans	46 ans
Qualiticiens	38.5 ans	37.5 ans	38 ans
Informaticiens	43 ans	42 ans	42.5 ans
Comptables	47.5 ans	44 ans	44.5 ans
Directeurs adjoints	43.5 ans	44 ans	44 ans
Non spécialisés (Secrétaires-techniciens C, coursiers-techniciens C, ...)	48 ans	41 ans	42 ans
Autres (Directeur général, pharmacien, technicien médical, aide technicien)	44 ans	42.5 ans	42.5 ans
Ensemble	42.5 ans	42 ans	42 ans

Une ancienneté moyenne relativement élevée⁴

Autant le turn-over est élevé (18 % d'embauches en 2007 pour une croissance des effectifs de 2 %), autant l'ancienneté moyenne reste importante (11 ans), ce qui traduit une ancienneté particulièrement élevée pour une partie des personnels. La différence entre les hommes et les femmes n'est pas notable, si ce n'est pour les secrétaires et les techniciens C, mais les effectifs d'hommes sont alors faibles.

Ancienneté moyenne selon le poste et le sexe des salariés	Hommes	Femmes	Ensemble
Personnel d'entretien	10 ans	10 ans	10 ans
Coursiers	10 ans	10 ans	10 ans
Secrétaires	13 ans	11.5 ans	11.5 ans
Techniciens C	10 ans	10 ans	10.5 ans
Techniciens B	10 ans	12 ans	11.5 ans
Techniciens A	18 ans	16.5 ans	17 ans
Infirmiers	8 ans	7.5 ans	7.5 ans
Qualiticiens	8 ans	6 ans	6.5 ans
Informaticiens	ND	ND	10 ans
Directeurs adjoints	6.5 ans	7 ans	7 ans
Autres (Comptables)	12 ans	10.5 ans	11 ans
Ensemble	11 ans	11 ans	11 ans

⁴ L'ancienneté n'a pas pu être traitée dans le rapport de branche 2009. Nous proposons ci-dessous les données du rapport 2007.

Les hommes plus fréquemment en CDD

Globalement le taux de CDD est faible, mais les hommes sont un peu plus souvent concernés par ce type de contrat que les femmes. Il est possible que les hommes, plus rares dans la profession, doivent plus souvent faire leurs preuves en CDD.

Détail selon les postes et le sexe des salariés	CDI		CDD		Autres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Personnel d'entretien	100 %	90 %	NS	4 %	NS	< 0.5 %
Coursiers	88.5 %	92 %	11.5 %	7.5 %	NS	0.5 %
Personnel d'entretien et Coursiers	100 %	99 %	NS	1 %	NS	< 0.5 %
Secrétaires	95.5 %	94 %	4.5 %	5.5 %	NS	0.5 %
Techniciens C	93 %	89 %	7 %	9.5 %	NS	1.5 %
Techniciens B	94 %	96.5 %	6 %	3.5 %	NS	< 0.5 %
Techniciens A	97.5 %	97 %	2.5 %	3 %	NS	< 0.5 %
Infirmiers	97 %	92.5 %	3 %	7.5 %	NS	< 0.5 %
Qualiticiens	100 %	91 %	NS	4.5 %	NS	4.5 %
Informaticiens	100 %	100 %	NS	NS	NS	< 0.5 %
Comptables	90 %	98.5 %	10 %	1.5 %	NS	< 0.5 %
Directeurs adjoints	92.5 %	98 %	7.5 %	2 %	NS	< 0.5 %
Non spécialisés (Secrétaires-techniciens C, coursiers-techniciens C...)	100 %	95 %	NS	5 %	NS	< 0.5 %
Autres (Directeur général, pharmacien, technicien médical, aide technicien)	89 %	88 %	8 %	8 %	3 %	4 %
Ensemble	91.5 %	95 %	6 %	4.5 %	0.5 %	0.5 %

1.4. Regard de genre sur les métiers

1.4.1. Description des métiers

Secrétaire médical(e) (*Fiche Onisep*)

Le métier de secrétaire médicale est décrit dans plusieurs ouvrages. Nous choisissons ici de fournir la fiche métier de l'ONISEP pour définir le métier et proposer un regard de genre sur cette présentation faite aux candidats par les services de l'orientation.

Nature du métier

50 % de relationnel

Que ce soit au téléphone pour une demande de rendez-vous ou au cabinet lors d'une consultation, la secrétaire médicale est le premier interlocuteur du patient. Elle filtre les demandes, oriente en cas d'urgence, accueille en salle d'attente ou en service hospitalier. Toujours avec le souci de mettre en confiance. Elle répond à l'angoisse ou à l'impatience en restant compréhensive.

Du dictaphone aux archives

Rompue à la frappe sous dictaphone et à la saisie informatique rapide, la secrétaire médicale prépare au quotidien les comptes rendus des consultations, des examens ou des interventions chirurgicales. Elle tient à jour les dossiers médicaux, les classe et les archive. La gestion courante du cabinet médical est aussi de son ressort (plannings, factures, comptabilité courante, commandes de fournitures et de matériels).

Conditions de travail

Des lieux d'exercice variés

La secrétaire médicale exerce dans des cabinets médicaux, des laboratoires, des centres de radiologie et des cliniques. Mais aussi dans des hôpitaux, des centres de protection maternelle et infantile, des centres de moyen et de long séjour publics.

Des secrétaires médico-sociales travaillent dans des établissements ou des services sociaux ou médico-sociaux publics ou privés : caisses d'allocations familiales, caisses d'assurance maladie, DDASS, maisons de retraite, foyers...

Plusieurs statuts

Le statut des secrétaires médicales varie selon leur lieu d'exercice. Dans les cabinets médicaux et les cliniques, elles ont un contrat de droit privé. Dans les hôpitaux et les établissements médico-sociaux publics, ce sont des fonctionnaires recrutées sur concours.

Vie professionnelle

Le tiers à l'hôpital

On dénombre environ 50 000 secrétaires médicales dont un tiers exercent dans le secteur public hospitalier. Le métier s'implante dans les établissements sociaux. Cependant, le développement des cabinets de groupe et des centrales de secrétariat téléphonique ne joue pas en faveur de la profession.

Trouver un premier emploi n'est pas toujours facile, les diplômés subissant la concurrence de personnes expérimentées.

Différents concours

Dans la fonction publique hospitalière, deux concours sont ouverts aux bacheliers : secrétaire médical et adjoint des cadres hospitaliers. Avec la possibilité d'évoluer comme attaché par concours interne. Dans la fonction publique territoriale, la spécialité secteur sanitaire et social du concours de rédacteur (niveau bac) conduit à des postes de secrétaire médico-sociale.

La fonction de technicien de l'information médicale, préparée dans le cadre de diplômes d'université, est une évolution possible. Elle consiste à gérer l'information médicale d'un établissement de santé.

Rémunération

Salaire du débutant

Environ 1 300 à 1 500 euros brut/mois.

Compétences

Le mot juste

Une erreur dans un compte rendu médical ou une faute de classement peuvent être lourdes de conséquences. La secrétaire médicale doit faire preuve de rigueur. Et connaître le vocabulaire utilisé par les médecins et les biologistes... Comme eux, elle est soumise au secret professionnel. La discrétion s'impose.

Organisée et chaleureuse

Gérer des agendas ou des plannings de réservation de blocs opératoires demande un certain sens de l'organisation. Le contact permanent avec des patients, parfois dans des situations difficiles, exige beaucoup de tact. La secrétaire médicale se doit d'être attentive et rassurante.

Accès au métier

Il n'existe pas de diplôme d'État propre à la profession, mais plusieurs formations existent, en général sur un an. Par contre, certains établissements proposent des formations spécifiques :

- huit écoles de la Croix-Rouge (Amiens, Aix-en-Provence, Avignon, Besançon, Bordeaux, Montpellier, Nancy, Paris) organisent une préparation au certificat de secrétaire médico-sociale de la Croix-Rouge. La formation dure une année, incluant des stages. Elle s'adresse aux bacheliers, mais aussi aux diplômés de niveau brevet, BEP, CAP qui ont 3 ans d'expérience dans le secteur médico-social ou 5 ans d'expérience dans un autre domaine. Coût de la formation : environ 3000 euros ;
- des lycées publics et privés proposent des formations sur une année ;
- le CNED organise une formation à distance sur une année (avec un stage), qui prépare notamment aux concours de la fonction publique.

La lecture de cette présentation est frappante du point de vue du genre : le métier n'est pas déconnecté de la personne qui l'occupe, qui, pour le rédacteur, semble être nécessairement une femme. Certes, la quasi-totalité des secrétaires médical(e)s sont des femmes, mais il serait sans doute utile de ne pas faire d'un constat majoritaire une généralité immuable. Les échanges avec la Branche sur ce point l'on conduite à souhaiter proposer aux partenaires de l'orientation des évolutions dans la description des métiers, afin d'y faire disparaître le caractère sexué.

A noter quelques compléments utiles sur l'accès à la profession et les formations :

- le contrat de professionnalisation est souvent mobilisé pour accéder au métier en se formant ;
- l'UNAPL a par ailleurs créé un titre de niveau IV, le titre de « secrétaire technique », transversal pour les métiers des professions libérales, avec des modules de spécialisation particuliers (dont secrétaire médicale). Ce titre est aujourd'hui principalement mobilisé en région parisienne mais gagnerait à être mieux connu sans doute pour permettre des cumuls de mi temps sur plusieurs postes de secrétaire et faciliter les parcours professionnels.

Technicien de laboratoire (Fiche Onisep)

Nature du travail

Prélèvements et cultures

Le technicien biologiste effectue toutes sortes d'analyses sur des organismes vivants en suivant des techniques de culture, de biochimie, d'immunologie... Mais selon le lieu où il exerce, sa fonction varie.

Dans un laboratoire de recherche, il observera par exemple « in vitro » l'effet d'un gène sur des cellules cancéreuses afin de trouver de nouvelles « cibles thérapeutiques ». Dans une station d'épuration, il surveillera les paramètres de la qualité de l'eau en mettant en culture des échantillons. Sur un site de fabrication de médicaments, c'est aussi la qualité du produit qu'il contrôlera, depuis l'arrivée des matières premières jusqu'au conditionnement des comprimés.

Des responsabilités croissantes

Le point commun de toutes ces fonctions : pour chaque tâche, suivre un protocole établi par le responsable du laboratoire. De même, chaque expérience fait l'objet d'un rapport très précis, consigné dans un cahier

Loin d'être de simples exécutants, les techniciens biologistes sont impliqués dans les projets et voient leurs responsabilités s'accroître. C'est à eux par exemple qu'il appartient de vérifier les conditions de fiabilité et l'innocuité de l'analyse scientifique.

Conditions de travail

Hygiène et sécurité

Vêtu d'une blouse blanche, les mains gantées, le technicien passe une partie de son temps, debout, «à la paillasse», avec ses flacons, ses éprouvettes, ses pipettes... Il manipule des produits chimiques plus ou moins dangereux ou encore des organismes constituant des sources potentielles de contamination.

Il travaille souvent dans un univers stérile pour ne pas fausser les résultats des expériences. Aussi est-il soumis à des règles d'hygiène et de sécurité très strictes. Il doit également maîtriser des appareils complexes d'instrumentation, de robotique. À charge pour lui de s'adapter aux nouvelles technologies.

Laboratoire ou industrie

Le technicien biologiste peut exercer en tant qu'assistant dans un laboratoire de recherche public (INRA, INSERM, CNRS, CEA...), sous la houlette d'un chercheur. Il peut aussi travailler en milieu industriel (pharmacie, cosmétique, agroalimentaire, environnement), au sein d'une équipe de recherche-développement ou sur un site de production en contrôle-qualité. À chaque situation, des conditions de travail particulières.

Vie professionnelle

L'industrie devant la recherche

Les secteurs industriels tels que l'agroalimentaire, le médicament et le traitement des pollutions, sont aujourd'hui très demandeuses de techniciens biologistes. En effet, la montée des exigences en matière de qualité des produits comme en sécurité sanitaire (des aliments, des cosmétiques...) implique de multiplier les prélèvements, analyses et contrôles tout au long du processus de fabrication.

Côté recherche, les débouchés sont limités, car la politique d'innovation n'a pas connu l'essor escompté. Les sociétés de biotechnologie, tournées par nature vers la recherche-développement, restent très fragiles, bien que très dynamiques. L'avenir semble s'éclaircir grâce notamment aux pôles de compétitivité impliquant à la fois la recherche privée et publique, qui devraient créer des emplois.

En perspective : l'encadrement

De plus, peu de perspectives d'évolution pour les techniciens de recherche du fait de leur hyper-spécialisation. En revanche, les firmes commercialisant des appareils ou des réactifs offrent des postes de technico-commerciaux à leurs techniciens après quelques années d'expérience. Dans le secteur industriel, ils peuvent se voir confier l'encadrement d'une équipe dans un laboratoire de contrôle par exemple.

Rémunération

Salaire du débutant

Entre 1 400 euros et 1 600 euros/mois selon le secteur d'activité.

Compétences

Un biologiste «high-tech»

Une bonne habileté manuelle, des qualités de minutie et de précision, un sens de l'initiative et de l'organisation, sont indispensables dans ce métier. De solides connaissances en biologie sont nécessaires mais insuffisantes. Ainsi, connaître aussi l'informatique et l'électronique permet de s'adapter aux appareillages d'optique, de micro-informatique ou de robotique. Être à même d'assurer la maintenance courante des appareils et des logiciels mis en œuvre pourra faire la différence à l'embauche.

La maîtrise du risque

Le technicien biologiste doit aussi maîtriser les risques chimiques et biologiques liés à la nature des techniques et produits utilisés. Il doit connaître les réglementations appliquées dans ces domaines. Enfin, comprendre l'anglais technique devient indispensable.

Accès au métier

De nombreux diplômes

Aujourd'hui, les techniciens biologistes sont recrutés avec un bac + 2 au minimum.

Les spécialités demandées sont nombreuses.

- les BTS bioanalyses et contrôles, biotechnologie, analyses de biologie médicale, biophysicien de laboratoire ;
- le DUT génie biologique et notamment l'option analyses biologiques et biochimiques.
- le BTSA analyses agricoles biologiques et biotechnologiques (Anabiotec) ;

Ces diplômes sont très appréciés des entreprises pour la fonction qualité ou la fabrication. Pour augmenter ses chances de travailler dans la recherche, mieux vaut préparer ensuite une licence professionnelle, plus pointue (1 an post-bac + 2). Les entreprises y sont sensibles, à condition qu'elle corresponde à leur champ d'activité.

Pour faciliter l'insertion professionnelle, il est capital de compléter sa formation par un stage dans le domaine où l'on veut exercer. Certains de ces diplômes peuvent se préparer par la voie de l'apprentissage, alternant périodes en établissement d'enseignement et en entreprise.

La description ci-dessus, très peu centrée sur le métier de technicien dans les laboratoires de biologie médicale, est plutôt orientée sur les laboratoires de recherche et/ou pharmaceutiques⁵. Elle permet néanmoins d'appréhender la communication « grand public » sur ce métier, c'est-à-dire celle qui est facilement accessible à des personnes qui cherchent une orientation professionnelle. Les échanges avec la branche au cours de l'étude pourraient conduire à un travail de partenariat sur la communication relative au métier.

Quelques uns des interlocuteurs dans les laboratoires lors des entretiens qualitatifs de l'étude font l'hypothèse que le nombre de femmes serait plus élevé dans les laboratoires que dans les autres contextes d'exercice, car le métier y est moins « valorisé ».

Infirmier (ère) en laboratoire de biologie médicale (Fiche Onisep)

Nature du travail

Le « rôle propre »

Ce rôle consiste à assurer, en collaboration avec l'aide-soignant, les soins d'hygiène, de confort et de sécurité du patient. L'infirmier s'assure aussi que le patient a bien compris les explications du médecin. Il peut répondre à certaines de ses interrogations. Mais, dans tous les cas, l'infirmier est soumis au secret professionnel.

Le « rôle sur prescription »

La prescription médicale est le seul lien hiérarchique entre le médecin et l'infirmier. C'est-à-dire que l'infirmier n'intervient que sur ordre et avec l'accord du médecin. En aucune façon, il ne peut définir lui-même un traitement pour le patient. En revanche, il est chargé de surveiller les éventuels effets secondaires ou complications.

⁵ Il existe d'autres fiches métiers qui distinguent plus les missions en fonction du contexte d'exercice : technicien de laboratoire dans un laboratoire privé, technicien de laboratoire dans la fonction publique hospitalière, technicien de laboratoire dans l'industrie pharmaceutique, technicien de laboratoire dans un centre de recherche, public ou privé.

La gestion administrative

Surveillance des équipements, gestion des stocks de médicaments et des dossiers... autant de tâches dont l'infirmier doit s'acquitter. Il établit aussi les plannings de soins en fonction des prescriptions médicales. Par ailleurs, il peut organiser des rendez-vous auprès d'autres services (en radiologie, par exemple). Ou s'occuper des formalités d'admission des patients et rédiger les comptes rendus des visites du médecin dans le cahier des soins...

Conditions de travail

Grande disponibilité

De jour comme de nuit, le week-end comme les jours fériés, l'infirmier assure une continuité de services. Ces contraintes sont une des caractéristiques du métier, même si les conditions de travail varient en fonction du lieu d'exercice : hôpital, clinique, centre médico-social, dispensaire, Samu social, association humanitaire...

Surtout à l'hôpital

Près de 75 % des infirmiers exercent à l'hôpital, 15 % dans le domaine libéral et 10 % dans les établissements scolaires, les services de protection maternelle et infantile (PMI) ou ceux de la médecine du travail. Dans tous les cas, l'infirmier doit posséder une certaine résistance physique et nerveuse pour supporter des situations parfois difficiles.

Vie professionnelle

Le plein-emploi

La profession bénéficie de conditions d'emploi favorables. En effet, dans les 5 premières années d'exercice, le taux de chômage est l'un des plus faibles de toutes les formations de même niveau. Près de la moitié des infirmiers nouvellement diplômés exercent dans un service public. 90 % d'entre eux sont... des infirmières !

Évoluer en se spécialisant

Après 5 ans d'expérience dans un établissement hospitalier, l'infirmier peut préparer un diplôme pour devenir cadre infirmier (ou cadre de santé).

Autres possibilités : réussir un concours pour suivre la formation anesthésiste ou d'infirmier de bloc opératoire.

Rémunération

Salaire du débutant

1 420 euros brut dans le Fonction Publique Hospitalière (1 580 euros brut au bout de 3 ans d'expérience).

Compétences

Le sens du dialogue

Au sein de l'hôpital, l'infirmier est un maillon important de l'équipe médicale, car il a aussi une fonction d'observation et de dialogue avec le patient. Il recueille des informations pour une prise en charge adaptée. Cela lui permet d'être à l'écoute, de rencontrer les familles, d'assurer un accompagnement et un soutien psychologique.

Une santé de fer

Un bon équilibre et une grande résistance physique sont indispensables. Par ailleurs, la capacité à s'organiser et à analyser rapidement une situation sont des atouts pour s'épanouir dans ce métier. Sur le plan psychologique, la maturité et la capacité à prendre du recul permettent de côtoyer la maladie et la mort en se préservant le mieux possible sur le plan personnel.

Une vigilance élevée

L'infirmier doit savoir interpeller le médecin lorsqu'il identifie une anomalie ou une prescription atypique, afin d'en obtenir confirmation. Cela constitue une des difficultés

majeures de la profession. Il doit être en mesure de comprendre chaque prescription pour en déterminer les risques et les surveillances. Ce diagnostic infirmier est complémentaire du diagnostic médical et ne s'y substitue en aucune manière.

Accès au métier

Pour exercer ce métier, il faut obtenir le diplôme d'État d'infirmier, délivré par les instituts de formation aux soins infirmiers (IFSI). Le DE est désormais reconnu au niveau bac + 3. 30 629 places étaient offertes au concours de la rentrée 2009. Les auxiliaires de puériculture et les aides-soignants justifiant de 3 ans d'expérience peuvent se présenter à un examen d'admission spécifique et bénéficier d'une dispense de certaines unités de formation.

Niveau bac + 3

Diplôme d'État d'infirmier

Les personnes interrogées dans les laboratoires soulignent le caractère particulier de l'exercice du métier d'infirmier(ère) en laboratoire :

- les infirmier(ère)s ne font pas de « soin » et leur mission est quasi exclusivement centrée sur les prélèvements ;
- leurs horaires sont callés sur les horaires d'ouverture des laboratoires au public, soit concentrés sur la journée. Il n'y a pas d'horaire de nuit comme cela peut être le cas à l'hôpital notamment.

1.4.2. Paroles de laboratoires et d'organismes de formation

Dans le cadre des échanges qualitatifs avec quelques responsables de laboratoires, ils ont été invités à s'exprimer sur leur analyse de la répartition hommes / femmes dans les différents métiers présents dans leur laboratoire. Le développement ci-dessous propose une réflexion sur ces « regards de genre ».

Secrétaire médical(e)

Les organismes de formation constatent le très faible nombre de candidats masculins à l'entrée en formation de secrétaire médical(e). Les laboratoires interrogés font le même constat : rares sont ceux qui ont eu des candidats ou des salariés hommes pour ce poste.

Cette situation, qui n'est bien sûr pas propre aux laboratoires de biologie médicale et qui vaut pour le métier de secrétaire en général, est assez peu interrogée. Quand il leur est demandé de chercher à expliquer cet état de fait, ils avancent plusieurs éléments sur ce qui « attire » les femmes plus que les hommes.

Des éléments explicatifs sur les conditions d'emploi :

- le métier de secrétaire médical(e) est un métier dont la rémunération n'est pas des plus valorisantes au sein de la catégorie « employé » tous secteurs / métiers confondus (alors qu'il peut être difficile : « elles sont en première ligne »). Or, toutes les études montrent que les femmes sont plus prêtes que les hommes à accepter des salaires moins élevés à niveau de qualification égal : parce qu'on ne leur propose pas plus (ou qu'elles pensent qu'on ne leur proposera pas plus), parce qu'elles sont (mises) en position d'apporter un complément de salaire dans un couple, ou encore par intérêt pour un métier au détriment de sa valorisation financière ;

- les temps partiels sont fréquents, ceci est à mettre en parallèle avec le fonctionnement sociétal :
 - les femmes assument plus souvent l'organisation familiale, dans le cadre du couple, mais aussi après une séparation - elles ont alors, statistiquement, plus souvent la garde des enfants ;
 - dans le cadre du couple, le fait que les femmes aient le plus souvent le salaire le moins élevé abouti à la décision de les voir prendre, le temps partiel pour une moindre perte de revenu pour le ménage.
 - Plusieurs laboratoires expliquent néanmoins que les temps partiels n'existent pas chez eux pour les secrétaires... puis reviennent sur le fait qu'avec une ouverture sur 6 jours, les secrétaires bénéficient toutes d'un temps non travaillé en semaine, sur des horaires en journée.

Par ailleurs, le métier de secrétaire médical(e) propose peu de perspectives d'évolution de carrière, qui plus est au sein d'un même laboratoire. Ces faibles perspectives se retrouvent le plus souvent sur des métiers à forte population féminine.

Des éléments explicatifs sur la nature de la fonction « secrétaire médical(e) » :

- d'après certains interlocuteurs, les femmes auraient globalement une appétence forte pour le caractère « humain » de la mission de secrétaire médical(e), à la fois administrative et qui s'occupe de personnes « en difficulté » ou « fragiles parce que malades ». Elles chercheraient à concilier un travail avec la mise en œuvre de « valeurs humaines » : « en un mot, elles ont plus de cœur », dit un organisme de formation ; « elles veulent faire du social, et les questions de la maladie, de la maternité, de la fragilité les touchent plus que les hommes » ;
- le caractère « multiforme » et parfois « stressant » du métier : « c'est un métier difficile, il y a un stress, elles sont en première ligne » ; « je le vois bien, elles ne peuvent pas prendre le café le matin, les techniciennes, si ». Certains estiment que ce caractère stressant serait bien accepté par les femmes : « elles supportent mieux le stress que les hommes, elles sont plus patientes, elles épousent leur métier... parce qu'à côté de ce stress il y a ce en quoi elles croient, le contact, l'accueil, la valeur humaine » ;
- enfin, le métier de secrétaire est un métier d' « accompagnement » d'un praticien (quelle que soit sa pratique) et la division des rôles dans la société actuelle positionne plus facilement les femmes dans « l'accompagnement du talent des autres » (dixit). Néanmoins, cette analyse est moins appropriée pour les laboratoires que pour les cabinets médicaux par exemple, puisque la configuration est plus celle d'un pool de secrétaires pour plusieurs biologistes, avec une imbrication des tâches et un rapport hiérarchique interindividuel moins poussés que dans un cabinet médical.

Ces trois derniers éléments doivent bien entendu être mis en perspective : ils traduisent une représentation assez largement partagée sur les « qualités » et les « goûts » féminins : organisation, investissement, empathie... Cette représentation est bien sûr valorisante ... mais ne pose pas la question de la possibilité pour un homme de les détenir également.

Plus globalement, le caractère quasi exclusivement féminin du métier de secrétaire médical(e), et donc de l'attractivité des formations, n'est pas réellement discuté : l'état de fait est commenté, des éléments d'explications sont fournis, sans que l'on envisage réellement un changement à court ou moyen terme.

Dans ce contexte, nous avons pris le parti d'interroger nos interlocuteurs sur leur rapport à cette situation de quasi exclusivité féminine sur ce type de poste. En un sens, ils étaient invités à faire part de leurs « opinions »/ « avis »/ ressentis, que nous reprenons ci-dessous dans une approche « typologique » (mais l'échantillon est trop faible pour proposer des « tendances » sur les typologies les plus représentées).

Type 1 : Ils indiquent que si un homme secrétaire venait poser une candidature, ils n'y verraient pas d'inconvénients, du moment qu'il présente des compétences adéquates. Certains laboratoires constatent néanmoins qu'ils ont eu parfois du personnel administratif masculin...mais souvent quand il y avait une dimension de comptabilité ou encore un « plus » sur la capacité à régler des difficultés informatiques « de base ».

Type 2 : Ils insistent plus fortement sur les qualités « féminines » : capacité d'écoute, de relation empathique, d'organisation. Ils peuvent aussi fournir des explications liées aux attentes des patients/ patientes qui se « confieraient plus facilement » à des femmes. Pour ces interlocuteurs de type 2, il semble néanmoins que leur position ne soit pas une conviction profonde... mais plutôt une tentative d'explication à brûle pourpoint lorsqu'ils sont interrogés sans réelle prise de recul... car « c'est une question qui ne se pose pas ».

Technicien(ne) de laboratoire

Les femmes sont très largement majoritaires également dans la population des technicien(ne)s de laboratoire (entre 82 et 90% selon la catégorie de techniciens).

Pour expliquer cet état de fait, les laboratoires proposent un certain nombre d'explications sur les conditions d'emploi (les explications liées à la nature de la tâche et aux qualités plus fréquemment attribuées à des femmes, proposées pour les secrétaires médical(e)s, ne sont pas présentées pour les technicien(ne)s).

Hypothèse 1 : Le métier de technicien(ne) en laboratoire serait moins valorisé en laboratoire de biologie médicale qu'en laboratoire pharmaceutique ou encore dans les laboratoires de recherche. Cette moindre valorisation peut avoir des incidences sur le salaire (ce qui contribuerait à limiter la candidature d'hommes⁶).

Hypothèse 2 : Les perspectives de « carrière » existent peu dans les laboratoires, alors qu'elles peuvent exister un peu plus, par exemple, par une mobilité vers des métiers de cadre commercial / marketing dans des laboratoires pharmaceutiques. Les moindres perspectives de carrière ont tendance, statistiquement, à limiter l'attractivité des métiers pour les hommes (et inversement, les métiers où les hommes sont les moins nombreux, sont souvent ceux pour lesquels le temps de réflexion sur les possibles perspectives de carrière sont moindres, sans évidemment que ce propos puisse être généralisé). Néanmoins, il se pourrait que la période actuelle, qui voit émerger un nombre croissant de plateaux techniques qui impliqueront des responsabilités plus diverses et plus importantes pour les techniciens, fasse évoluer cette tendance, au moins en partie.

Hypothèse 3 : Les laboratoires de biologie médicale ont longtemps été des entreprises de petite taille, plus familiales... que les autres contextes professionnels possibles pour un(e) technicien(ne). Il est possible que ce contexte, aujourd'hui changeant, ait joué sur la plus forte proportion de femmes.

⁶ Cela reste une hypothèse, car nous ne disposons ni de la répartition hommes/femmes dans les laboratoires de recherche ou dans les laboratoires pharmaceutiques, ni des moyennes de salaires proposées.

Infirmier(e)

Avec 94% de femmes sur le métier d'infirmier(e) dans les laboratoires, ce taux très élevé est plus important que dans les autres secteurs où cette profession peut s'exercer (les femmes sont 84% parmi les infirmiers libéraux, 87,3% dans les hôpitaux, et 91,9% dans l'ensemble des autres emplois salariés ; données statistiques du ministère du Travail - DREES, Janvier 2009).

Les laboratoires rencontrés présentent leurs profils d'infirmier(e), ils ne parlent de ces salariés qu'au féminin :

- ils ont « peu d'infirmières débutantes » : « elles n'utiliseraient ici que 10 % de ce qu'elles ont appris, car en laboratoire on ne fait pas de soin » ; pendant des années, il n'y a de toutes façons pas eu de candidates à la sortie d'école (parce qu'elles étaient peu nombreuses) ; aujourd'hui, elles sont quelques unes, mais « on les prévient, voire on les dissuade) ;
- des infirmières qui cherchent une activité peu contraignante, sur des horaires de jours, sans le caractère trop impliquant du soin ;
- des infirmières retraitées de l'hôpital qui, à partir de 55 ans, trouvent un revenu complémentaire dans cette activité « plus cool » que celle qu'elles ont connu précédemment.

En un mot, les laboratoires insistent sur le caractère « plus tranquille » et « moins impliquant émotionnellement » de l'exercice du métier d'infirmier(e) en laboratoire qu'ailleurs. Ils lient cette caractéristique avec l'encore plus forte attractivité de cette activité pour les femmes.

Biologistes

Nos interlocuteurs constatent qu'il y aurait plus de biologistes non salariés hommes que femmes dans les laboratoires. Les données de la DREES, non spécifiques aux laboratoires, vont dans ce sens⁷.

L'un d'eux évoque les parcours professionnels de ses camarades de promotion et dit constater que les femmes s'orientent majoritairement vers la recherche et l'hôpital ; les hommes vers l'industrie ou les laboratoires de biologie médicale. Il observe que le fonctionnement sociétal aboutit à ce que les hommes s'intéressent plus (statistiquement) à la gestion d'entreprise. Il ajoute par ailleurs que beaucoup de laboratoires fonctionnent 24h/24h, ce qui implique pour les biologistes de faire des nuits, ce que les femmes acceptent moins en proportion.

Par ailleurs, dans plusieurs laboratoires rencontrés, les biologistes associés sont plutôt des hommes (pas exclusivement) et les biologistes salariés (directeurs adjoints le plus souvent) plutôt des femmes. Un laboratoire souligne que les hommes demandent soit à être associés, soit s'installent à terme, ce qui est moins le cas des femmes (celles qui font ce choix sont « très battantes » : « on a une femme associée, elle a une cinquantaine d'années ; mais elle en a bavé, elle s'est arrêtée 15 jours pour ses grossesses).

Est-ce un intérêt différencié pour la gestion d'entreprise, le rythme et les horaires d'un associé, ou encore le fait que les hommes anticipent la moindre disponibilité/capacité de management et de gestion des femmes et limitent les propositions d'association qui leur sont faites ?

Toutes les configurations sont possibles, mais ici comme ailleurs, il y a des éléments d'appréciation qui semblent encore centrés sur le sexe de la personne plutôt que sur sa candidature au sens large.

⁷ Pharmaciens biologiste libéraux : 4195 dont 42,9% de Femmes (Les professions de santé au 1^{er} janvier 2010, série statistique n°144, mai 2010) ; Médecins biologistes libéraux : 1072 dont 34,8% de femmes (Les médecins au 1^{er} janvier 2009, Série Statistique n°138, oct 2009).

2. Recrutement, formation et évolution professionnelles : quelle égalité ?

2.1. L'égalité de traitement

En matière de recrutement, la question de l'égalité professionnelle se pose sur deux plans :

- l'égalité de traitement : les processus de sélection se font-ils sur la base de critères objectivés et légitimes, les mêmes pour tous ? En d'autres termes, le recruteur a-t-il objectivé son besoin de compétences et établi une sélection des CV et des modalités d'entretiens qui s'appuient sur ces critères, plutôt que sur le ressenti général sur un profil d'âge, de sexe, d'origine qui n'ont pas à entrer en ligne de compte (la discrimination est un délit sanctionné par la loi – code civil/ code pénal) ?
- l'égalité des chances : il existe des politiques visant à favoriser l'accès de certains profils d'âge ou de sexe par exemple à certains postes dans lesquels ils sont peu représentés, pour établir une certaine mixité favorable à l'égalité professionnelle au sens collectif et sociétal ; ces politiques doivent être encadrées par les pouvoirs publics au nom de l'intérêt général (un accord, un dispositif public...). Elles conduisent certains recruteurs à obtenir le droit de recruter à compétence égale une femme parce qu'elle est femme ou un homme parce qu'il est homme, en dérogation du principe de non discrimination, et pour soutenir l'effort collectif de rétablissement de l'égalité.

La question de l'égalité de traitement propose un regard un peu décalé par rapport à l'enjeu de l'attractivité. Elle propose de s'intéresser aux pratiques des employeurs plus qu'au positionnement des salariés. En d'autres termes, est-ce que l'employeur garantit l'égalité de traitement quel que soit le sexe, lors du recrutement ?

La plupart de nos interlocuteurs l'affirment, mais les développements ci-dessus peuvent, parfois, laisser transparaître (comme c'est le cas dans tous les secteurs d'activité), certaines catégorisations qui pourraient être interrogées : l'impression de l'existence de caractéristiques principalement féminine (écoute, empathie) ou masculines (disponibilité) qui peuvent être attribuées à l'un ou l'autre sexe sans que les individus soient évalués pour eux-mêmes. Sans que l'on puisse dire que ces « généralisations » soient légions, une étude sur l'égalité professionnelle se doit de les souligner comme un point de vigilance permanent à introduire dans les process, notamment de recrutement.

2.2. L'accès à la formation professionnelle conditionné par l'emploi⁸

En France, il demeure des disparités d'accès à la formation continue au détriment des femmes dans le secteur privé, qui affichent un taux global d'accès inférieur à celui des hommes. Ces disparités concernent toutes les catégories socioprofessionnelles et sont plus marquées pour les catégories employées et ouvrières, pour les salariés à temps partiel, et les femmes de moins de 40 ans.

Salariés ayant suivi un plan de formation selon les postes et le sexe	Hommes	Femmes	Ensemble
Personnel d'entretien	NS NS	100 % 3 %	100 % 3 %
Coursiers	24 % 5 %	76 % 2 %	100 % 2.5 %
Personnel d'entretien et Coursiers	NS NS	100 % 0.5 %	100 % 0.5 %
Secrétaires	1 % 2.5 %	99 % 26 %	100 % 23 %
Techniciens C	20 % 16 %	80 % 8 %	100 % 9 %
Techniciens B	10.5 % 37.5 %	89.5 % 39.5 %	100 % 39 %
Techniciens A	19 % 15.5 %	81 % 8.5 %	100 % 9 %
Infirmiers	9.5 % 2.5 %	90.5 % 3 %	100 % 3 %
Qualiticiens	16 % 2.5 %	84 % 1.5 %	100 % 2 %
Informaticiens	100 % 1.5 %	NS NS	100 % NS
Comptables	10.5 % 1.5 %	89.5 % 2 %	100 % 2 %
Directeurs adjoints	16.5 % 5 %	83.5 % 3 %	100 % 3.5 %
Non spécialisés (Secrétaires-techniciens C, coursiers- techniciens C, secrétaires...)	23 % 2.5 %	77 % 1 %	100 % 1 %
Autres (Directeur général, pharmacien, technicien médical, aide technicien)	36 % 8 %	64 % 2 %	100 % 2.5 %
Ensemble	10 % 100 %	90 % 100 %	100 % 100 %

Lecture du tableau :
24 % des coursiers formés sont des hommes.
Ils représentent 5 % des hommes formés

⁸ L'essentiel des données formation proviennent de l'OPCA professions libérales. Pour le plan de formation les entreprises de plus de 10 salariés ont le choix entre la gestion interne, le versement à l'OPCA PL et le versement à un OPCA interprofessionnel. La majorité des laboratoires de plus de 40 ne versent pas à l'OPCA PL leur cotisation plan. Pour celle-ci nous n'avons que très peu de données. Donc ces chiffres ne donnent qu'une vision parcellaire. Le fichier de l'OPCA PL comprend 2 678 laboratoires de biologie médicale. Parmi ces adhérents, 1 230, soit 46 %, ont envoyé au moins un salarié en formation en 2009. Soit un total de 5 500 stagiaires, dont 91 % de femmes, proportion comparable à celle des femmes dans l'effectif total et dans les données formation de l'AGEFOS PME. Le rapport de branche estime le nombre de salariés partis en formation, tout OPCA confondus, à 5 300 en 2009 avec une répartition hommes/femmes comparable à la structure globale de la population salariée.

Emplois	Répartition des stagiaires
Technicien de laboratoire	60 %
Secrétaire, secrétaire comptable	15 %
Secrétaire médicale	9 %
Biologiste, directeur de laboratoire	4 %
Employé	3 %
Technicien autre	3 %
Autre	6 %
Total	100 %

Source : données OPCA PL 2009

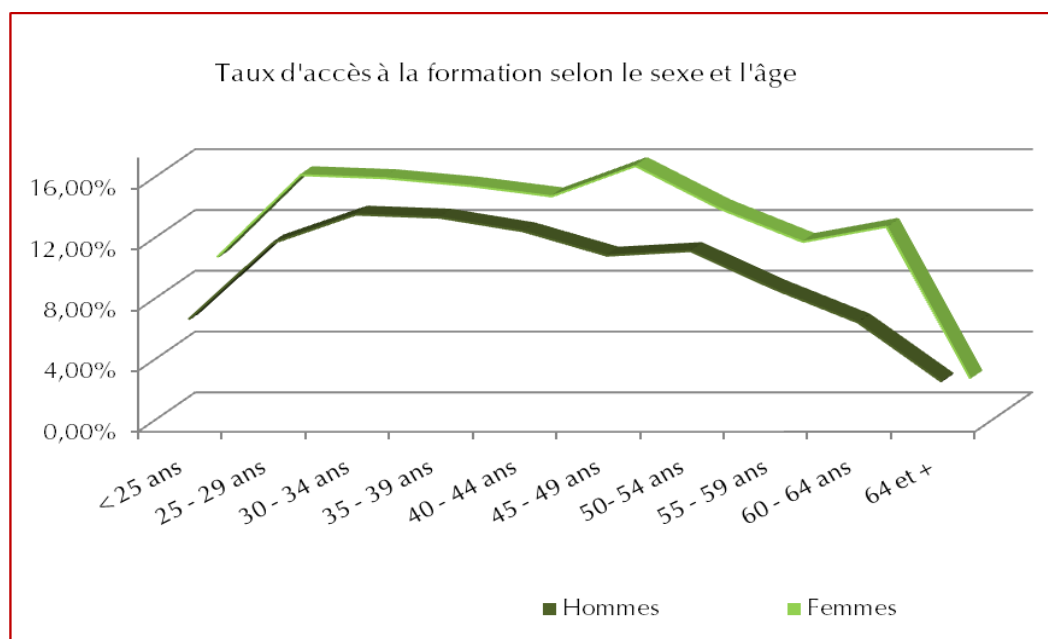
Les données de l'OPCA PL indiquent que la majorité des stagiaires sont des techniciens de laboratoire (60 %), suivis des secrétaires médicales et des secrétaires.

Cette répartition des professionnels partis en formation se retrouve également dans le rapport de branche avec la prédominance des techniciens de laboratoires.

Taux d'accès à la formation selon le sexe	
Hommes	11 %
Femmes	14 %
Ensemble	14 %

Source : étude GESTE sur données OPCA PL

Les taux d'accès à la formation selon le sexe montrent un taux d'accès supérieur pour les femmes.



De même, le taux d'accès à la formation des femmes est supérieur à celui des hommes quel que soit l'âge, avec un pic entre 45 et 49 ans. Ces dernières occupant la majorité des emplois de technicien de laboratoire et de secrétaire, ceci explique sans doute une part importante de ces écarts.

Des durées de formation plus importantes pour les hommes que pour les femmes

Aucune catégorie de personnel n'est écartée de la formation même si la durée varie fortement en fonction des emplois. La durée moyenne des départs en formation est de 16h30. Mais les hommes bénéficient de durées de formation plus longues que les femmes (20 h en moyenne contre 16 h).

Durée moyenne du nombre d'heures de formation selon le poste et le sexe	Hommes	Femmes	Ensemble
Personnel d'entretien	NS	10 h	10 h
Coursiers	5 h	6 h	6 h
Personnel d'entretien et Coursiers	NS	2.30 h	2.30 h
Secrétaires	7 h	10 h	10 h
Techniciens C	21 h	15.30 h	16.30 h
Techniciens B	22 h	17.30 h	18 h
Techniciens A	24 h	20 h	20.30 h
Infirmiers	6.30 h	7.30 h	7.30 h
Qualiticiens	14 h	26 h	24 h
Informaticiens	21 h	NS	21 h
Comptables	8 h	14 h	13.30 h
Directeurs adjoints	43 h	48 h	47 h
Non spécialisés (Secrétaires-techniciens ...)	6 h	21 h	18 h
Autres (Directeur général, pharmacien, technicien médical, aide technicien)	16 h	17.30 h	16.30 h
Ensemble	20 h	16 h	16.30 h

Source : Rapport de branche 2009 I+C

Constat d'absence d'appétence pour la formation

Les laboratoires interrogés soulignent pour la plupart qu' « en général, il n'y a pas grandes demandes » pour la formation, quel que soit le métier.

Pour mieux expliquer cette « tendance », ils distinguent différents freins :

Dans des laboratoires gérés de manière plutôt « familiale » pendant les années précédentes qui, aujourd'hui se regroupent, il est nécessaire d'introduire une culture de l'évaluation et du besoin d'évolution des compétences, voire d'évolution professionnelle.

- la formation peut en être le vecteur. Plusieurs responsables de laboratoires, évoquent, à l'heure où ils cherchent à développer cette « culture », une forme de réticence chez certains de leurs salariés à l'idée même de formation ;
- les profils de salariés à forte ancienneté, quel que soit le métier, seraient plus fréquemment dans ce positionnement ;
- d'autres laboratoires mettent en avant la question de la disponibilité, ou plus précisément de la capacité à faire évoluer une organisation personnelle/professionnelle. Ils évoquent la facilité pour certains salariés de participer à des actions se déroulant à proximité de leur domicile, mais la difficulté à s'absenter une nuit de chez eux. Cela concerne plus principalement les femmes que des hommes, du fait des charges familiales (et des familles monoparentales).

La faible souplesse serait également le fait de salariés qui n'ont pas nécessairement de contraintes familiales, mais pour qui la mobilité est réellement un obstacle. Pour certaines catégories de population, prendre un train, un métro, un hôtel y compris en groupe, se révèle très difficile au détriment du départ en formation. Certains interlocuteurs disent même que le frein est pour eux presque plus générationnel (les jeunes étant plus souple, y compris lorsque ce sont des femmes ayant des enfants en bas âge) que de genre.

2.3. Faibles perspectives d'évolution professionnelle pour tous mais encore plus pour les femmes

Pour ce qui concerne l'évolution professionnelle, qui n'a pas entendu parler du plafond de verre (mobilité ascendante plus faible pour les femmes que pour les hommes) ou encore du mur de verre (moins de mobilité en général, même quand il s'agit de ne pas occuper un poste plus élevé sur une grille de rémunération ou hiérarchique) ? Les facteurs explicatifs sont nombreux et croisés : des causes sociétales liées à la faible légitimité accordée aux femmes dans des univers de pouvoir, à la division sexuelle du travail et la hiérarchisation du masculin et du féminin ; des causes organisationnelles car certaines règles jouent au détriment des femmes (valorisation de l'investissement professionnel ou des horaires de travail ou encore la détection de « hauts potentiels » dans des groupes de managers âgés de 28-35 ans, âges où les femmes ont leurs enfants) ; causes liées aux stratégies des acteurs eux-mêmes dans leur arbitrage entre vie familiale et professionnelle.

En matière d'accès à la formation et d'évolution professionnelle, comme en matière de recrutement, la question de l'égalité professionnelle se pose de la même manière, à travers le double prisme de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances.

- Pour ce qui concerne l'égalité de traitement, les actions menées concernent les process d'analyse et de réponse aux besoins de formation dans l'entreprise : à quelles catégories socioprofessionnelles s'adressent les formations proposées dans le plan, répond-on de manière équitable aux demandes selon les personnes qui les formulent, analyse-t-on les besoins individuels de manière objective et équitable, notamment par la mise en place d'un process d'évaluation annuel formalisé, toutes les catégories socioprofessionnelles sont-elles aussi bien informées de leurs droits à la formation ? Concernant l'évolution professionnelle, la question de l'égalité de traitement est également traitée sous l'angle des process et des droits lors d'un congé maternité ou d'un congé parental, notamment.
- En matière d'égalité des chances, il est parfois nécessaire d'inciter certains publics par des mesures spécifiques à recourir à une formation. En lien avec les questions d'évolution professionnelle, les femmes qui se forment en général moins pendant la période où elles ont des enfants en bas âge que les hommes, peuvent voir aménager des temps pour favoriser leur recours à la formation à un moment crucial de l'évolution de carrière.

Pour l'évolution professionnelle, l'action se situe par ailleurs beaucoup sur les modes d'organisation (articulation des temps de vie notamment).

Globalement, les laboratoires de biologie médicale offrent peu de perspectives d'évolution en interne, quel que soit le poste : « c'est vrai pour les secrétaires, mais aussi pour les techniciens, et même pour les biologistes ! » nous dit l'un d'entre eux.

Ces faibles perspectives d'évolution professionnelle sont sans doute une des explications à la plus faible attractivité pour les hommes, comme dans d'autres branches.

Mais au-delà de cette dimension sur l'attractivité, qu'en est-il de l'égalité de traitement : les hommes évoluent – ils plus que les femmes ?

Les laboratoires rencontrés soulignent la difficulté à faire évoluer les techniciens, de manière générale, car « il y a peu de responsabilité à prendre » : « il y en a un ou deux qui prennent

du galon, qui prennent une responsabilité d'équipe », « à qui on confie la responsabilité d'une paillasse », « d'un appareil », « d'une démarche qualité », mais pas plus.

Interrogés sur le « qui » prend ces responsabilités, les laboratoires soulignent qu'ils ne font pas de différence dans la proposition... mais attestent que c'est plus souvent (pas exclusivement) des hommes, et l'expliquent.

Explication 1 : la disponibilité pour répondre à des besoins ponctuels en dehors d'une organisation figée. Les laboratoires observent une plus grande « souplesse » d'organisation des hommes à qui l'on demande de faire une ou plusieurs heures supplémentaires, quand on demande des volontaires pour remplacer un salarié qui fait habituellement les nuits, quand on demande de partir deux jours parce qu'il y a une formation...

Explication 2 : Certains interlocuteurs avouent aller un peu plus loin que la disponibilité « réelle » et anticipent davantage : « on sait que si on confie une responsabilité, même si ce ne sont pas normalement des heures supplémentaires, parfois cela peut déraiser sur l'horaire classique, on propose donc peut-être plus facilement à un homme ». Cette anticipation du risque est un des systèmes classiques de la production d'inégalités et de discriminations.

Explication 3 : Certains interlocuteurs disent avoir observé quelques compétences complémentaires, « pas centrales mais aidantes » chez certains techniciens hommes dans leur laboratoire, des compétences informatiques par exemple. Aurait-ils remarqué ces compétences chez des femmes ? Ils disent eux-mêmes ne pas en être certains. On touche là aux influences des représentations collectives (une situation observée à plusieurs reprises, qui est généralisée à toute une catégorie).

On voit bien à travers ces trois explications que la question de l'évolution peut se poser au regard de l'évaluation des compétences et des souhaits de chaque personne, également de ses contraintes, mais aussi de l'anticipation par les décideurs de ce que peuvent être ces souhaits, ces contraintes, voire ces capacités. C'est bien sur ces anticipations de risques basées sur une généralisation de certaines observations à toute une catégorie de population (ici en raison du sexe) que le travail sur l'égalité professionnelle doit porter.

3. Temps de travail et articulation des temps de vie

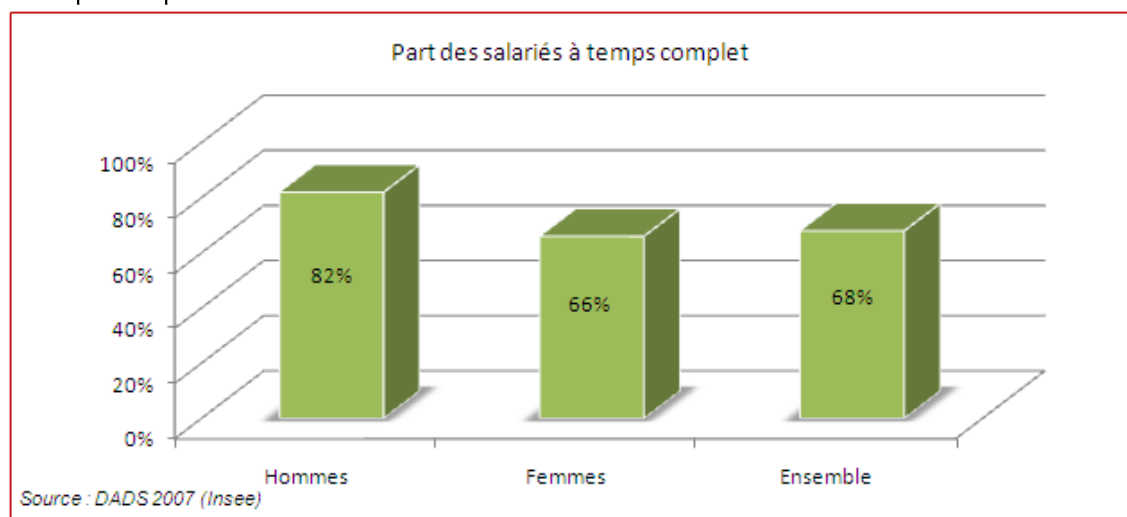
Les pères français consacrent trois fois moins de temps aux activités parentales que les mères.

Ce chiffre, qui a peu évolué sur les 20 dernières années, montre toute l'importance à analyser la question de l'articulation des temps vie professionnelle/ vie familiale au regard de la question de l'égalité professionnelle. S'ajoute aujourd'hui la question du temps accordé à la prise en charge des aînés, temps qui incombe également plus souvent aux femmes qu'aux hommes.

En France, comme ailleurs en Europe, les salariés à temps partiel sont très majoritairement des femmes (83%). Ainsi en 2007, 31% des femmes et seulement 6% des hommes occupaient un emploi à temps réduit.

3.1. Les femmes plus fréquemment à temps partiel

Les 2/3 des femmes de la branche travaillent à temps complet contre plus de 80 % des hommes d'après les données de la DADS 2007. Le rapport de branche donne des résultats légèrement en dessous avec 65 % des femmes et 76 % des hommes qui travaillent à temps complet.



Ces chiffres sont globalement inférieurs à la moyenne nationale, tous secteurs d'activité confondus : 71 % des femmes travaillent à temps complet pour 94 % des hommes (Insee 2008). Par contre, si l'on considère uniquement les salariés des entreprises libérales, l'écart entre les hommes et les femmes est légèrement plus faible dans la branche des laboratoires. Parmi les salariés des entreprises libérales, 62 % des femmes travaillent à temps complet contre 83 % des hommes, soit 21 points d'écart, contre 11 points uniquement dans le secteur des laboratoires. Et c'est dans les entreprises libérales dont l'activité est liée à la santé que le temps partiel est le plus fréquent : 49 % pour les femmes et 69 % pour les hommes⁹

Un laboratoire propose une explication (sans doute pas unique) à cette moindre proportion des temps partiels dans les laboratoires par rapport à l'ensemble des entreprises libérales liées à la santé : les horaires étendus d'ouverture (tôt le matin, environ 7h-7h30 et tard le soir –

⁹ « Les chiffres clés des activités libérales » - DGCIS 2009.

19h30 – 20h), qui plus est sur 6 jours, conduisent à proposer des plannings permettant d'organiser quelques temps libres hors périodes « classiques » de bureau, ce qui peut limiter la demande de temps partiel.

Ceci dit, cela ne peut pas être la seule explication, et les temps partiels restent nombreux.

Type de contrat selon les emplois et le sexe	Hommes				Femmes			
	Temps complet	Temps partiel	Temps partiel, plusieurs employeurs	Ensemble	Temps complet	Temps partiel	Temps partiel plusieurs employeurs	Ensemble
Personnel d'entretien	36.5 %	59 %	4.5 %	100 %	20 %	73 %	7 %	100 %
Coursiers	63 %	35 %	2 %	100 %	44.5 %	55 %	0.5 %	100 %
Personnel d'entretien et Coursiers	91 %	9 %	NS	100 %	39.5 %	58 %	2.5 %	100 %
Secrétaires	82 %	18 %	NS	100 %	74 %	26 %	NS	100 %
Techniciens C	95 %	5 %	NS	100 %	73.5 %	26 %	0.5 %	100 %
Techniciens B	94 %	6 %	NS	100 %	75 %	25 %	NS	100 %
Techniciens A	92 %	8 %	NS	100 %	79 %	21 %	NS	100 %
Infirmiers	13 %	67 %	20 %	100 %	26 %	70 %	4 %	100 %
Qualiticiens	50 %	43 %	7 %	100 %	55 %	39 %	6 %	100 %
Informaticiens	80 %	NS	20 %	100 %	100 %	NS	NS	100 %
Comptables	70 %	20 %	10 %	100 %	51 %	41 %	8 %	100 %
Directeurs adjoints	59 %	32 %	9 %	100 %	51 %	48 %	1 %	100 %
Non spécialisés	67 %	33 %	NS	100 %	80 %	17 %	3 %	100 %
Autres	67 %	28 %	5 %	100 %	52 %	47 %	1 %	100 %
Ensemble	76 %	21 %	3 %	100 %	65 %	34 %	1 %	100 %

Source : Rapport de branche 2009 I+C

Au-delà de la comparaison avec d'autres secteurs, la part des temps partiels est plus importante chez les femmes dans toutes les professions, excepté chez les qualiticiens (faible effectif) et chez les non spécialisés. Elle l'est de façon plus marquée chez les salariés cumulant un poste d'entretien et de coursier et les techniciens de laboratoire. Par ailleurs, le temps partiel des hommes est plus souvent lié au fait d'avoir plusieurs employeurs.

Nous n'avons pas ici de données sur le caractère subi ou choisi du temps partiel dans la branche mais, pour mémoire, les enquêtes menées par l'Insee tous secteurs confondus montrent qu'un tiers des femmes subit plus qu'il ne choisit le temps partiel¹⁰.

¹⁰ « Les femmes face au travail à temps partiel » rapport du Conseil Economique et Social (2008).

Temps de travail hebdomadaire moyen selon le poste et le sexe	Hommes	Femmes	Ensemble
Personnel d'entretien	14.30 h	14.30 h	14.30 h
Coursiers	20 h	23 h	22.30 h
Personnel d'entretien et Coursiers	17.30 h	24 h	24 h
Secrétaires	ND	26.30 h	26.30 h
Techniciens C	26 h	27 h	27 h
Techniciens B	25 h	26.30 h	26.30 h
Techniciens A	22 h	28 h	27.30 h
Infirmiers	16 h	20.30 h	20 h
Qualiticiens	14 h	19 h	18 h
Informaticiens	25.30 h	NS	25.30 h
Comptables	22 h	18 h	18.30 h
Directeurs adjoints	15 h	23.30 h	22 h
Non spécialisés (Secrétaires-techniciens C, coursiers- techniciens C)	23.30h	23.30 h	23.30 h
Autres (Directeur général, pharmacien, technicien médical, aide technicien)	13 h	22 h	21 h
Ensemble	18 h	23.30 h	23 h

Source : Rapport de branche 2009 I+C

La durée de travail des salariés à temps partiel est plus importante pour les femmes que pour les hommes, quel que soit le métier, à l'exception des comptables. Moins fréquemment à temps partiel, les hommes ayant ce type de contrat ont des durées moyennes de travail plus réduites que les femmes.

Enfin, le nombre des salariés à temps plein ayant effectué des heures supplémentaires se répartit quasiment à égalité entre les femmes et les hommes. Mais les hommes effectuent, en moyenne, plus d'heures supplémentaires que les femmes.

Heures supplémentaires selon le sexe	Hommes	Femmes
% de salariés à temps plein ayant effectué des heures supplémentaires	40 %	38 %
Nombre moyen d'heures supplémentaire	66 h	48.30 h

Source : Rapport de branche 2009 I+C

Les hommes à temps partiel effectuent plus rarement des heures complémentaires, mais sur des durées moyennes plus longues.

Heures complémentaires selon le sexe	Hommes	Femmes
% de salariés à temps plein ayant effectué des heures complémentaires	19 %	29 %
Nombre moyen d'heures complémentaires	49 h	38.30 h

Source : Rapport de branche 2009 I+C

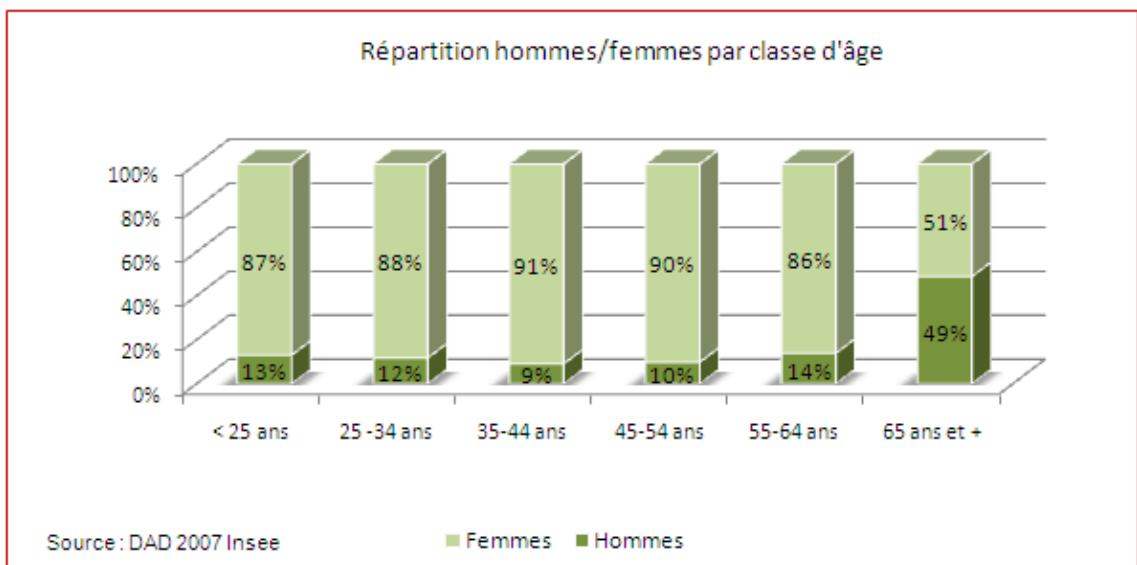
Enfin, les hommes réalisent 1,5 à deux fois plus d'astreintes, gardes, travail de nuit et travail du dimanche que les femmes. Ceci renvoie à l'hypothèse d'une disponibilité plus grande, réelle ou supposée, des hommes.

Astreintes selon le sexe (en % de salariés)	Astreintes	Gardes	Travail de nuit	Travail du dimanche
Hommes	20.5 %	17 %	8 %	19.5 %
Femmes	11 %	12.5 %	4.5 %	11.5 %

Source : Rapport de branche 2009 I+C

Arrêts de carrières plus tardifs pour les hommes

La proportion de femmes diminue légèrement dans les effectifs à partir de 55 ans, pour retrouver la part des moins de 25 ans, puis chute après 64 ans. Cette évolution s'explique essentiellement en raison des gains de trimestres par enfant qui leur permettent un départ en retraite anticipé.



4. La rémunération

Introduction méthodologique

Pour l'analyse des rémunérations, deux sources de données ont été exploitées :

- les données issues de la caisse de retraite Mornay qui permettent de connaître l'évolution des salaires sur plusieurs exercices (de 2005 à 2008). Ces données distinguent les cadres et non cadres mais ne donnent pas d'informations plus fines par catégorie professionnelle ou métier. Compte tenu des imprécisions et valeurs aberrantes constatées sur les petites valeurs dans le fichier d'origine, les salaires mensuels bruts inférieurs à 1000 euros ont été exclus de l'analyse. Ceci exclut probablement une part importante des temps partiels. Les périodes de travail inférieures à 30 jours ont également été exclues de l'analyse. Ces données, parce que largement imparfaites, ne peuvent être lues comme des données stabilisées et fiables dans la finesse. La branche exprime d'ailleurs des réserves à leur égard. Il a néanmoins semblé nécessaire de les mobiliser, à la fois pour fournir des grandes tendances et pour inciter les partenaires à travailler à l'avenir sur les données construites et fournies.
- Les données du fichier des stagiaires de la formation professionnelle de l'OPCA PL qui renseigne sur l'emploi et la rémunération. Ces données peuvent ne pas être représentatives de l'ensemble des salariés, l'action de départ en formation étant en partie liée à une certaine dynamique d'évolution de la personne et peut-être donc à des salaires plus élevés, mais elles permettent d'identifier les écarts, s'ils existent, au sein de cette population. Les données mobilisées pour l'analyse portent sur les stagiaires travaillant à temps complet uniquement (temps supérieur ou égal à 151 heures)¹¹.

A noter que les données d'AGEFOS PME, qui pourraient renseigner sur les laboratoires plus importants, n'incluent pas d'éléments sur la rémunération ni sur l'emploi occupé. Elles n'ont donc pas pu être exploitées dans cette partie.

Enfin, après l'exploitation croisée des données précédentes, le rapport de branche 2009, construit sur la base d'un questionnaire aux laboratoires de la branche, a été diffusé et comportait des éléments sur la rémunération qui sont repris ici.

Le calcul et l'analyse des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes peuvent avoir plusieurs objectifs :

- mettre en exergue les différences de gain réel au final (et donc le niveau de vie) pour les femmes et les hommes, quel que soit le temps de travail, le niveau de qualification et le poste occupé. Dans ce cas, le calcul et l'analyse des écarts de rémunération est proposé sans distinction de l'emploi occupé, du temps de travail ou encore de la qualification. L'écart entre les salaires mensuels moyens en France des femmes et des hommes était de 25,3% en 2002 ;
- analyser l'égalité de traitement proposée aux femmes et aux hommes, à niveau de qualification, emploi, temps de travail, voire ancienneté équivalente. Dans ce cas, l'enjeu est d'affiner le calcul au mieux et de « comparer » des populations comparables (même emploi, même temps de travail notamment). Ceci est souvent difficile compte tenu de la nature des données existantes. Même si les données existent et sont exploitées, des écarts peuvent subsister. Certains d'entre eux sont expliqués par des raisons objectives, d'autres sont le fruit de fonctionnements collectifs, souvent en système, qui n'accordent pas, consciemment ou inconsciemment, la même place aux femmes et aux hommes sur le marché du travail.

¹¹ Les personnes en contrat de professionnalisation sont exclues de la présente analyse. Dans le fichier des stagiaires de l'OPCA PL, les salaires mensuels inférieurs à 1 000 euros, supérieurs à 10 000 euros pour les employés et à 100 000 euros pour les cadres ont été considérés comme valeur aberrante et exclus de l'analyse.

Dans le développement à suivre, nous partons des données globales (différences de gain réel), tout temps de travail et tous emplois confondus, pour ensuite affiner au mieux en fonction du temps de travail, du statut et /ou de l'emploi

4.1. Des différences de gains réelles

Écarts de rémunération élevés¹²

		Salaire mensuel brut *				Nombre de salariés
		Moyenne	Maximum	Minimum	Médiane	
2005	Femme	1 883,4	21 227,4	1 000,2	1 747,7	26 217
	Homme	2 589,0	16 677,2	1 001,4	2 044,5	3 581
2006	Femme	1 924,3	16 525,7	1 000,0	1 785,2	27 306
	Homme	2 653,3	27 543,4	1 000,3	2 091,5	3 665
2007	Femme	1 976,7	21 742,1	1 000,2	1 834,7	28 854
	Homme	2 666,6	19 059,5	1 002,7	2 150,3	3 772
2008	Femme	2 029,5	16 834,6	1 000,2	1 886,2	29 783
	Homme	2 753,6	17 884,5	1 000,6	2 211,6	3 944
2009	Femme	2 561,8	NC	1 024,7	2 212,5	193
	Homme	3 688,3	NC	1 287,5	2 734,1	24

Source : étude Geste sur données Caisse de retraite

Globalement, tout emploi et temps de travail confondu, le salaire moyen des hommes, ainsi que la médiane (50 % des salaires au-dessus et 50 % des salaires en-dessous) est plus élevé que celui des femmes.

Une étude sur les écarts de salaires sur l'ensemble de la population de salariés tous secteurs confondus¹³, et incluant les temps partiels, montre un écart de salaires entre les hommes et les femmes de 25,3 % en 2002, indiquant une faible baisse depuis 1990 date à laquelle l'écart était de 26,2 %. Il n'existe pas de données globales plus récentes mais, avec 35 % en 2008, l'écart pour la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale serait particulièrement élevé (d'autant plus que, sont exclus de l'analyse les temps partiels dont le salaire brut mensuel est inférieur à 1 000 euros).

Plusieurs facteurs peuvent justifier ces écarts de salaires :

- le temps de travail : la part des femmes à temps partiel, 35%, est plus élevée que celle des hommes, 24%, même si cet écart est, comme nous l'avons vu plus haut, moins marqué que dans d'autres branches professionnelles ;

¹² Avertissement : Pour chaque exercice, de 2005 à 2009, le salaire mensuel brut (primes incluses) moyen a été calculé pour les 2 populations hommes et femmes. Sont également reportés le salaire mensuel brut maximum, le minimum, la médiane (50% des salaires sont supérieurs à cette valeur et 50% inférieurs), ainsi que le nombre de salariés correspondant. Compte tenu de l'existence de données aberrantes dans le fichier, nous avons fait le choix de ne retenir pour l'exploitation que les individus dont le salaire mensuel brut était supérieur ou égal à 1000 euros. Cette restriction élimine sans doute une partie des individus à temps partiel. L'année 2009 comportant peu de salariés dans le fichier, les résultats sont à interpréter avec précaution.

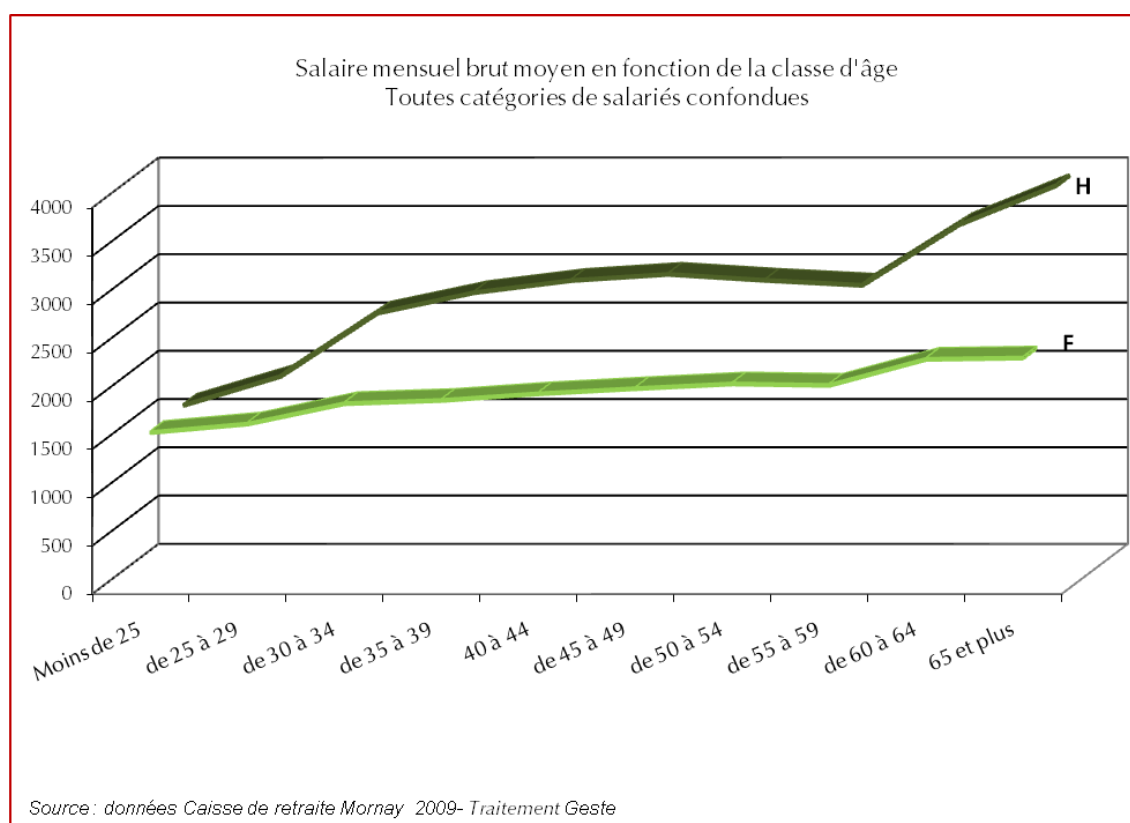
¹³ « Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? » Dominique Meurs et Sophie Ponthieux - *Economie et Statistique* N° 398-399, 2006.

- les statuts et les emplois : les hommes sont plus souvent cadres (14% des salariés hommes contre 4% des salariés femmes, DADS 2007), certains emplois sans doute plus rémunérés sont plus masculins.

Cette partie propose de revenir successivement sur les différences de temps de travail et d'emploi qui peuvent venir expliquer ces écarts, pour analyser ensuite les écarts restants à temps de travail et à emploi équivalent (autant que les données le permettent).

Ecarts de salaires distincts selon l'âge¹⁴

Le graphique ci-dessous (comme ceux de même nature qui figurent dans la suite du document) représente le salaire brut moyen (primes comprises) des salariés de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale, hommes et femmes de différents âges en 2009.



Les rémunérations des salariés en début de carrière sont équivalentes. Par contre, les écarts entre les hommes et les femmes s'établissent rapidement pour se creuser un peu plus avec chaque tranche d'âge.

Des écarts de salaires existent entre les hommes en fonction des tranches d'âge. Par ailleurs, les femmes âgées de 30 à 55 ans ont des salaires pratiquement identiques alors que ce n'est pas le cas pour les hommes.

Le salaire des femmes en fin de carrière comme celui des hommes est plus élevé que celui des autres générations, mais les hommes creusent encore l'écart.

¹⁴ Avertissement pour une lecture vigilante : il ne s'agit pas ici de l'évolution moyenne de rémunération pour une même personne selon l'âge, mais d'une photographie de la population des salariés à une date donnée en fonction de leur âge.

4.2. Influence du temps de travail

Il n'a pas été possible d'exploiter les données de la caisse de retraite sur le temps de travail car il a été nécessaire d'exclure les salaires bruts inférieurs à 1000 euros et donc une part des temps partiels.

Quoi qu'il en soit, il est probable que le temps partiel, plus important chez les femmes, ait une influence sur la distinction de salaire entre les hommes et les femmes au niveau du gain réel.

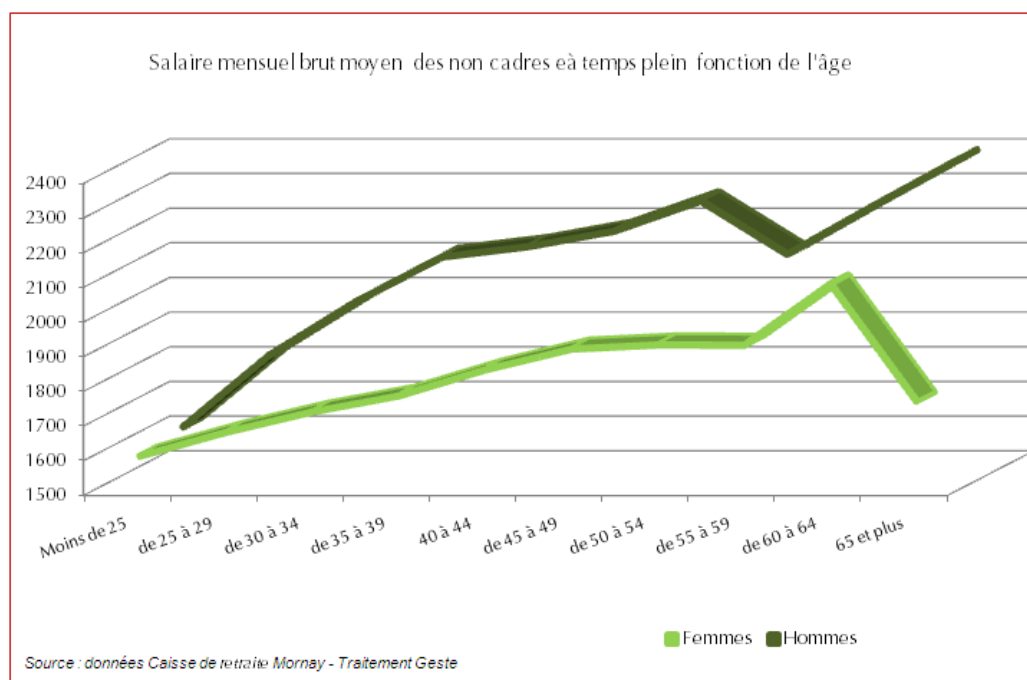
Par ailleurs, le rapport de branche 2009 souligne que les astreintes, gardes, travail de nuit ou le dimanche, rémunérés en sus ou mieux rémunérés concernent plus particulièrement les hommes. De même, ils effectuent en moyenne un nombre plus élevé d'heures supplémentaires. Ces différents éléments abondent dans le sens de l'hypothèse d'une certaine influence du temps de travail (ainsi que des astreintes et heures mieux rémunérées de nuit ou le dimanche) pour expliquer les écarts de rémunération hommes / femmes.

4.3. Influence de la catégorie socioprofessionnelle

D'après les données de la caisse de retraite, les écarts de salaires entre les hommes et les femmes sont très différents en fonction du statut : autour de 35% pour les cadres contre 12% environ pour les non cadres.

Ecarts de salaires mais tendance identique chez les non cadres

En début de carrière, les non cadres ont des rémunérations similaires. Ensuite, les salaires progressent avec les générations. Cependant la progression étant plus importante pour les hommes, les écarts de salaires entre les hommes et les femmes apparaissent et se creusent, au profit des premiers. Néanmoins, les femmes ne connaissent pas la cassure à 30 ans que l'on voit chez les cadres. Après 55 ans, le salaire des femmes se rapprochent de celui des hommes.

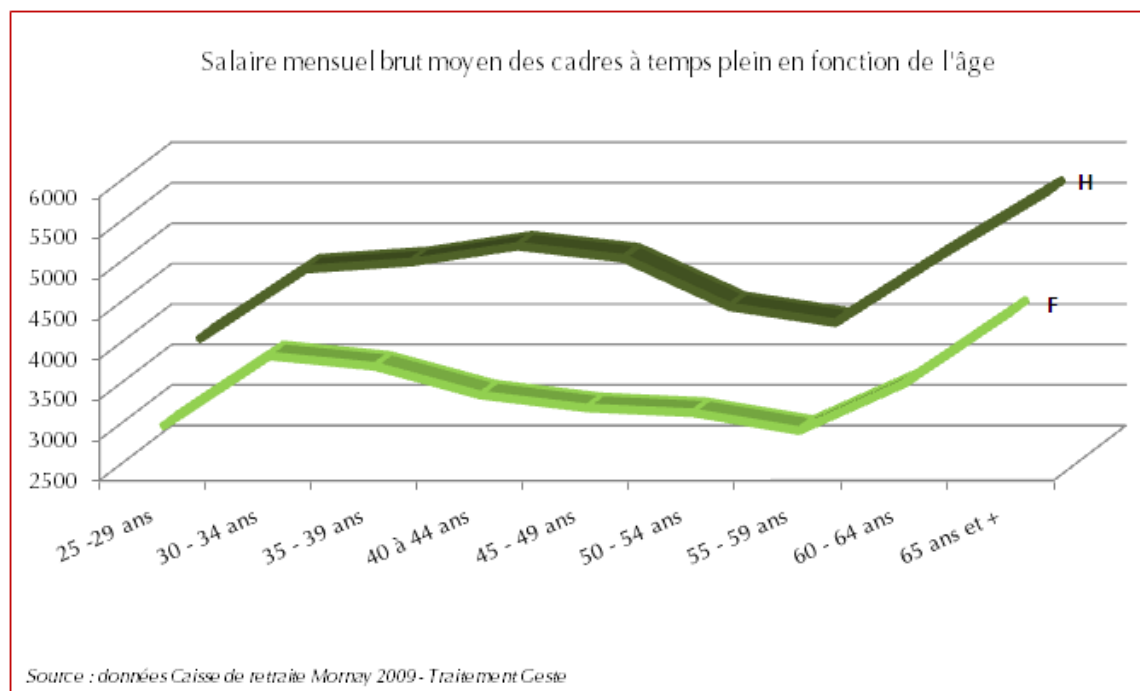


Pour les cadres, écarts de salaires entre les hommes et femmes se cumulent aux disparités entre générations

Dès l'embauche, l'écart entre le salaire des femmes et des hommes est une réalité, celui-ci est particulièrement élevé pour la tranche des 25-29 ans.

De plus, contrairement aux hommes, le salaire des femmes de 40 ans est inférieur à celui des femmes de 30 ans. Cet écart entre les hommes et les femmes de même génération résulte principalement de l'impact de la période « avec enfants », qui se ressent également sur le salaire des femmes travaillant à temps plein et qui perdure pendant de nombreuses années.

Que ce soit pour les hommes ou pour les femmes, la courbe fait apparaître des salaires moyens inférieurs pour les 55-59 ans par rapport à la génération précédente ? et supérieurs pour les plus de 60 ans. Les explications peuvent être liées aux périodes d'embauche (des salaires plus ou moins élevés proposés à certaines époques) ou à une présence plus massive, sur ces tranches d'âge, des salariés les plus qualifiés et rémunérés.



Ecarts de salaires particulièrement importants au sein de la catégorie cadres

Ecarts de salaires à temps plein	Cadre	Non cadre
Moins de 25 ans		1,2%
25 - 29 ans	24,0%	9,2%
30 - 34 ans	18,6%	13,9%
35 - 39 ans	24,9%	16,2%
40 - 44 ans	43,4%	12,6%
45 - 49 ans	45,8%	10,9%
50 - 54 ans	30,0%	16,0%
55 - 59 ans	32,9%	7,6%
60 - 64 ans	34,4%	6,6%
65 ans et plus	25,4%	37,4%

Pour les cadres, les salaires des hommes sont entre 18% et 46% plus élevés que celui des femmes tandis que pour les non cadres, non seulement ces derniers sont embauchés au même salaire mais l'écart par la suite ne dépasse jamais 16%.

Les données du rapport de Branche 2009 donnent des éléments distincts et complémentaires pour avancer dans l'analyse. Les cadres sont les salariés ayant un indice égal ou supérieur à 400. D'après les déclarations des laboratoires répondants au questionnaire (on sait que des éléments déclaratifs en matière de rémunération sont toujours à lire avec vigilance), aux indices 400 et 600 les femmes seraient en général mieux rémunérées que les hommes. Par contre, à l'indice 800, les hommes sont nettement mieux rémunérés.

Les données du rapport de branche disponibles ne permettent pas de confirmer ou d'infirmer le fait que les cadres masculins sont au global mieux rémunérés que les cadres féminins, mais les données sur les rémunérations de la caisse de retraite mettent en évidence qu'aux niveaux de rémunération les plus élevés, les salaires des hommes sont supérieurs à ceux des femmes.

Salaire annuel moyen des hommes et des femmes à temps plein selon les coefficients

Coefficients	Hommes	Femmes	Ensemble
150	16.106 €	16.202 €	16.149 €
160	18.108 €	18.260 €	18.228 €
170			17.078 €
180			19.510 €
200	23.189 €	19.536 €	20.370 €
220			17.387 €
230			19.365 €
240	15.033€	15.529 €	15.480 €
250	21.801€	19.833 €	20.040 €
260	23.542 €	22.301 €	22.329 €
270	22.569 €	23.442 €	23.383 €
280	26.492 €	23.513 €	23.942 €
290	27.827 €	26.666 €	26.791 €
300	31.958 €	27.211 €	28.087 €
310			27.978 €
350	36.249 €	32.259 €	33.065 €
400	31.506 €	36.938 €	35.127 €
500	€	€	43.592 €
600	49.014 €	51.834 €	50.585 €
800	63.383 €	60.141 €	61.222 €

Source : Rapport de branche 2009 I+C

Le croisement des données - caisse de retraite et rapport de branche 2009 - permet de formuler plusieurs hypothèses :

- l'écart de salaires hommes / femmes plus important chez les cadres, mis en évidence par les données de la caisse de retraite, peut trouver son origine dans les emplois occupés au sein de chaque catégorie : les postes occupés par les hommes cadres proposeraient une rémunération bien supérieure à ceux occupés par des femmes cadres (hypothèse confirmée par le rapport de branche) ;
- les écarts de rémunérations entre les différents postes de la catégorie non cadre sont moindres ;
- en d'autres termes, il y aurait alors plus d'écart de salaires entre les hommes et les femmes sur les emplois de cadres que de non-cadres.

Un écart de salaire important existe chez les cadres dès l'embauche. Cet écart peut s'expliquer par :

- des embauches sur des emplois différents pour les hommes et pour les femmes auxquels sont associés des niveaux de rémunération différents ;
- des embauches d'hommes sur des métiers fortement féminisés, spécificité dont ils peuvent bénéficier lors de la négociation sur le salaire.

L'évolution de la courbe en fonction de l'âge fait supposer que cet écart se résorbe peu, voire pas du tout en cours de carrière.

Un accroissement de l'écart entre les hommes cadres et les femmes cadres pour les tranches 30 et 49 ans au détriment de ces dernières. Cet accroissement pouvant trouver son explication dans les interruptions d'activité (congé maternité, congé parental, passage à temps partiel pendant une durée déterminée) qui freinent l'évolution professionnelle. Lors de la reprise du travail à temps complet, le redémarrage de la progression salariale se fait lentement.

L'évolution différente chez les cadres et chez les non-cadres peut s'expliquer par 2 phénomènes :

- les non cadres ont moins d'interruptions de carrière et/ou ces interruptions sont moins longues ;
- l'interruption est plus pénalisante chez les cadres.

Le rapport de branche pointe qu'aux indices 300 et 350 les hommes sont mieux rémunérés qu'à l'indice 400, contrairement aux femmes. Par ailleurs, à l'indice 400, les femmes sont mieux rémunérées que les hommes. Or, le statut cadre dans l'entreprise correspond à l'indice 400. Ceci tendrait à montrer que les hommes accèdent au statut cadre plus précocement que les femmes. D'où un salaire moyen des cadres masculins plus faible car ils font valoir un nombre d'années d'ancienneté plus réduit que les femmes lors du changement de statut. Tandis que les femmes acquérant ce statut plus tardivement bénéficient d'un salaire de départ plus élevé en raison d'un nombre d'années d'ancienneté plus conséquent.

4.2. Influence de l'emploi occupé

Les données du fichier des stagiaires de la formation professionnelle de l'OPCA PL permettent d'affiner l'analyse puisqu'ils précisent l'emploi occupé par les salariés. Information indisponible dans les données des caisses de retraite.

Les salaires mensuels des stagiaires de la formation professionnelle pour les différents emplois occupés à temps plein sont reportés ci-dessous.

Deux points de vigilance sont à noter néanmoins :

- les effectifs sont faibles pour plusieurs emplois et les résultats ne doivent donc être pris qu'à titre indicatif (notamment quand l'effectif d'un des 2 sexes est inférieur à 15 ou l'effectif total inférieur à 30) ;
- les intitulés d'emploi diffèrent de ceux utilisés dans le rapport de branche.

Emploi occupé	Sexe	Salaire mensuel				Nombre de stagiaires
		Moyenne	Maximum	Minimum	Médiane	
Accueil Réception	H	1 910,0	1 910,0	1 910,0	1 910,0	1
	F	1 508,6	2 398,5	1 131,4	1 475,1	25
Assistant de direction	H					
	F	2 070,5	3 187,0	1 070,2	1 929,5	14
Biologiste	H	5 481,5	12 000,0	1 709,2	5 255,5	34
	F	4 985,1	13 700,0	1 671,4	4 851,4	116
Cadre, resp. RH, Com//Ingénieur...	H	3 735,2	5 833,3	1 930,0	3 500,0	17
	F	3 656,8	7 075,1	1 648,7	3 657,9	33
Comptable	H	4 089,0	4 089,0	4 089,0	4 089,0	1
	F	1 994,8	3 131,0	1 070,2	1 820,0	17
Employé	H	1 686,3	3 640,1	1 350,6	1 384,5	10
	F	1 596,5	4 857,0	1 056,8	1 446,7	80
Infirmier	H	2 350,0	2 350,0	2 350,0	2 350,0	1
	F	1 864,3	2 578,0	1 059,2	1 820,0	25
Informaticien	H	2 219,8	3 500,0	1 188,9	2 173,4	11
	F	1 844,9	2 481,9	1 086,0	1 823,1	14
Qualiticien de laboratoire	H	2 754,4	4 710,1	1 706,1	2 333,4	7
	F	2 204,8	5 215,0	1 070,2	2 000,0	39
Secrétaire médical	H	0
	F	1 586,7	2 737,0	1 029,6	1 595,9	349
Secrétaire, Sec Comptable	H					
	F	1 687,3	4 535,2	1 030,7	1 630,0	585
Technicien autre	H	2 619,8	7 149,0	1 478,8	2 221,6	28
	F	2 045,8	6 500,0	1 204,0	1 785,3	93
Technicien de laboratoire	H	1 985,3	6 227,7	1 056,8	1 820,1	352
	F	1 882,1	8 117,0	1 050,3	1 785,42	243

Les plus forts écarts, supérieurs à 20%, sont constatés chez les « techniciens autres » et les qualiticiens de laboratoire. Les informaticiens présentent également des écarts de salaires élevés mais notre échantillon est trop faible pour pouvoir extrapoler.

Principaux emplois	Ecart de Salaire H/F
Biologiste	10%
Cadre, resp RH, ingénieurs..	2%
Employé	6%
Qualiticien de laboratoire	25%
Technicien autre	28%
Technicien de laboratoire	5%

L'écart de salaires dans la catégorie d'emploi de Cadre/RH/Ingénieurs (2%) est particulièrement faible mais il est possible que les données ne soient pas représentatives puisqu'il s'agit ici des stagiaires de la formation professionnelle uniquement et non de l'ensemble des

Les données du rapport de branche 2009 présentent des différences importantes sur les écarts de rémunération par emploi.

Salaire moyen à temps complet selon les postes et le sexe

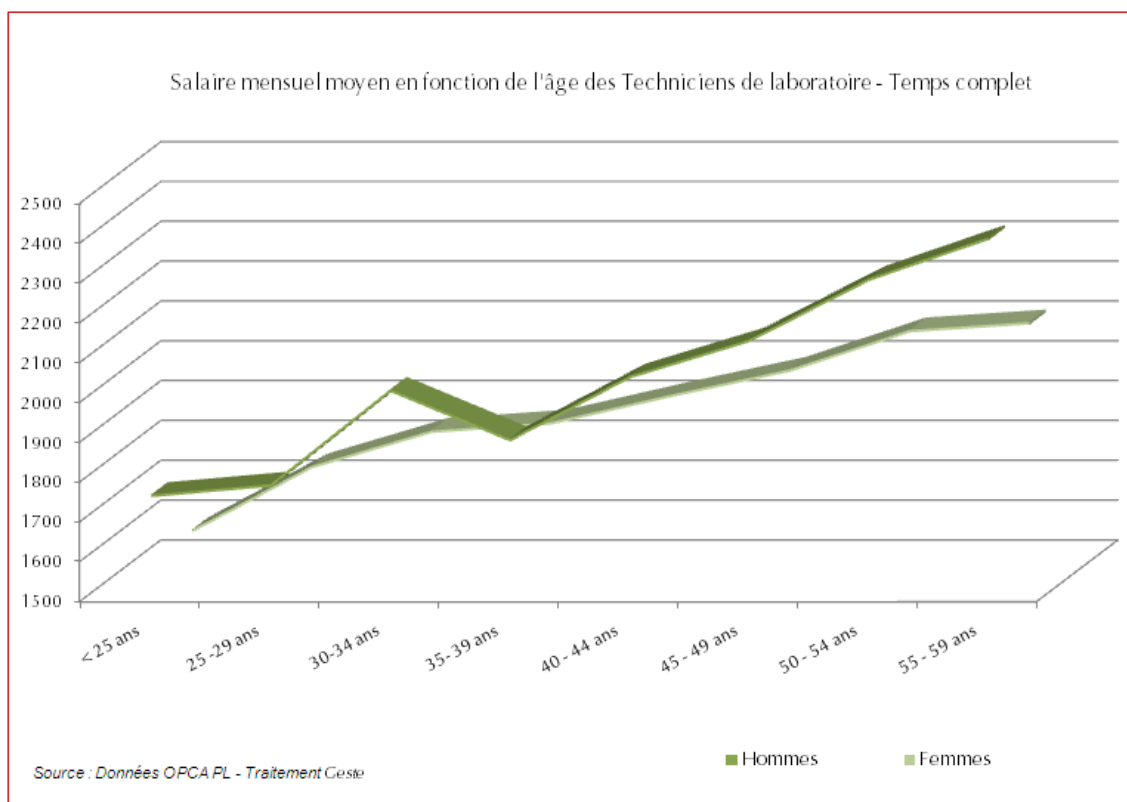
Emplois	Sexe	Salaire mensuel moyen	Salaire annuel moyen	Différence entre le salaire moyen annuel des femmes et des hommes
Personnel d'entretien	H	1 450 €	17 250 €	5,5%
	F	1 500 €	18 200 €	
Coursiers	H	1 470 €	17 000 €	-7.5 %
	F	1 410 €	16 600 €	
Secrétaires		1 670 €	20 900 €	
Techniciens C		1 850 €	22 800 €	
Techniciens B	H	1 870 €	25 400 €	-5.3 %
	F	1 830 €	24 050 €	
Techniciens A	H	2 410 €	34 850 €	-14.6%
	F	2 160 €	29 750 €	
Infirmiers	H	2 100 €	28 800 €	-20.1%
	F	1 960 €	23 000 €	
Qualiticiens	H	2 370 €	29 250 €	-10.9%
	F	2 060 €	26 050 €	
Informaticiens		3 100 €	35 350 €	
Comptable		2 450 €	31 750 €	
Directeurs adjoints	H	5 190 €	51 650 €	6.7 %
	F	4 910 €	55 100 €	

Le salaire annuel prend en compte les différentes primes tout au long de l'année (13^{ème} mois, primes de vacances...).

Les techniciens mieux rémunérés que les techniciennes, mais des écarts moins prononcés que pour d'autres emplois

La photographie des salaires moyens des techniciens de laboratoire fait apparaître des écarts de salaires entre les hommes et les femmes quel que soit l'âge mais dans des proportions plus faibles que pour l'ensemble des salariés.

Les écarts sont d'autant plus importants autour de 30 ans et se creusent progressivement à partir de 39 ans.



La faiblesse des effectifs de la population de stagiaires de la formation professionnelle, par rapport à l'ensemble de la population des salariés, ne permet d'extrapoler le pic constaté pour la classe des 30-34 ans à l'ensemble de la population.

Eléments de synthèse

La structure de l'emploi est l'explication majeure des écarts de gains réels globaux entre les hommes et les femmes dans la branche. Les emplois les plus masculins sont souvent les emplois les plus rémunérateurs.

A emploi, indice et temps de travail équivalents, on observe des différences de rémunération le plus souvent en faveur des hommes qui peuvent être dues à :

- une meilleure négociation de salaire et une meilleure valorisation des candidatures masculines (bénéfice de la rareté) ;
- la réalisation plus fréquente d'heures supplémentaires de la part des hommes ;
- la réalisation plus fréquente d'astreintes, de garde, d'un travail de nuit ou de dimanche de la part des hommes.

A l'indice 400 (qui correspond au statut cadre), les femmes sont mieux rémunérées que les hommes. Il est probable que cela puisse être lié à la reconnaissance cadre plus précoce pour les hommes que pour les femmes. L'ancienneté étant un des éléments de l'évolution de salaire, les femmes pourraient faire valoir un nombre supérieur d'années de travail lors de leur passage au statut de cadre.

Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont distincts en fonction de l'âge. On peut y voir (notamment) une influence des interruptions d'activité des femmes, y compris après la reprise d'activité à temps plein.