



L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les entreprises libérales), association paritaire, conduit des études à la demande des CPNEF-FP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle). Ses travaux, centrés sur les questions emploi-formation, constituent des analyses fines des changements en cours. Ils apportent des éléments de réflexion aux partenaires sociaux dans le cadre de l'élaboration de leur politique emploi-formation. Les essentiels donnent une vision synthétique des principaux résultats de chaque étude.

## PRINCIPAUX RÉSULTATS

### ► CONFIGURATION PROPICE À UNE SÉGRÉGATION VERTICALE

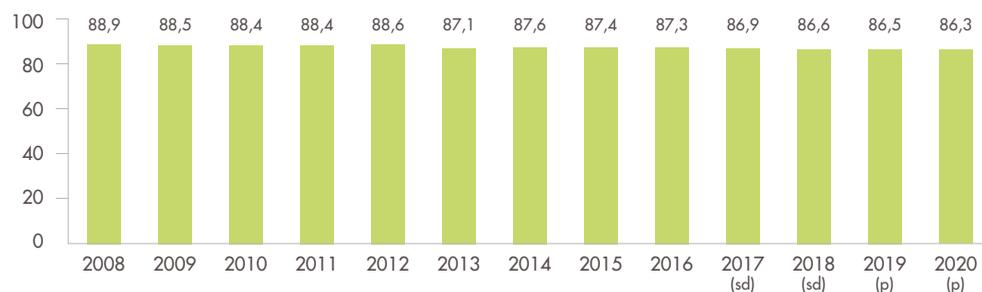
Comme pour l'ensemble du secteur santé libéral, le taux de féminisation de la branche (83,3%) et sa relative stabilité posent question. Elle est le signe d'une ségrégation horizontale : la main-d'œuvre est essentiellement constituée par des personnes de même sexe.

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

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

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

### 🕒 Taux de féminisation



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



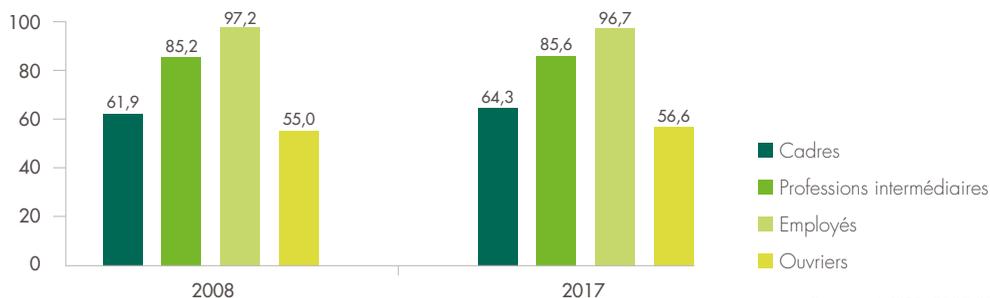


## ► ÉLÉMENTS DE SÉGRÉGATION VERTICALE

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

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

### Ⓜ Taux de féminisation de catégories socioprofessionnelles



Sources : INSEE (2008-2017)

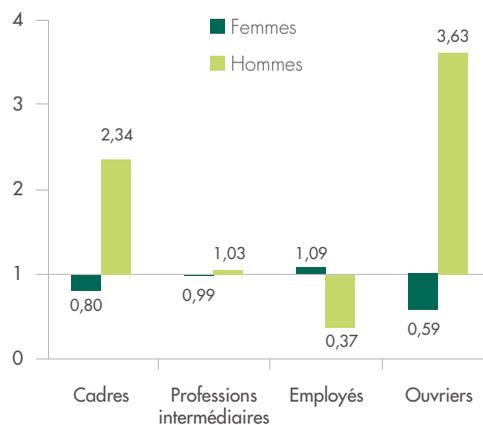


La catégorie des professions intermédiaires est la plus égalitaire alors qu'une sous-représentation masculine est constatée chez les employés.

Afin de contrôler l'effet de l'âge, des indices standardisés de féminisation ont été calculés. Ils permettent de préciser les différentiels de répartition par genre. À tranche d'âge égale, le taux de femmes chez les cadres vaut 80% de celui observé pour l'ensemble des salariés. En revanche, chez les hommes, la sur-représentation atteint 234%. Une très forte dominance masculine est aussi observée chez les ouvriers. La catégorie des professions intermédiaires est la plus égalitaire alors qu'une sous-représentation masculine est constatée chez les employés.

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

### Ⓜ Indice standardisé de féminisation



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

## ► FAIBLE MIXITÉ DES POSTES

Afin de limiter l'impact du très fort taux de féminisation global, un indicateur fondé sur le calcul de la valeur test de Morineau est privilégié. Il permet de classer les postes en fonction de leur niveau de mixité selon le degré de dominance de l'un ou l'autre genre.

Les postes sont marqués par une très faible mixité. Sur 14 types de poste observés, seuls deux (tech-

nicien C et personnel d'entretien) sont catégorisés comme étant mixtes. En outre, quatre postes seulement sont à dominante féminine mais ils regroupent 73,5% des salariés. Les deux premiers postes dans l'ordre hiérarchique décroissant sont à dominante masculine et mixte, configuration montrant une prédominance masculine au sommet de l'échelle de classification et confirmant les constats faits par l'observation des CSP.



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

### ⓐ Dominance des genres en fonction du poste

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

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

### ➤ DISTANCIATION FÉMININE AU CŒUR D'ACTIVITÉ

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

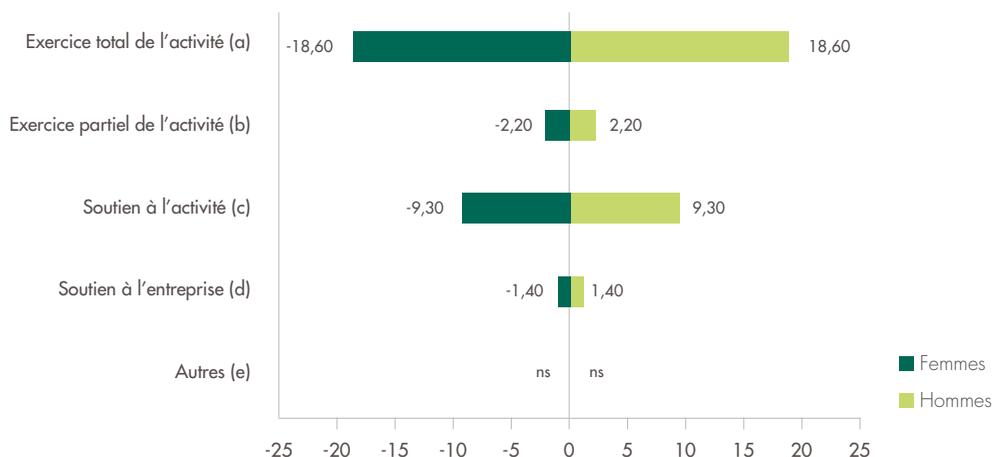
Les résultats montrent que les métiers relatifs au cœur d'activité des laboratoires – y compris les fonctions de direction – sont les plus fortement liés au genre et avec une relation négative pour les femmes. En d'autres termes, l'activité des femmes est plutôt distancée du cœur d'activité des entreprises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

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

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

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

### ⓐ Liaison entre genre et catégorie de métier (%)



(a) métiers nécessitant des compétences en prélèvement, analyse, diagnostic et pouvant amener à assumer une fonction de direction ;

(b) métiers articulant des tâches de prélèvement et/ou d'analyse ;

(c) métiers articulés autour du contrôle de la qualité, de la saisie des comptes rendus, du transport de prélèvement, de la maintenance des équipements ;

(d) métiers de l'accueil, du standard, de l'entretien, du gardiennage, de la gestion ;

(e) métiers non classables ailleurs.

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



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

## ► CARACTÉRISTIQUES PROFESSIONNELLES ET SOCIODÉMOGRAPHIQUES

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

- **le type de contrat de travail a un effet très faiblement significatif** sur la probabilité, pour un salarié, d'être de sexe féminin. Incidemment, la dichotomie CDD/CDI ne semble pas être un vecteur de distinction entre les genres. **Il en va de même pour l'âge et la région de résidence ;**
- comme attendu, **la CSP a un effet très significatif**. Par rapport à la catégorie des professions intermédiaires, l'appartenance à la catégorie des cadres réduit de -14,0 points la probabilité d'être en présence d'une femme mais l'impact négatif le plus important est constaté pour la catégorie des ouvriers (-32,7 points). Un effet inverse prévaut pour la catégorie des employés qui génère un impact positif sur les chances d'être une femme (+9,9 points) ;
- **la structure familiale génère des effets très significatifs**. Par rapport à une personne en couple avec enfant, le célibat ou la vie en couple sans enfants diminue la probabilité d'être en présence d'une salariée (-5,8 et -2,0 points respectivement). À l'inverse, l'appartenance à une famille monoparentale (8,5% des salariés dont 95,4% de femmes) accroît cette probabilité de +6,3 points ;
- **le niveau de diplôme a un impact ordinal significatif** pour les salariés titulaires d'au moins un bac général ou technique. Plus le niveau de diplôme s'accroît, plus la probabilité d'être en présence d'une salariée diminue. Ainsi, par rapport à un niveau bac+2, un niveau bac+5 ou supérieur réduit les chances de -5,9 points.

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

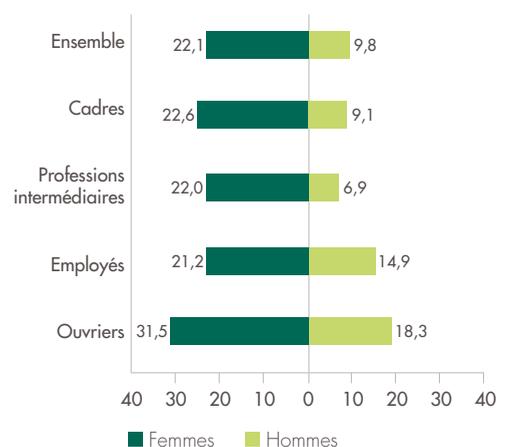
## ► DIFFÉRENTIELS DANS LE TEMPS PARTIEL

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

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

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

### Ⓢ Part de salariés à temps partiel (%)



Sources : INSEE (2017)



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

## ► DIFFÉRENTIELS DANS LA FORMATION

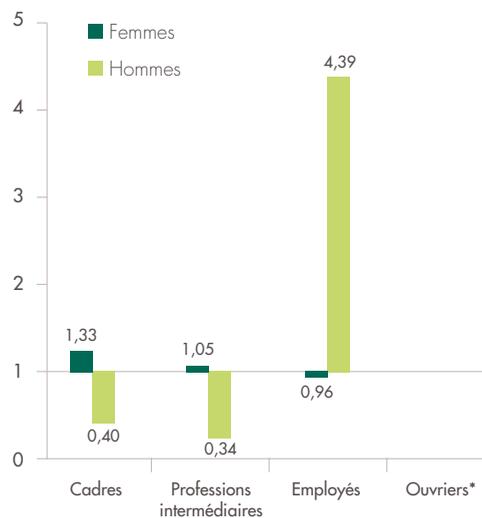
L'impact de la formation initiale s'exprime par une déformation **des répartitions entre les genres en faveur des hommes pour les diplômés les plus élevés**. Ils sont 67,7% à être titulaires au minimum d'un bac+2 contre 54,0% des femmes. Qui plus est, les hommes sont 2,5 fois plus souvent titulaires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

La formation professionnelle présente aussi des inégalités. Elle bénéficie à 6% des femmes et 3,9% des hommes qui disposent, de fait, d'un accès globalement moins élevé. Un effet de rattrapage des différentiels constatés au niveau de la formation initiale semble exister pour les femmes cadres, elles bénéficient plus fréquemment de la formation professionnelle que leurs homologues masculins (133% contre 40%). Chez les professions intermédiaires, le taux d'accès des hommes est inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la catégorie. En revanche, chez les employés, le taux d'accès est plus favorable aux hommes : 439% contre 96% chez les femmes.

En outre, les profils de formation par domaine de compétence en fonction de la CSP révèlent des différentiels liés au caractère genré des postes. Chez les cadres, les domaines de la gestion d'entreprise et, surtout, de l'informatique et du numérique sont

plus fréquemment développés pour les hommes. Les femmes enrichissent plus régulièrement leurs compétences dans le domaine du cœur d'activité de l'entreprise. Si, pour les employés, les domaines sont fortement genrés – cœur d'activité de l'entreprise, informatique et numérique, langues pour les hommes, gestion de l'entreprise et autres pour les femmes –, les profils des professions intermédiaires sont assez similaires. En revanche, les sanctions validant les formations ne présentent pas de différences majeures entre les genres.

### ④ Taux d'accès standardisés à la formation par CSP



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



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

## ► INÉGALITÉ DE REVENUS

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

Les échantillons observés ne comprennent pas un nombre assez important d'hommes pour obtenir des résultats significatifs lors des croisements avec d'autres variables mais les données d'échantillon 2017 montrent que :

- la progressivité des salaires médians en fonction de l'âge est moins importante pour les femmes.

En outre, les hommes bénéficient systématiquement d'un salaire médian plus important ;

- l'indice de parité femmes/hommes s'accroît avec la progression dans l'échelle socioprofessionnelle. Les revenus médians sont proches de l'égalité pour les ouvriers mais les cadres hommes bénéficient d'une majoration de 12,1% par rapport aux femmes.

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



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

## ► PISTES DE RÉFLEXION ET D'ACTION

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

- **la sur-représentation féminine dans la branche – incidemment dans toutes les branches de la santé – est, en elle-même, un phénomène appelant une réflexion.** Elle renvoie aux choix d'orientation au cours de la formation initiale mais aussi aux *a priori* psychosociaux qui donnent à cette configuration la force de la normalité. Des actions de sensibilisation constituent sans doute un levier d'action permettant de promouvoir les métiers de la branche en réduisant le cloisonnement des genres ;
- **les indices de ségrégation verticale interrogent sur les capacités de progression des salariées et sur le profilage des postes proposés.** L'absence de mixité des postes est une clé de recherche devant être mobilisée afin de déterminer les facteurs pouvant la faire progresser ;

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



- **les raisons de la prévalence du temps partiel chez les femmes doivent être explorées.** S'il est le fruit de négociations individuelles volontaires avec l'employeur, rien ne garantit que ce choix ne résulte pas de contraintes extraprofessionnelles pouvant être amoindries par des dispositifs *ad hoc* à l'image de la création de crèches d'entreprises ou l'instauration d'une plus grande flexibilité horaire ;
- la formation professionnelle des cadres et des employés présente des profils genrés. Le choix des compétences développées entretient la faible mixité des postes et, mécaniquement, la ségrégation verticale. **L'analyse des motivations du recours aux dispositifs de formation peut être un outil de pilotage et de promotion en faveur d'une plus grande mobilité professionnelle des genres ;**
- les différentiels de salaires médians constatés peuvent être, en partie, réduits par le biais d'accords collectifs. Mais, au-delà des écarts en coupe instantanée, **la progressivité inégale des salaires en fonction des catégories sociales et de l'âge est un phénomène devant être analysé de manière robuste.** En la matière, la plus faible ancienneté des femmes au sein de la branche génère sans doute des effets importants mais d'autres paramètres restent à découvrir et mesurer.

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