

**THESE
POUR LE DIPLOME D'ETAT
DE DOCTEUR EN PHARMACIE**

**Soutenue publiquement le 08/07/2026
Par Mme Camille LEQUIEN**

**Sexisme et inégalités de genre : analyse par approche
quantitative des expériences des salariées de l'industrie
pharmaceutique en France en 2026**

Membres du jury :

Présidente : Perroy Anne-Catherine, Professeure en Droit et Economie
pharmaceutique, Université de Lille

Directrice, conseillère de thèse : Pinçon Claire, Maitre de conférence des
Universités en Biomathématiques, Université de Lille

Assesseur : Didierjean Xavier, Responsable Production, Delpharm Lille

 	LISTE GEREE	LG/FAC/001
Département Pharmacie	Enseignants et Enseignants-chercheurs 2024-2025	Version 2.3 Applicable au 02/12/2024
Document transversal		Page 1/11

Université de Lille

Président	Régis BORDET
Premier Vice-président	Bertrand DÉCAUDIN
Vice-présidente Formation	Corinne ROBACZEWSKI
Vice-président Recherche	Olivier COLOT
Vice-président Ressources Humaine	Jean-Philippe TRICOIT
Directrice Générale des Services	Anne-Valérie CHIRIS-FABRE

UFR3S

Doyen	Dominique LACROIX
Premier Vice-Doyen, Vice-Doyen RH, SI et Qualité	Hervé HUBERT
Vice-Doyenne Recherche	Karine FAURE
Vice-Doyen Finances et Patrimoine	Emmanuelle LIPKA
Vice-Doyen International	Vincent DERAMECOURT
Vice-Doyen Coordination pluriprofessionnelle et Formations sanitaires	Sébastien D'HARANCY
Vice-Doyenne Formation tout au long de la vie	Caroline LANIER
Vice-Doyen Territoire-Partenariats	Thomas MORGENROTH
Vice-Doyen Santé numérique et Communication	Vincent SOBANSKI
Vice-Doyenne Vie de Campus	Anne-Laure BARBOTIN
Vice-Doyen étudiant	Victor HELENA

Faculté de Pharmacie

Vice - Doyen	Pascal ODOU
Premier Assesseur et	
Assesseur à la Santé et à l'Accompagnement	Anne GARAT
Assesseur à la Vie de la Faculté et	
Assesseur aux Ressources et Personnels	Emmanuelle LIPKA
Responsable de l'Administration et du Pilotage	Cyrille PORTA
Représentant étudiant	Honoré GUISE
Chargé de mission 1er cycle	Philippe GERVOIS
Chargée de mission 2eme cycle	Héloïse HENRY
Chargé de mission Accompagnement et Formation à la Recherche	Nicolas WILLAND
Chargé de mission Relations Internationales	Christophe FURMAN
Chargée de Mission Qualité	Marie-Françoise ODOU
Chargé de mission dossier HCERES	Réjane LESTRELIN

	LISTE GEREE	LG/FAC/001
	Enseignants et Enseignants-chercheurs 2024-2025	Version 2.3 Applicable au 02/12/2024
	Document transversal	Page 2/11

Professeurs des Universités - Praticiens Hospitaliers (PU-PH)

Civ.	Nom	Prénom	Service d'enseignement	Section CNU
Mme	ALLORGE	Delphine	Toxicologie et Santé publique	81
M.	BROUSSEAU	Thierry	Biochimie	82
M.	DÉCAUDIN	Bertrand	Biopharmacie, Pharmacie galénique et hospitalière	81
M.	DINE	Thierry	Pharmacologie, Pharmacocinétique et Pharmacie clinique	81
Mme	DUPONT-PRADO	Annabelle	Hématologie	82
Mme	GOFFARD	Anne	Bactériologie - Virologie	82
M.	GRESSIER	Bernard	Pharmacologie, Pharmacocinétique et Pharmacie clinique	81
M.	ODOU	Pascal	Biopharmacie, Pharmacie galénique et hospitalière	80
Mme	POULAIN	Stéphanie	Hématologie	82
M.	SIMON	Nicolas	Pharmacologie, Pharmacocinétique et Pharmacie clinique	81
M.	STAELS	Bart	Biologie cellulaire	82

Professeurs des Universités (PU)

Civ.	Nom	Prénom	Service d'enseignement	Section CNU
M.	ALIOUAT	El Moukhtar	Parasitologie - Biologie animale	87
Mme	ALIOUAT	Cécile-Marie	Parasitologie - Biologie animale	87
Mme	AZAROUAL	Nathalie	Biophysique - RMN	85
M.	BERLARBI	Karim	Physiologie	86
M.	BERTIN	Benjamin	Immunologie	87
M.	BLANCHEMAIN	Nicolas	Pharmacotechnie industrielle	85

	LISTE GEREE	LG/FAC/001
Département Pharmacie	Enseignants et Enseignants-chercheurs 2024-2025	Version 2.3 Applicable au 02/12/2024
Document transversal		Page 3/11

M.	CARNOY	Christophe	Immunologie	87
M.	CAZIN	Jean-Louis	Pharmacologie, Pharmacocinétique et Pharmacie clinique	86
M.	CUNY	Damien	Sciences végétales et fongiques	87
Mme	DELBAERE	Stéphanie	Biophysique - RMN	85
Mme	DEPREZ	Rebecca	Chimie thérapeutique	86
M.	DEPREZ	Benoît	Chimie bio inorganique	85
Mme	DUMONT	Julie	Biologie cellulaire	87
M.	ELATI	Mohamed	Biomathématiques	27
M.	FOLIGNÉ	Benoît	Bactériologie - Virologie	87
Mme	FOULON	Catherine	Chimie analytique	85
M.	GARÇON	Guillaume	Toxicologie et Santé publique	86
M.	GOOSSENS	Jean-François	Chimie analytique	85
M.	HENNEBELLE	Thierry	Pharmacognosie	86
M.	LEBEGUE	Nicolas	Chimie thérapeutique	86
M.	LEMDANI	Mohamed	Biomathématiques	26
Mme	LESTAVEL	Sophie	Biologie cellulaire	87
Mme	LESTRELIN	Réjane	Biologie cellulaire	87
Mme	LIPKA	Emmanuelle	Chimie analytique	85
Mme	MELNYK	Patricia	Chimie physique	85
M.	MILLET	Régis	Institut de Chimie Pharmaceutique Albert Lespagnol	86
M.	MOREAU	Pierre-Arthur	Sciences végétales et fongiques	87
Mme	MUHR-TAILLEUX	Anne	Biochimie	87
Mme	PERROY	Anne-Catherine	Droit et Economie pharmaceutique	86
Mme	RIVIÈRE	Céline	Pharmacognosie	86

	LISTE GEREE	LG/FAC/001
	Enseignants et Enseignants-chercheurs 2024-2025	Version 2.3 Applicable au 02/12/2024
		Page 4/11

Mme	ROMOND	Marie-Bénédicte	Bactériologie - Virologie	87
Mme	SAHPAZ	Sevser	Pharmacognosie	86
M.	SERGHARAERT	Éric	Droit et Economie pharmaceutique	86
M.	SIEPMANN	Juergen	Pharmacotechnie industrielle	85
Mme	SIEPMANN	Florence	Pharmacotechnie industrielle	85
M.	WILLAND	Nicolas	Chimie organique	86

Maîtres de Conférences - Praticiens Hospitaliers (MCU-PH)

Civ.	Nom	Prénom	Service d'enseignement	Section CNU
Mme	CUVELIER	Élodie	Pharmacologie, Pharmacocinétique et Pharmacie clinique	81
Mme	DANEL	Cécile	Chimie analytique	85
Mme	DEMARET	Julie	Immunologie	82
Mme	GARAT	Anne	Toxicologie et Santé publique	81
Mme	GENAY	Stéphanie	Biopharmacie, Pharmacie galénique et hospitalière	81
Mme	GILLIOT	Sixtine	Biopharmacie, Pharmacie galénique et hospitalière	80
M.	GRZYCH	Guillaume	Biochimie	82
Mme	HENRY	Héloïse	Biopharmacie, Pharmacie galénique et hospitalière	80
M.	LANNOY	Damien	Biopharmacie, Pharmacie galénique et hospitalière	80
Mme	MASSE	Morgane	Biopharmacie, Pharmacie galénique et hospitalière	81
Mme	ODOU	Marie-Françoise	Bactériologie - Virologie	82

 	LISTE GEREE	LG/FAC/001
Département Pharmacie	Enseignants et Enseignants-chercheurs 2024-2025	Version 2.3 Applicable au 02/12/2024
Document transversal		Page 5/11

Maîtres de Conférences des Universités (MCU)

Civ.	Nom	Prénom	Service d'enseignement	Section CNU
M.	ANTHÉRIEU	Sébastien	Toxicologie et Santé publique	86
M.	BANTUBUNGI-BLUM	Kadiombo	Biologie cellulaire	87
M.	BERTHET	Jérôme	Biophysique - RMN	85
M	BEDART	Corentin	ICPAL	86
M.	BOCHU	Christophe	Biophysique - RMN	85
M.	BORDAGE	Simon	Pharmacognosie	86
M.	BOSC	Damien	Chimie thérapeutique	86
Mme	BOU KARROUM	Nour	Chimie bioinorganique	
M.	BRIAND	Olivier	Biochimie	87
Mme	CARON-HOUDE	Sandrine	Biologie cellulaire	87
Mme	CARRIÉ	Hélène	Pharmacologie, Pharmacocinétique et Pharmacie clinique	86
Mme	CHABÉ	Magali	Parasitologie - Biologie animale	87
Mme	CHARTON	Julie	Chimie organique	86
M.	CHEVALIER	Dany	Toxicologie et Santé publique	86
Mme	DEMANCHE	Christine	Parasitologie - Biologie animale	87
Mme	DEMARQUILLY	Catherine	Biomathématiques	85
M.	DHIFLI	Wajdi	Biomathématiques	27
M.	EL BAKALI	Jamal	Chimie thérapeutique	86
M.	FARCE	Amaury	Institut de Chimie Pharmaceutique Albert Lespagnol	86
M.	FLIPO	Marion	Chimie organique	86
M.	FRULEUX	Alexandre	Sciences végétales et fongiques	
M.	FURMAN	Christophe	Institut de Chimie Pharmaceutique Albert Lespagnol	86

 	LISTE GEREE	LG/FAC/001
Département Pharmacie	Enseignants et Enseignants-chercheurs 2024-2025	Version 2.3 Applicable au 02/12/2024
Document transversal		Page 6/11

M.	GERVOIS	Philippe	Biochimie	87
Mme	GOOSSENS	Laurence	Institut de Chimie Pharmaceutique Albert Lespagnol	86
Mme	GRAVE	Béatrice	Toxicologie et Santé publique	86
M.	HAMONIER	Julien	Biomathématiques	26
Mme	HAMOUDI-BEN YELLES	Chérifa-Mounira	Pharmacotechnie industrielle	85
Mme	HANNOTHIAUX	Marie-Hélène	Toxicologie et Santé publique	86
Mme	HELLEBOID	Audrey	Physiologie	86
M.	HERMANN	Emmanuel	Immunologie	87
M.	KAMBIA KPAKPAGA	Nicolas	Pharmacologie, Pharmacocinétique et Pharmacie clinique	86
M.	KARROUT	Younes	Pharmacotechnie industrielle	85
Mme	LALLOYER	Fanny	Biochimie	87
Mme	LECOEUR	Marie	Chimie analytique	85
Mme	LEHMANN	Hélène	Droit et Economie pharmaceutique	86
Mme	LELEU	Natascha	Institut de Chimie Pharmaceutique Albert Lespagnol	86
M.	LIBERELLE	Maxime	Biophysique - RMN	
Mme	LOINGEVILLE	Florence	Biomathématiques	26
Mme	MARTIN	Françoise	Physiologie	86
M.	MARTIN MENA	Anthony	Biopharmacie, Pharmacie galénique et hospitalière	
M.	MENETREY	Quentin	Bactériologie - Virologie	87
M.	MORGENROTH	Thomas	Droit et Economie pharmaceutique	86
Mme	MUSCHERT	Susanne	Pharmacotechnie industrielle	85
Mme	NIKASINOVIC	Lydia	Toxicologie et Santé publique	86
Mme	PINÇON	Claire	Biomathématiques	85
M.	PIVA	Frank	Biochimie	85

 	LISTE GEREE	LG/FAC/001
	Enseignants et Enseignants-chercheurs 2024-2025	Version 2.3 Applicable au 02/12/2024
		Page 7/11

Mme	PLATEL	Anne	Toxicologie et Santé publique	86
M.	POURCET	Benoît	Biochimie	87
M.	RAVAUX	Pierre	Biomathématiques / Innovations pédagogiques	85
Mme	RAVEZ	Séverine	Chimie thérapeutique	86
Mme	ROGEL	Anne	Immunologie	
M.	ROSA	Mickaël	Hématologie	87
M.	ROUMY	Vincent	Pharmacognosie	86
Mme	SEBTI	Yasmine	Biochimie	87
Mme	SINGER	Elisabeth	Bactériologie - Virologie	87
Mme	STANDAERT	Annie	Parasitologie - Biologie animale	87
M.	TAGZIRT	Madjid	Hématologie	87
M.	VILLEMAGNE	Baptiste	Chimie organique	86
M.	WELTI	Stéphane	Sciences végétales et fongiques	87
M.	YOUS	Saïd	Chimie thérapeutique	86
M.	ZITOUNI	Djamel	Biomathématiques	85

Professeurs certifiés

Civ.	Nom	Prénom	Service d'enseignement
Mme	FAUQUANT	Soline	Anglais
M.	HUGES	Dominique	Anglais
Mme	KUBIK	Laurence	Anglais
M.	OSTYN	Gaël	Anglais

 	LISTE GEREE	LG/FAC/001
	Enseignants et Enseignants-chercheurs 2024-2025	Version 2.3 Applicable au 02/12/2024
	Document transversal	Page 8/11

Professeurs Associés

Civ.	Nom	Prénom	Service d'enseignement	Section CNU
M.	BAILLY	Christian	ICPAL	86
M.	DAO PHAN	Haï Pascal	Chimie thérapeutique	86
M.	DHANANI	Alban	Droit et Economie pharmaceutique	86

Maîtres de Conférences Associés

Civ.	Nom	Prénom	Service d'enseignement	Section CNU
M	AYED	Elya	Pharmacie officinale	
M.	COUSEIN	Etienne	Biopharmacie, Pharmacie galénique et hospitalière	
Mme	CUCCHI	Malgorzata	Biomathématiques	85
Mme	DANICOURT	Frédérique	Pharmacie officinale	
Mme	DUPIRE	Fanny	Pharmacie officinale	
M.	DUFOSSEZ	François	Biomathématiques	85
M.	FRIMAT	Bruno	Pharmacologie, Pharmacocinétique et Pharmacie clinique	85
Mme	GEILER	Isabelle	Pharmacie officinale	
M.	GILLOT	François	Droit et Economie pharmaceutique	86
M.	MITOUMBA	Fabrice	Biopharmacie, Pharmacie galénique et hospitalière	86
M.	PELLETIER	Franck	Droit et Economie pharmaceutique	86
M	POTHIER	Jean-Claude	Pharmacie officinale	
Mme	ROGNON	Carole	Pharmacie officinale	

 	LISTE GEREE	LG/FAC/001
Département Pharmacie	Enseignants et Enseignants-chercheurs 2024-2025	Version 2.3 Applicable au 02/12/2024
Document transversal		Page 9/11

Assistants Hospitalo-Universitaire (AHU)

Civ.	Nom	Prénom	Service d'enseignement	Section CNU
M.	BOUDRY	Augustin	Biomathématiques	
Mme	DERAMOUDT	Laure	Pharmacologie, Pharmacocinétique et Pharmacie clinique	
M.	GISH	Alexandr	Toxicologie et Santé publique	
Mme	NEGRIER	Laura	Chimie analytique	

Hospitalo-Universitaire (PHU)

	Nom	Prénom	Service d'enseignement	Section CNU
M.	DESVAGES	Maximilien	Hématologie	
Mme	LENSKI	Marie	Toxicologie et Santé publique	

Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche (ATER)

Civ.	Nom	Prénom	Service d'enseignement	Section CNU
Mme	BERNARD	Lucie	Physiologie	
Mme	BARBIER	Emeline	Toxicologie	
Mme	COMPAGNE	Nina	Chimie Organique	
Mme	COULON	Audrey	Pharmacologie, Pharmacocinétique et Pharmacie clinique	
M.	DUFOSSEZ	Robin	Chimie physique	
Mme	FERRY	Lise	Biochimie	

	LISTE GEREE	LG/FAC/001
	Enseignants et Enseignants-chercheurs 2024-2025	Version 2.3 Applicable au 02/12/2024
		Page 10/11

Département Pharmacie

Document transversal

Enseignants et Enseignants-chercheurs
2024-2025

Version 2.3
Applicable au
02/12/2024
Page 10/11

M	HASYEOUI	Mohamed	Chimie Organique	
Mme	HENRY	Doriane	Biochimie	
Mme	KOUAGOU	Yolène	Sciences végétales et fongiques	
M	LAURENT	Arthur	Chimie-Physique	
M.	MACKIN MOHAMOUR	Synthia	Biopharmacie, Pharmacie galénique et hospitalière	
Mme	RAAB	Sadia	Physiologie	

Enseignant contractuel

Civ.	Nom	Prénom	Service d'enseignement
Mme	DELOBEAU	Iris	Pharmacie officinale
M	RIVART	Simon	Pharmacie officinale
Mme	SERGEANT	Sophie	Pharmacie officinale
M.	ZANETTI	Sébastien	Biomathématiques

LRU / MAST

Civ.	Nom	Prénom	Service d'enseignement
Mme	FRAPPE	Jade	Pharmacie officinale
M	LATRON-FREMEAU	Pierre-Manuel	Pharmacie officinale
M.	MASCAUT	Daniel	Pharmacologie, Pharmacocinétique et Pharmacie clinique

UFR3S - Pharmacie

L'Université n'entend donner aucune approbation aux opinions émises dans les thèses ; celles-ci sont propres à leurs auteurs.



Remerciements

Au terme de ce travail de thèse, je souhaite adresser mes plus sincères remerciements à toutes les personnes qui, de près ou de loin, ont contribué à son aboutissement.

Je tiens tout d'abord à remercier les membres de mon jury, Madame Pinçon, Madame Perroy et Monsieur Didierjean, d'avoir accepté d'évaluer ce travail et de consacrer du temps à sa lecture.

Je remercie également chaleureusement ma directrice de thèse, Claire Pinçon, pour son accompagnement tout au long de ce projet. Je lui suis profondément reconnaissante pour ses précieux conseils, sa disponibilité, son soutien constant ainsi que pour l'enthousiasme qu'elle a témoigné envers ce travail. Son encadrement a été une véritable source de motivation.

À ma famille et à mon copain, Papa, Maman, Margot, Léna, Marie-Charlotte, Antoine, merci pour votre présence indéfectible tout au long de mes études. Merci pour vos nombreuses heures de relecture, votre patience, vos encouragements et votre confiance. Votre soutien a été essentiel dans l'accomplissement de ce parcours.

À mes amis, Augustine, Lucile, Théo, André, Marie, Benjamin, Flavien, Garance, Pierre, Emilie, merci d'avoir rendu ces années d'études aussi riches humainement qu'intellectuellement. Sans votre présence à mes côtés, ce parcours n'aurait pas été le même. Merci pour votre soutien, les moments de camaraderie, les souvenirs déjà créés et tous ceux qui restent encore à écrire.

Enfin, je souhaite remercier l'ensemble de mes collègues des laboratoires Aguettant et Delpharm. Xavier, Célia, Julien, Franck, Laurent, Jérôme, Fred, Julien D., Sebastien, Julien R. vous avez largement contribué à la construction de la pharmacienne que je suis aujourd'hui. Merci pour tout ce que vous m'avez appris, pour votre patience, votre bienveillance et votre confiance. J'ai eu la chance d'évoluer auprès de professionnels passionnés, qui ont participé à ma formation tant sur le plan professionnel qu'humain.

À toutes ces personnes, j'adresse ma plus profonde gratitude.

Table des matières

I. Introduction.....	5
II. Revue de la littérature	7
II.1. Évolution historique des inégalités de genre.....	7
II.1.1. Condition féminine et rapports de genre avant le XXème siècle	7
II.1.2. Transformations sociales et conquête des droits au XXème siècle..	8
II.1.3. La cas particulier des femmes en Pharmacie (21).....	10
II.1.4. Situation contemporaine et cadre législatif de l'égalité femmes- hommes	13
II.2. Données actuelles et études antérieures sur les inégalités de genre	15
II.2.1. Données générales sur le sexisme et les inégalités de genre	15
II.2.2. Inégalités de genre dans le monde du travail.....	16
II.2.3. Situation des femmes dans l'industrie pharmaceutique	19
III. Enquête	21
III.1. Matériel et Méthodes.....	21
III.1.1. Description de l'étude	21
III.1.2. Élaboration et structure du questionnaire	21
III.1.3. Modalités de diffusion et de collecte des données	22
III.1.4. Méthodes statistiques	22
IV. Résultats et discussion	23
IV.1. Description de la population étudiée	23
IV.2. Vécu des femmes dans l'industrie pharmaceutique	25
IV.2.1. Équilibre vie personnelle / vie professionnelle	25
IV.2.2. Parité au travail.....	25
IV.2.3. Discriminations.....	26
IV.2.4. Sexisme	26
IV.3. Analyse des relations entre le vécu du sexisme et les variables étudiées 28	
IV.3.1. Âge des participantes	28
IV.3.2. Typologie d'entreprise	28
IV.3.3. L'entourage professionnel proche.....	29
IV.3.4. Niveau hiérarchique, niveau d'études et ancienneté	30
IV.4. Analyse des relations entre les discriminations et les variables étudiées 31	
IV.4.1. Âge des participantes	32

<i>IV.4.2. Typologie d'entreprise</i>	32
<i>IV.4.3. L'entourage professionnel proche.....</i>	33
<i>IV.4.4. Niveau hiérarchique et niveau d'étude.....</i>	34
IV.5. Discussion	35
<i>IV.5.1. Équilibre vie professionnelle et vie personnelle</i>	35
<i>IV.5.2. Facteurs contributifs à la déclaration de discriminations.....</i>	39
<i>IV.5.3. Facteurs contributifs à la déclaration du sexisme</i>	42
<i>IV.5.4. Apports, limites méthodologiques et perspectives de recherche..</i>	47
V. Conclusion	50
VI. Annexes.....	52
VI.1. ANNEXE 1 : Questionnaire proposé	52
VI.2. ANNEXE 2 : Affichage de partage du questionnaire	79
VII. Bibliographie.....	80

Table des figures

Figure 1 : Évolution du nombre d'étudiants en pharmacie dans les universités françaises selon leur genre (21)	11
Figure 2 : Graphique circulaire de l'évaluation de la parité dans l'industrie pharmaceutique.....	25
Figure 3 : Part des femmes ayant reporté des faits sexisme après les avoir subis....	27

Table des tableaux

Tableau 1 : Caractéristiques des participantes (n = 248)	24
Tableau 2 : Récapitulatif des contextes de discrimination recensés	26

Lexique

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CSE : Comité Social et Économique

DPO : Délégation à la Protection des Données

HCE : Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes

IC_{95%} : Intervalle de confiance à 95%

INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques

IVG : Interruption Volontaire de Grossesse

LEEM : LEs Entreprises du Médicament

MLF : Mouvement de Libération des Femmes

RGPD : Règlement Général sur la Protection des Données

RH : Ressources Humaines

χ^2 : Test du Khi deux

I. Introduction

Au cours des dernières décennies, les questions d'égalité entre les femmes et les hommes ont progressivement occupé une place centrale dans les débats sociaux, politiques et professionnels (1). Malgré des avancées législatives et une féminisation croissante de nombreux secteurs d'activité, les inégalités de genre persistent dans le monde du travail. Elles se traduisent notamment par des écarts de rémunération, des difficultés d'accès à certains postes ou encore des comportements sexistes au quotidien (2).

Le sexisme peut être défini comme un ensemble d'attitudes, de comportements, de représentations ou de pratiques fondés sur des stéréotypes de genre, ayant pour conséquence de discréditer, d'inférioriser ou de défavoriser une personne en raison de son sexe (3). Dans notre société actuelle, le sexisme est principalement dirigé contre les femmes. Dans le cadre professionnel, il peut prendre des formes diverses, allant de remarques ou attitudes qualifiées de « sexisme ordinaire » jusqu'à des discriminations plus marquées dans l'évolution de carrière, la répartition des responsabilités ou la reconnaissance professionnelle.

En France, ces problématiques demeurent particulièrement présentes dans le milieu professionnel. Le rapport annuel 2026 sur l'état du sexisme en France (4) du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) révèle ainsi que 49% des femmes déclarent avoir été confrontées à des discriminations au travail. Ces données soulignent la persistance des inégalités de genre, y compris dans des secteurs où les femmes sont fortement représentées.

Ce travail de recherche s'inscrit dans la continuité d'un constat issu de retours d'expériences de stages et d'alternance en production dans l'industrie pharmaceutique rapportés par des étudiants en pharmacie. En effet, les services au sein desquels ces étudiants ont évolué étaient majoritairement masculins, avec une proportion d'environ 80% d'hommes.

Ce constat empirique peut être mis en perspective avec les données du syndicat L'Esprit Entreprises du Médicament (LEEM)(5), indiquant qu'environ 70% des étudiants en pharmacie et des salariés de l'industrie pharmaceutique sont des femmes. Cette apparente contradiction entre la féminisation globale du secteur et la forte masculinisation de certains services interroge alors les dynamiques professionnelles et les rapports de genre au sein de l'industrie pharmaceutique.

Dès lors, une question centrale émerge : dans quelle mesure les salariées de l'industrie pharmaceutique en France sont-elles confrontées à des situations de sexisme et d'inégalités de genre, et comment ces expériences varient-elles selon leur profil et leur position professionnelle ?

Plusieurs hypothèses peuvent être formulées. D'une part, la proportion importante de femmes dans les études de pharmacie et dans l'industrie pharmaceutique pourrait laisser supposer que ce secteur constitue un environnement favorable à leur insertion et à leur évolution professionnelle. D'autre part, ces éléments pourraient également suggérer une relative équivalence des trajectoires professionnelles et des expériences vécues entre les femmes et les hommes, quel que soit le niveau hiérarchique. Toutefois, ces hypothèses nécessitent d'être confrontées à des données empiriques.

Afin de répondre à cette problématique et de tester ces hypothèses, ce travail s'articulera en deux temps. Dans un premier temps, une revue de la littérature permettra d'analyser l'évolution des inégalités de genre, la place des femmes dans l'histoire de l'industrie pharmaceutique ainsi que les enseignements des études existantes. Dans un second temps, les résultats de l'enquête menée dans le cadre de cette thèse seront présentés et discutés au regard des données précédemment exposées.

Enfin, avant de débiter la revue de la littérature, dans le cadre de ce travail, le terme « femmes » désignera l'ensemble des personnes se reconnaissant comme telles, indépendamment de leur sexe biologique.

II. Revue de la littérature

II.1. Évolution historique des inégalités de genre

II.1.1. Condition féminine et rapports de genre avant le XX^{ème} siècle

Avant le XX^{ème} siècle, les femmes mariées sont considérées comme des mineures. Malgré leur engagement actif durant la Révolution française et l'affirmation de l'article premier de la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne, rédigée par Olympe de Gouges en 1791 (« La femme naît libre et demeure égale à l'homme en droits »), celles-ci n'accéderont pas à une citoyenneté égale à celle des hommes avant 1944.

Nous avons pour témoignage l'article 1124 du code civil de 1804 qui dit : « Les personnes privées de droits juridiques sont les mineurs, les femmes mariées, les criminels et les débiles mentaux ». L'article 213 de ce code indiquait même que le mari doit à sa femme protection et que la femme doit à son mari l'obéissance. Les femmes mariées n'ont donc aucune capacité juridique (6) (7).

Ainsi, avant le XX^{ème} siècle, les femmes travaillent mais ce dernier n'est pas reconnu et n'est donc pas souvent rémunéré. Michelle Perrot explique, dans son essai « Les femmes ou les silences de l'histoire », que le travail des femmes avant le XX^{ème} siècle, est considéré comme naturel et, par conséquent, non comme un véritable travail (8).

Les femmes exercent donc dans des domaines comme l'agriculture, souvent pour aider leur mari pour les récoltes et l'élevage des animaux. Elles travaillent également dans leur foyer au travers des différentes tâches domestiques comme la cuisine, la garde et l'instruction des enfants ou encore l'entretien de la maison. Enfin elles peuvent également avoir un métier dans l'artisanat dans des domaines quasiment exclusivement féminins comme le tissage ou la couture. Quant aux hommes, ils accèdent eux à l'ensemble des métiers dits publics et donc rémunérés de ces différentes époques. Georges Duby et Michelle Perrot parlent d'une séparation des métiers socialement construite (9). Et Françoise Thébaud expliquera par la suite que cette division sexuelle au travail est un outil d'analyse historique permettant de comprendre la féminisation et/ou la dévalorisation de certains métiers (10).

Il faudra attendre la révolution industrielle au XIX^{ème} siècle pour que les femmes aient accès à davantage de métiers et à une rémunération. Cette vague, permet plus particulièrement l'entrée massive des femmes dans les usines textiles et autres

manufactures. Cette diversification des métiers pour les femmes a cependant un coût. En dépit de l'accès à une rémunération financière, leurs salaires ne sont pas à leur disposition mais à celle de leur mari, en effet à cette époque les femmes ne disposent pas d'un compte en banque, les salaires sont donc versés sur le compte en banque familial géré par leur conjoint (7). De plus, les dits salaires sont nettement plus bas que ceux des hommes, les journées de travail sont longues et les conditions difficiles. Karl Marx expliquera que le système industriel exploite particulièrement les femmes et les enfants car ils sont moins coûteux (11).

Il est important de noter que cette situation n'est tout de même applicable qu'aux femmes mariées et non « marchandes publiques » (7). Les femmes veuves, divorcées, séparées de biens et de corps et célibataires ayant le statut majeure peuvent gérer leurs revenus seules. Cependant avant le XX^{ème} siècle la plupart des femmes sont mariées et bien d'autres préjudices subsistent, tel que la rémunération plus basse.

II.1.2. Transformations sociales et conquête des droits au XX^{ème} siècle

Le XX^{ème} siècle est le siècle du changement. Au fur et à mesure des années, les femmes militent et accèdent à leurs droits fondamentaux.

L'une des premières étapes de ce combat est la mise à disposition de leur salaire et de leurs biens réservés. La loi du 13 juillet 1907 (12) dispose que les femmes mariées travaillant disposent librement de leur salaire et des biens acquis par le fruit de leur travail. Cependant, cette loi est quelque peu laissée de côté par les banquiers de l'époque qui estiment que la tutelle maritale (accès au droit de travailler) est encore trop précaire pour accorder l'accès à un compte en banque à une femme (7). Au cours de la première guerre mondiale (1914 - 1918), les femmes démontrèrent leur importance dans la société et leurs capacités à exercer des tâches perçues à l'époque comme plus masculines en travaillant sur le front en tant qu'infirmières, dans les usines d'armement ou encore dans les champs agricoles. Les femmes se montrent « patriotes et solidaires » et s'émancipent du système patriarcal. Cependant, le retour des soldats du front en 1918 conduira la plupart des femmes à retrouver la place qu'elles occupaient avant la guerre (13).

Ça n'est qu'en 1938 lorsque la tutelle maritale est levée que le statut de la femme change. La femme mariée est désormais considérée comme « majeure ». Cela leur

permet d'entamer des démarches juridiques ou encore de leur faciliter l'accès à un compte en banque. L'article 215 du code civil dit alors « La femme mariée a le plein exercice de sa capacité civile ». De plus les femmes sont retirées des « incapables de contracter » de l'article 1124 de ce même code (12).

Nonobstant certains droits et certaines capacités restent aux mains de leur maris comme par exemple celui de s'opposer au travail de son épouse ou du choix du lieu de résidence.

La seconde guerre mondiale aura elle aussi son impact sur l'accès à la citoyenneté des femmes puisque c'est à la fin de cette guerre, en 1944, que les femmes françaises obtinrent enfin le droit de vote. Le 29 avril 1945 les femmes votent pour la première fois aux élections municipales et le 27 octobre 1946 l'égalité entre les hommes et les femmes est inscrit à l'alinéa 3 du préambule de la Constitution française : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme. » (14).

En moins de 50 ans, les droits des femmes ont considérablement progressé, mais elles ne bénéficient toujours pas d'un traitement équitable par rapport aux hommes. Simone de Beauvoir écrit en 1949 son essai « Le Deuxième sexe » qui en 1000 pages analyse en profondeur la condition féminine en France et se conclue par des conseils et perspectives afin d'accéder à la liberté féminine (15). L'autrice préconise des changements sociaux concrets comme l'indépendance financière totale au travers du travail, l'accès à une contraception gratuite pour toutes et à l'avortement.

L'une de ces avancées majeures préconisée par Simone de Beauvoir en 1949, vit le jour le 13 juillet 1965 avec la loi 65-570 qui réforme les régimes matrimoniaux. Les femmes mariées peuvent désormais travailler sans l'autorisation de leur mari et gérer leurs biens propres (12).

Les manifestations de mai 68 auront un rôle précurseur dans l'émancipation des femmes. Françoise Picq, historienne du féminisme explique : « Avant mai 1968, on n'avait pas conscience de la domination masculine. Ce mouvement a rendu possible tout ce qui s'est passé après, notamment la création du MLF (Mouvement de Libération des Femmes) » et Michelle Perrot dit elle que le mouvement n'était pas féministe, mais que les femmes « profitent de la brèche pour s'y engouffrer » (16). L'une des premières actions marquant du MLF précédemment cité, est la dépose d'une gerbe "à la femme du soldat inconnu" sous l'Arc de triomphe à Paris, le 26 août 1970.

Bien que n'étant pas liée au monde professionnel, la loi Veil ou loi n°75-17 autorisant l'Interruption Volontaire de Grossesse (IVG) constitue une étape importante dans l'histoire du féminisme en France et en Europe. Les femmes disposent librement de leur corps et accèdent aux soins qui leur sont refusés depuis des années. Cette loi a permis de faire évoluer la vision de la société sur les femmes.

Par la suite de nombreuses lois sont publiées suites aux manifestations et différentes revendications féministes (12). En 1975, la loi n°75-625 interdit de rédiger une offre d'emploi réservée à un sexe, de refuser une embauche ou de licencier en raison du sexe ou de la situation de famille.

En 1980, la loi n°80-1041 donne une définition précise du viol et le reconnaît comme un crime. Cette loi précise : « Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise, est un viol ».

En 1983, la loi n° 83-635 aussi appelée la loi Roudy, impose l'égalité entre les femmes et les hommes en milieu professionnel.

En 1986, une circulaire du Premier ministre Laurent Fabius, recommande la féminisation des noms de métiers, fonctions et grades afin de « traduire la réalité dans le vocabulaire ».

En 1992, la loi n° 92-684 (17) définit pour la première fois le harcèlement sexuel dans le droit français, dans l'article 222-33 du code pénal (18). Puis la loi n° 92-1179 introduit cette notion dans le code du travail (19).

Certaines de ces lois sont issues de la première journée nationale des droits des femmes (20). Pour cette première, François Mitterrand, président de la République, reçoit de 450 femmes de différents milieux socio-professionnels et associations. Il annonce alors plusieurs mesures comme le lancement d'un projet de loi antisexiste, le lancement d'un projet de loi sur l'égalité de sexe devant l'emploi ou encore la création d'un statut de co-exploitante d'un commerce pour les femmes.

II.1.3. La cas particulier des femmes en Pharmacie (21)

Comme dans de nombreux autres domaines professionnels, les femmes ont longtemps été marginalisées dans le secteur pharmaceutique. Jusqu'au XX^{ème} siècle, elles pouvaient néanmoins occuper des fonctions liées aux soins et à la préparation des remèdes, notamment en tant qu'herboristes, apothicaires ou

guérisseuses. Toutefois, leurs savoirs reposaient majoritairement sur des transmissions orales au sein du cadre familial, souvent acquises en assistant leur époux dans l'exercice de sa profession officiellement reconnue. Il est d'ailleurs intéressant de noter que le terme de « Pharmacienne » signifie à l'époque la femme du pharmacien et non une femme exerçant le métier elle-même. Par ailleurs, leur statut demeurerait précaire et était fréquemment le résultat de circonstances particulières, telles que le décès prématuré du conjoint, ou relevait d'une situation adoptée par défaut.

Entre la fin du XIX^{ème} siècle et le début du XX^{ème}, les femmes se font une place dans les sciences en accédant pour la première fois aux études scientifiques et plus particulièrement à celles de pharmacie. Les femmes peuvent désormais se construire une carrière de pharmacienne officiellement. Le nombre de femmes en études de Pharmacie ne fera que croître au fur et à mesure des années, jusqu'à dépassé le nombre d'hommes entre 1935 et 1940 (Figure 1). Cependant à cette période, très peu de femmes possèdent leur propre officine et aucune son laboratoire de développement pharmaceutique. Leur accès au travail est restreint par leur mari et leur vie de famille ce qui limite leur accès à des postes à responsabilité et leur développement professionnel.

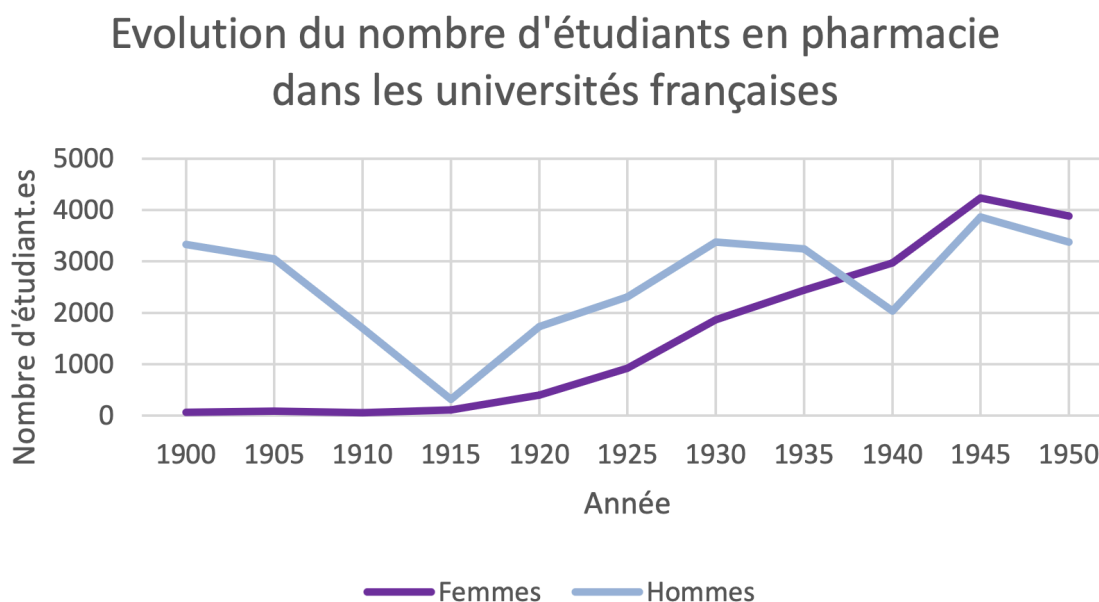


Figure 1 : Évolution du nombre d'étudiants en pharmacie dans les universités françaises selon leur genre (21)

À partir de la seconde moitié du XX^e siècle, les profondes transformations sociales, politiques et économiques, évoquées précédemment, favorisent progressivement

l'émancipation des femmes dans le monde professionnel. L'accès accru aux études supérieures, la reconnaissance juridique de l'égalité entre les sexes ainsi que l'évolution des mentalités permettent à un nombre croissant de femmes d'accéder à des postes jusque-là majoritairement occupés par des hommes. Le secteur pharmaceutique n'échappe pas à cette dynamique. Les femmes ne se limitent désormais plus à l'exercice officinal traditionnel ; elles investissent également les domaines de la recherche, de l'industrie pharmaceutique, ou même encore de l'enseignement universitaire. Cette évolution marque une rupture importante avec les siècles précédents, durant lesquels leur rôle demeurait souvent secondaire, invisible ou dépendant d'une autorité masculine.

Parallèlement, la féminisation croissante des études de pharmacie entraîne une transformation durable de la profession. Au fil des décennies, les femmes deviennent également majoritaires parmi les pharmaciens en exercice. Cette présence accrue contribue à redéfinir les modèles professionnels et à faire évoluer les représentations sociales associées aux métiers pharmaceutiques.

Cependant ces informations sont à pondérer. En effet, d'après la thèse « *Les femmes et la pharmacie* » de M.L. Barcs-Masson (22), en 1975 seules 64% des femmes diplômées de pharmacie utilisent leur diplôme contre environ 72% des hommes diplômés. De plus, selon les données du Conseil National de l'Ordre des Pharmaciens de 1973 à 1975 le nombre de femmes ne dépasse le nombre d'hommes de façon significative que dans deux catégories : les pharmaciennes adjointes et les pharmaciennes hospitalières.

Plusieurs femmes sont ici des exemples de ce tournant clé dans la féminisation du monde pharmaceutique. Prenons l'exemple de Gertrude Belle Elion, cette chimiste et pharmacologue américaine est l'une des figures féminines les plus importantes de l'histoire pharmaceutique moderne. Sa carrière devient historique lorsqu'elle rejoint les laboratoires Burroughs Wellcome dans les années 40 car, rappelons le, à cette époque les femmes sont encore rarement admises dans les équipes de recherche scientifique. Malgré les difficultés rencontrées pour accéder à ses études en raison de son sexe, elle participe au développement de nombreux médicaments majeurs, notamment contre la leucémie, le paludisme et les maladies auto-immunes. Ses travaux contribuent également à la mise au point de l'azathioprine et de l'aciclovir. En 1988, elle reçoit le prix Nobel de physiologie ou médecine, devenant ainsi une figure emblématique de la reconnaissance des femmes dans la recherche pharmaceutique.

L'histoire de la pharmacie témoigne d'une progression constante de la place des femmes, passée d'un rôle marginal et souvent informel à une participation indispensable dans l'ensemble des secteurs de la profession pharmaceutique.

II.1.4. Situation contemporaine et cadre législatif de l'égalité femmes-hommes

La condition féminine actuelle est le résultat d'une longue évolution explicitée précédemment. Depuis les années 90 de nombreuses lois ont été adoptées afin de réduire les différences entre les hommes et les femmes. Par exemple, aujourd'hui les femmes ont accès à un congé maternité plus long, peuvent avoir recours à l'IVG gratuitement et jusqu'à 14 semaines de grossesse et ont théoriquement les mêmes chances qu'un homme d'accéder à n'importe quel poste. Ce dernier point sera revu au II.3.

Ce nouveau siècle a vu également émerger certains mots de vocabulaire permettant de qualifier et/ou de punir certains comportements sexistes. Mais commençons par définir ce qu'est un comportement sexiste.

Au travers de l'état des lieux du sexisme en France (4) du 22 janvier 2025, le Haut Conseil à l'Égalité entre les hommes et les femmes (HCE) définit le sexisme comme une idéologie qui repose sur le postulat de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes, d'une part, et d'autre part, comme un ensemble de manifestations : gestes, propos, pratiques et comportements, des plus anodins en apparence (remarques...) aux plus graves (coups, viols, meurtres...). Ces manifestations ont pour objet de délégitimer, stigmatiser, humilier ou violenter les femmes et ont des effets sur elles (estime de soi, santé psychique et physique et modification des comportements).

Le sexisme peut se présenter sous différents formes, que nous pouvons regrouper en 4 catégories : le sexisme ordinaire, le sexisme hostile, le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle.

- Le sexisme ordinaire (23) désigne l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale. Parmi les formes de sexisme ordinaire, on retrouve le

sexisme paternaliste (4). Cette dernière forme, se présente sous une apparence de protection ou de bienveillance, mais fait perdurer la vision de la femme comme d'un être fragile et dépendant.

- Le sexisme hostile (24) est une attitude négative explicite à l'égard des femmes ou des hommes. Il est intentionnel, visible, et il s'exprime ouvertement.
- Le harcèlement sexuel (24) de premier type se caractérise par des actes répétés sous forme de propos ou de comportements à connotation sexuelle ou sexiste non désirés.

Le harcèlement sexuel de deuxième type est un acte unique sous forme de pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle.

- Enfin, selon l'article 222-22 du code pénal (24), constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Lorsqu'une personne souhaite l'égalité femmes hommes, on dit qu'elle souhaite la parité. La parité (25) signifie que chaque sexe est représenté à égalité dans les institutions. C'est un instrument au service de l'égalité, qui consiste à assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles tout en respectant leurs spécificités.

Tout évènement sexiste est une discrimination. Aujourd'hui la discrimination est reconnu comme un délit par la loi. L'article 225-1 du code pénal (26) définit la discrimination comme « *toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, [...] de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, [...] de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.* »

Au travail la discrimination vise à traiter défavorablement une personne en se fondant sur un critère interdit par la loi.

Afin d'éviter tous ces comportements et autres discriminations liées au sexe d'une personne, le code du travail article L2314-1 (27) exige la désignation d'un référent de l'égalité femme homme au sein du Comité Social et Économique (CSE) dans toute entreprise, peu importe son effectif. Ce référent doit agir en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. C'est l'une des nombreuses mesures mise en place par le gouvernement français depuis les années 90.

Malgré ces avancées significatives, les inégalités persistent encore aujourd'hui dans certains domaines, notamment concernant l'accès aux postes de direction, la reconnaissance scientifique ou les écarts de rémunération. Les responsabilités familiales continuent également d'influencer les trajectoires professionnelles de nombreuses femmes. L'ensemble de ces points sont abordés dans l'étude menée dans le cadre de cette thèse.

II.2. Données actuelles et études antérieures sur les inégalités de genre

Après avoir retracé l'évolution du statut des femmes au fil du temps, intéressons-nous désormais aux enseignements des études statistiques récentes.

II.2.1. Données générales sur le sexisme et les inégalités de genre

En France, chaque année un rapport appelé « Etat des lieux du sexisme en France » est rédigé et publié par le HCE. Le rapport de 2026 (4) nous servira de première source de comparaison dans le cadre de cette thèse. Mais que dit-il ?

Ce rapport dresse un constat préoccupant : le sexisme reste profondément ancré dans la société française, il montre que les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent dans la vie sociale, professionnelle, familiale et numérique. Cette année, le rapport met l'accent sur la montée des discours masculinistes, considérés comme une menace pour l'égalité des sexes.

Ce rapport est un compte rendu d'une enquête menée auprès de plus de 3 000 personnes âgées de 15 ans et plus.

Les résultats montrent que 17% de la population adhèrent à des formes de sexisme hostile, tandis que 23% adhèrent au sexisme paternaliste. Les hommes sont plus nombreux que les femmes à partager ces idées, mais le rapport souligne également que certaines femmes intériorisent elles aussi ces représentations genrées.

Le rapport met aussi en évidence une grande différence dans la perception des inégalités entre les générations. Les jeunes femmes sont les plus nombreuses à considérer qu'il est désavantageux d'être une femme dans la société actuelle. À l'inverse, certains hommes, notamment les plus jeunes, considèrent que les avancées féministes créent désormais des désavantages pour les hommes.

Le document montre que les inégalités se manifestent dans l'espace public et professionnel. Plus de 6 femmes sur 10 déclarent avoir déjà été moins bien traitées dans la rue ou les transports en raison de leur sexe. Dans le monde du travail, près d'une femme sur deux affirme avoir subi des discriminations. Les écarts de salaire, la sous-représentation des femmes dans les postes à responsabilité et les violences sexistes perdurent dans le temps.

La sphère familiale demeure elle aussi fortement marquée par des normes patriarcales. Beaucoup de répondants considèrent encore qu'il est « normal » que les femmes interrompent leur carrière pour s'occuper des enfants. Les femmes déclarent très majoritairement supporter une charge domestique inégale et être davantage contraintes dans leur liberté au sein du foyer.

Concernant les violences sexistes et sexuelles, une très grande majorité des femmes déclare avoir déjà vécu au moins une situation sexiste. Le rapport insiste également sur la persistance de la « culture du viol », c'est-à-dire d'un ensemble de croyances qui minimisent les violences sexuelles ou remettent en cause la responsabilité des agresseurs.

Enfin, le rapport consacre une partie importante à la progression des mouvements masculinistes. Le HCE décrit ces réseaux comme « une idéologie structurée, diffusée largement sur les réseaux sociaux et soutenue par des relais politiques, économiques et culturels ». Les discours masculinistes reposent souvent sur l'idée que les hommes seraient devenus victimes des avancées féministes. Le rapport estime que cette idéologie nourrit les violences envers les femmes et contribue à banaliser les discours haineux en ligne. Les plateformes numériques, notamment TikTok, X ou YouTube, sont identifiées comme des espaces importants de diffusion de ces contenus. Le HCE considère désormais le masculinisme comme un enjeu de sécurité publique et appelle à renforcer les politiques de prévention, d'éducation à l'égalité et de régulation des plateformes numériques.

II.2.2. Inégalités de genre dans le monde du travail

Depuis 2019, les entreprises françaises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de calculer et de publier chaque année, avant le 1er mars, leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet outil vise à mesurer de manière objective les écarts de rémunération et de carrière au sein des entreprises. Les résultats publiés en 2026 (28) montrent une amélioration progressive de la situation,

mais révèlent également la persistance d'inégalités importantes. Ces données sont confirmées par celles publiées sur le tableau de bord de l'économie française de l'INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques)(29).

L'index de l'égalité professionnelle est calculé sur 100 points à partir de plusieurs indicateurs destinés à mesurer les écarts entre les femmes et les hommes dans les entreprises. Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, l'index repose sur quatre critères principaux : l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, l'écart dans les augmentations individuelles, le pourcentage de salariées augmentées après un congé maternité ainsi que la présence des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise. Pour les entreprises de plus de 250 salariés, un cinquième indicateur est ajouté : l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes. Chaque indicateur rapporte un certain nombre de points et la somme obtenue permet de calculer une note finale sur 100. Les entreprises ayant une note inférieure à 75 points doivent mettre en place des mesures correctives afin d'améliorer leur situation.

En 2026, la note moyenne obtenue par les entreprises atteint 88,5/100, et 93% d'entre elles obtiennent une note supérieure ou égale à 75/100. Ces chiffres traduisent une progression globale de la prise en compte de l'égalité professionnelle dans les entreprises françaises. Toutefois, seuls 2% des établissements atteignent la note maximale de 100/100, ce qui montre que l'égalité réelle entre les femmes et les hommes reste encore loin d'être atteinte.

L'analyse détaillée des index met en évidence plusieurs difficultés persistantes. Tout d'abord, 7% des entreprises obtiennent la note de 0 concernant les augmentations au retour de congé maternité, ce qui constitue pourtant une obligation légale. De plus, les femmes restent peu présentes parmi les plus hautes rémunérations : dans 30% des entreprises, elles sont sous-représentées parmi les dix salariés les mieux payés. Cette tendance se retrouve également dans les postes à responsabilités puisque, dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, 72% comptent moins de 40% de femmes parmi leurs cadres dirigeants. Ces constats rejoignent directement les analyses publiées par l'INSEE sur les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. En effet, malgré une participation croissante des femmes au marché du travail (avec un taux d'activité d'environ 72% chez les femmes âgées de 15 à 64 ans en 2024) les écarts de rémunération demeurent importants. Dans le

secteur privé, les femmes gagnent encore en moyenne 22% de moins que les hommes sur une année. Même à temps de travail identique, l'écart salarial reste proche de 14%, ce qui montre que les différences de revenus ne s'expliquent pas uniquement par le volume de travail effectué.

L'INSEE souligne également que le temps partiel concerne beaucoup plus fréquemment les femmes : en 2025, 27% d'entre elles travaillent à temps partiel, contre une proportion bien plus faible chez les hommes. Cette situation contribue fortement aux écarts de revenus et limite souvent l'accès des femmes aux postes à responsabilités. Par ailleurs, les femmes restent davantage concentrées dans des secteurs moins valorisés et moins rémunérateurs, tandis qu'elles demeurent sous-représentées dans les métiers de direction et les fonctions les mieux rémunérées.

Ainsi, les données de l'index de l'égalité professionnelle et celles de l'INSEE se complètent et mettent en évidence une réalité commune : malgré les progrès réalisés et les politiques mises en place, les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes persistent encore largement dans le monde du travail. Ces inégalités s'expliquent notamment par les interruptions de carrière liées à la maternité, la répartition inégale des tâches domestiques et familiales, les difficultés d'accès aux postes à responsabilités ainsi que certaines discriminations encore présentes dans les entreprises.

Bien que l'index de l'égalité professionnelle constitue un outil utile pour mesurer les écarts de traitement entre les femmes et les hommes, il présente certaines limites. En effet, il reste principalement centré sur les écarts de rémunération et prend peu en compte d'autres dimensions importantes, comme les discriminations au travail, la charge mentale, les conditions de travail ou encore les difficultés rencontrées dans l'évolution de carrière. De plus, certains syndicats dénoncent les stratégies mises en place par certaines entreprises pour améliorer artificiellement leur score ainsi que le manque de sanctions réellement appliquées en cas de mauvais résultats. L'index permet donc de rendre visibles certaines inégalités, mais il ne suffit pas à expliquer en profondeur les mécanismes structurels qui entretiennent les écarts entre les femmes et les hommes dans le monde professionnel.

II.2.3. Situation des femmes dans l'industrie pharmaceutique

En 2024, le LEEM rédige le rapport de branche de l'industrie pharmaceutique (30). Ce rapport permet d'analyser et de suivre l'emploi au sein du secteur du médicament en France. Élaboré à partir des données des entreprises adhérentes au Leem ainsi que des statistiques publiques de la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques), de l'INSEE et de l'URSSAF (Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales), ce document permet notamment d'analyser l'évolution des effectifs, les dynamiques de recrutement, la répartition des métiers, les niveaux de qualification, les rémunérations ou encore les pratiques d'alternance. Il comporte également un volet consacré à la comparaison des situations professionnelles entre les femmes et les hommes, afin d'évaluer les enjeux d'égalité au sein de l'industrie pharmaceutique. Détaillons donc ce que nous dit ce rapport en ce qui concerne la condition féminine dans l'industrie pharmaceutique.

Tout d'abord, ce rapport met en évidence une forte féminisation du secteur, qui constitue l'une des spécificités majeures de cette industrie par rapport au reste du monde industriel français. En effet, les femmes représentent environ 57% des salariés de la branche pharmaceutique, un taux nettement supérieur à celui observé dans la plupart des autres branches industrielles. À titre de comparaison, le taux de féminisation atteint seulement 23% dans la métallurgie et 40% dans l'industrie chimique.

Cette féminisation varie cependant selon les familles de métiers. Les femmes sont particulièrement représentées dans les services support, les activités de promotion et commercialisation du médicament, la qualité ainsi que l'information médicale et réglementaire, où elles représentent entre 64% et 70% des effectifs. À l'inverse, les métiers dits « plus masculins » comme ceux de la production demeurent effectivement plus masculinisés, les femmes y représentant environ 44% à 47% des salariés. Cette répartition traduit une segmentation professionnelle persistante entre les différentes fonctions du secteur pharmaceutique.

Le rapport évoque ensuite les recrutements. Ces derniers semblent contribuer à renforcer cette dynamique de féminisation. Les femmes représentent près de 60% des recrutements en CDI et CDD (Contrats à Durée Indéterminée ou Déterminée) réalisés en 2023 et sont particulièrement présentes parmi les alternants et stagiaires.

Ces données poussent à croire à une poursuite de la féminisation du secteur dans les années à venir.

Concernant les rémunérations, les résultats du rapport sont atypiques en comparaison avec d'autres secteurs économiques. Parmi les salariés à temps plein, le salaire médian des femmes apparaît supérieur à celui des hommes. Cette situation s'explique principalement par la répartition des emplois occupés évoquée précédemment : les femmes sont davantage présentes dans des métiers qualifiés et fortement classés (réglementaire, support ou promotion du médicament), tandis que les hommes restent plus nombreux dans les métiers associés à des qualifications et rémunérations plus « basses ». Nonobstant, le rapport met en évidence la persistance d'écarts de rémunération globaux entre les femmes et les hommes, estimés à 1% au sein des entreprises adhérentes au Leem et à 4% à l'échelle de l'ensemble de la branche.

Malgré ces avancées, certaines inégalités structurelles demeurent. Les femmes sont nettement sur-représentées parmi les salariés à temps partiel : 12% des femmes travaillent à temps partiel contre seulement 5% des hommes. Elles représentent ainsi près des trois quarts des effectifs à temps partiel du secteur. Le rapport montre également que les interruptions de carrière liées à la parentalité concernent majoritairement les femmes : 76% des congés maternité, parentaux ou équivalents sont pris par des femmes.

Enfin, des écarts subsistent en matière d'évolution professionnelle. Les hommes bénéficient proportionnellement davantage de promotions que les femmes : entre 2022 et 2023, 13% des hommes ont changé de classe de rémunération, contre 11% des femmes. Ces données suggèrent que, malgré une forte féminisation et une relative réduction des écarts salariaux, des mécanismes d'inégalités professionnelles persistent encore dans l'industrie pharmaceutique.

Pour conclure sur ce rapport, l'industrie pharmaceutique apparaît comme un secteur particulièrement féminin et relativement avancé en matière d'égalité professionnelle en comparaison avec d'autres industries. Toutefois, les différences observées dans la répartition des métiers, le recours au temps partiel, les congés pour parentalité et l'accès aux promotions semblent indiquer que des disparités structurelles entre les femmes et les hommes demeurent présentes. Nous allons maintenant nous pencher

sur l'étude réalisée dans le cadre de cette thèse afin de voir si ces données sont confirmées par les femmes présentes sur le terrain de cette industrie.

III. Enquête

III.1. Matériel et Méthodes

III.1.1. Description de l'étude

L'étude de cette thèse est une étude quantitative, analytique et transversale, les données ayant été collectées à un instant donné au cours de l'année 2026.

De par la forte féminisation du secteur industriel pharmaceutique et de par l'existence des outils législatifs actuels, tout nous porte à croire qu'aujourd'hui les femmes ne rencontrent aucun obstacle lié à leur genre au cours de leur carrière industrielle. L'objectif de cette étude est donc de mesurer et d'analyser les expériences de sexisme et d'inégalités de genre au sein de l'industrie pharmaceutique.

La population cible de l'étude est constituée de l'ensemble des salariées féminines travaillant dans l'industrie pharmaceutique en France. La population étudiée correspond aux salariées ayant effectivement répondu au questionnaire diffusé dans le cadre de cette recherche. L'unité statistique retenue est l'individu, chaque répondante constituant une observation. L'échantillon repose ainsi sur une participation volontaire, impliquant un mode de recrutement non probabiliste.

III.1.2. Élaboration et structure du questionnaire

L'outil utilisé afin de répondre à la problématique de cette thèse est un questionnaire structuré et créé spécialement pour cette étude (ANNEXE 1). Les questions y sont à choix multiples ou à échelle.

Le questionnaire comporte une trentaine de questions séparées en 6 parties : socio-démographie, typologie d'entreprise, statut professionnel, équilibre vie personnelle - vie professionnelle, parité au travail, discriminations et sexisme.

La structure de ce questionnaire permet ainsi de croiser des données entre elles afin d'extraire des précisions sur les résultats que nous évoquerons au paragraphe IV.

III.1.3. Modalités de diffusion et de collecte des données

Ce questionnaire a fait l'objet d'une déclaration à la Délégation à la Protection des Données (DPO) de l'université de Lille, afin de garantir le respect du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), d'évaluer les risques représentés par les réponses au questionnaire et leur utilisation et interprétation mais aussi afin de garantir sa légalité. Le questionnaire précédemment présenté a donc été présenté à une commission de la DPO. Cette dernière commission a conclu à sa conformité le 10/12/2025.

Par la suite le questionnaire a été entré sur LimeSurvey. Dans le cadre de cette étude, des liens LimeSurvey ont été partagés via différents canaux :

- Réseau professionnel virtuel (Linkedin)
- Affichages dans des entreprises concernés (ANNEXE 2)
- Mails à des personnes ou entreprises concernées
- Bouche à oreille

L'utilisation de multiples canaux avait pour but de multiplier les chances de réponses et de profils afin de garantir une étude représentative.

III.1.4. Méthodes statistiques

Les analyses statistiques réalisées dans le cadre de cette thèse ont été réalisées à l'aide de tests adaptés à la nature des variables étudiées et aux effectifs observés.

Les variables qualitatives ont été décrites par leurs effectifs et pourcentages, accompagnés de leurs intervalles de confiance à 95%. Les intervalles de confiance ont été calculés selon la méthode de Wald lorsque :

- $n \times p \geq 5$
- $n \times (1 - p) \geq 5$

Lorsque l'une de ces conditions n'était pas remplie, les intervalles de confiance ont été estimés selon la méthode de Wilson, plus adaptée aux petits effectifs ou aux proportions extrêmes.

Les études d'association entre deux variables qualitatives ont reposé sur le test du χ^2 d'indépendance lorsque les conditions d'application étaient satisfaites :

- observations indépendantes

- effectif total $n \geq 30$
- aucun effectif théorique inférieur à 5

L'obtention d'une p-value inférieure à 0,05 conduisait au rejet de l'hypothèse d'indépendance entre les deux variables.

Lorsque les conditions d'application du test du χ^2 n'étaient pas réunies, notamment pour les tableaux de contingence 2×2 avec faibles effectifs, le test exact de Fisher était utilisé. Une p-value inférieure à 0,05 était considérée comme statistiquement significative, traduisant une dépendance entre les variables étudiées.

IV. Résultats et discussion

IV.1. Description de la population étudiée

À la clôture du questionnaire, le 30 avril 2026, soit un mois après le début de sa diffusion, 248 femmes avaient complété l'enquête. Les principales caractéristiques sociodémographiques, professionnelles et organisationnelles des participantes sont présentées dans le tableau 1 ci-dessous.

Les répondantes provenaient de 37 départements différents, avec une majorité issue du Nord, de Paris, des Hauts-de-Seine et du Rhône (62% des participantes), une répartition globalement cohérente avec celle des salariés de l'industrie pharmaceutique décrite par le LEEM, à l'exception du Nord, qui constitue ici le principal département de provenance.

Les participantes travaillaient majoritairement dans des entreprises de taille intermédiaire ou de grande taille et exerçaient principalement sur des sites de production ou des sièges sociaux. La plupart possédaient un niveau d'études au moins équivalent à Bac +5 et occupaient un poste de cadre ou de management. Les services représentés étaient variés, avec une prédominance de l'assurance qualité opérationnelle, des affaires réglementaires et de la production.

Les variables relatives à la structure de l'entreprise, au statut professionnel et au contexte de travail seront étudiées ultérieurement afin d'évaluer leur influence potentielle sur l'expérience du sexisme et des inégalités de genre.

Caractéristiques	n (%)
Âge	
≤ 25 ans	52 (21%)
26–35 ans	97 (39%)
36–50 ans	64 (26%)
≥ 51 ans	35 (14%)
Situation familiale	
En couple	174 (70%)
Avec enfant(s)	114 (46%)
Mère célibataire	14 (6%)
En couple sans enfant	74 (30%)
Taille du site	
<10 salariés	12 (5%)
10–250 salariés	84 (34%)
251–5000 salariés	144 (58%)
>5000 salariés	8 (3%)
Taille de l'entreprise	
Microentreprise (<10 salariés)	5 (2%)
PME/ETI et grandes entreprises (> 250 salariés)	195 (79%)
Type de site	
Production	119 (48%)
Siège social	86 (35%)
Bureaux	40 (16%)
Grossiste-répartiteur	3 (1%)
Niveau d'étude	
≥ Bac +5	205 (83%)
Bac +4 ou inférieur	43 (17%)
Statut professionnel	
Cadre/manager	145 (58%)
Directrice	29 (12%)
Employée	47 (19%)
Stagiaire/alternante/apprentie	27 (11%)
Services les plus représentés	
Assurance qualité opérationnelle	40 (16%)
Affaires réglementaires	38 (15%)
Production	37 (15%)
Environnement de travail	
Manager direct femme	144 (58%)
≥61 % de femmes dans le service	143 (57%)

Tableau 1 : Caractéristiques des participantes (n = 248)

IV.2.Vécu des femmes dans l'industrie pharmaceutique

IV.2.1.Equilibre vie personnelle / vie professionnelle

95% des répondantes au questionnaire exercent leur métier à temps plein. Parmi elles, 74% (IC_{95%} [68% ; 79%]) déclarent qu'elles n'envisageraient pas de passer sur un rythme à temps partiel au bénéfice de leur vie personnelle. Parmi les 5% de femmes exerçant à temps partiel, 100% d'entre elles déclarent exercer à 80% ou plus.

Nous avons également abordé le sujet des heures supplémentaires. 145 femmes interrogées soit 58% (IC_{95%} [52% ; 64%]) déclarent réaliser des heures supplémentaires. En revanche, 73% (IC_{95%} [65% ; 80%]) d'entre elles déclarent ne déclarer ces heures supplémentaires que rarement voire jamais.

Dans un second temps, nous comparerons ces données avec celles d'études précédentes.

IV.2.2.Parité au travail

En ce qui concerne la parité au travail, 14% (IC_{95%} [10% ; 19%]) des femmes évaluent la parité entre les femmes et les hommes moins bonne dans l'industrie pharmaceutique en comparaison avec d'autres industries. 50% (IC_{95%} [44% ; 56%]) la jugent équivalente et 36% (IC_{95%} [30% ; 42%]) l'estiment meilleure (Figure 2).

Evaluation de la parité femmes - hommes dans l'industrie pharmaceutique en comparaison avec d'autres industries

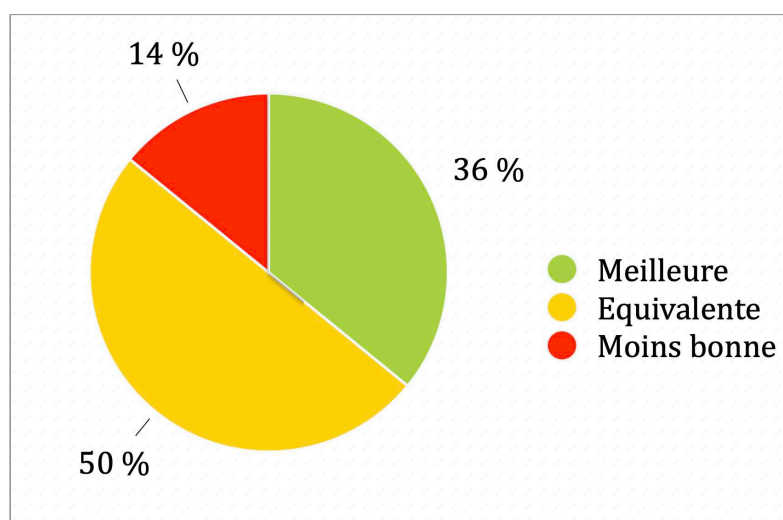


Figure 2 : Graphique circulaire de l'évaluation de la parité dans l'industrie pharmaceutique

IV.2.3.Discriminations

14% des femmes ayant répondu au questionnaire (IC_{95%} [10% ; 19%]) déclarent avoir été victimes de discrimination au travail en rapport avec leur sexe et/ou leur genre au cours des 12 derniers mois.

Ces femmes en ont précisé le contexte : recrutement, mutation ou promotion, formation professionnelle, détermination du salaire, des augmentations et/ou des primes et/ou détermination des tâches et/ou des horaires.

Les proportions par réponse ainsi que les intervalles de confiance liés à ces proportions sont regroupés dans le tableau 2 ci-dessous.

Dans quel contexte avez-vous été victime de discrimination ?				
Réponses	Effectif	Proportion	Effectif total	Intervalle de confiance à 95%
Recrutement	3	9 %	34	[3% ; 23%]
Mutation ou promotion	9	26 %	34	[15% ; 43%]
Formation professionnelle	9	26 %	34	[15% ; 43%]
Détermination du salaire, des augmentations et/ou des primes	18	53 %	34	[37% ; 69%]
Détermination des tâches et/ou des horaires	27	79 %	34	[63% ; 90%]

Tableau 2 : Récapitulatif des contextes de discrimination recensés

IV.2.4.Sexisme

Au cours des 12 derniers mois, 27% (IC_{95%} [21% ; 32%]) des répondantes déclarent avoir été victime de sexisme dans le cadre professionnel.

95% d'entre elles (IC_{95%} [87% ; 98%]), relatent des faits de sexisme ordinaire, 12% (IC_{95%} [6% ; 22%]) des faits de sexisme hostile et 3% (IC_{95%} [1% ; 10%]) des faits de harcèlement sexuel.

En ce qui concerne les faits de sexisme ordinaire, seul 17% (IC_{95%} [10% ; 29%]) des femmes en relatant déclarent les avoir rapporté (Figure 3). Les rapports de ces faits ont été réalisé auprès de collègues, de proches (famille et/ou amis), d'un supérieur hiérarchique, des ressources humaines (RH) et/ou d'un représentant du CSE.

Pour les faits de sexisme hostile, la proportion de femmes touchées ayant relaté les faits s'abaissent à 13% (IC_{95%} [2% ; 47%]) (Figure 3). Les rapports de ces faits ont été réalisé auprès de collègues et de proches (famille et/ou amis) uniquement.

Enfin, quant aux faits de harcèlement sexuel, 100% (IC_{95%} [34% ; 100%]) des femmes affectées ont déclaré avoir reporté le ou les évènements (Figure 3). Ces derniers ont été reporté auprès de supérieurs hiérarchiques, de collègues, de proches et/ou de représentants du CSE.

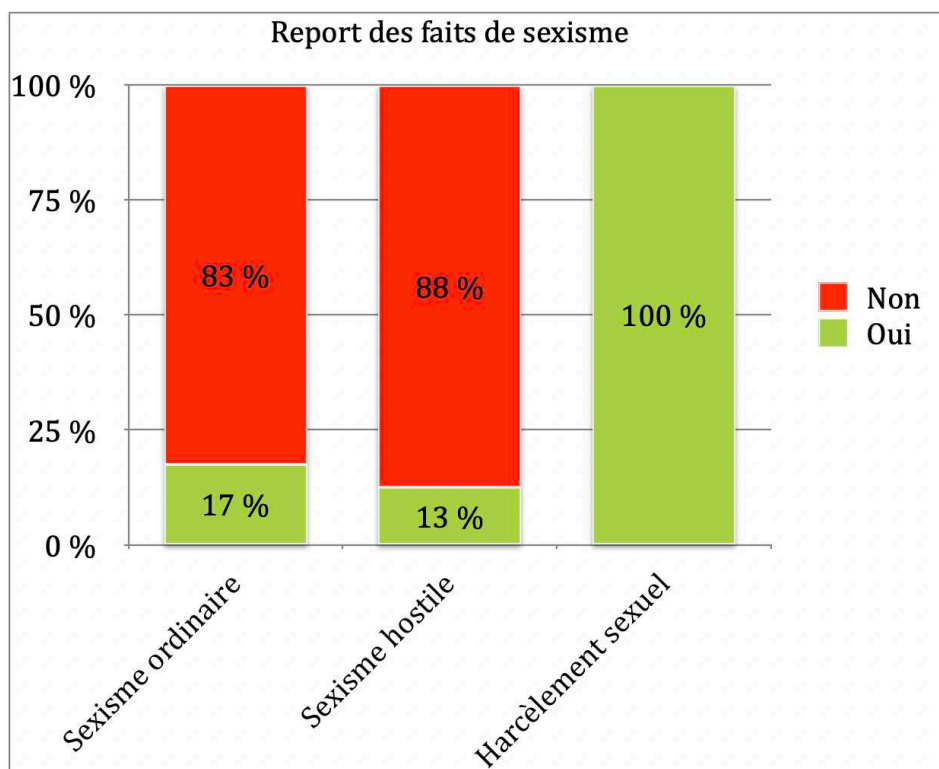


Figure 3 : Part des femmes ayant reporté des faits sexisme après les avoir subis

Enfin pour conclure cette étude, nous avons demandé aux femmes ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans leur entreprise si elles avaient observé une évolution en ce qui concerne le sexisme depuis leur arrivée. 32% (IC_{95%} [20% ; 49%]) d'entre elles ont répondu par l'affirmative à cette question. De plus, toutes celles ayant observé une évolution (IC_{95%} [76% ; 100%]) jugent cette évolution comme étant une amélioration.

Les sondées avaient alors l'occasion de commenter cette évolution. Les commentaires recensés sont les suivants :

- « Certaines remarques ne sont plus acceptées, les hommes sont plus respectueux, nous coupent moins la parole, je n'attends plus avant de les recadrer »

- « *Je ne constate plus du tout d'écart d'évolution entre hommes et femmes et je pense également qu'il n'y a plus d'écart de salaires.* »
- « *Sexisme très important début année 2000. Moins important depuis #metoo et loi Rixain.* »
- « *C'est moins ouvertement sexiste (les blagues sont moins crues)* »
- « *Présence de femmes à des postes jusqu'alors occupés par des hommes (resp. Logistique/ cariste par ex)* »

IV.3. Analyse des relations entre le vécu du sexisme et les variables étudiées

Dans cette partie, nous allons confronter les déclarations d'expériences sexistes avec les variables étudiées dans le cadre de cette thèse afin de déterminer s'il existe des liens de dépendance entre elles.

IV.3.1. Âge des participantes

Le premier lien que nous souhaitons étudier est celui entre la catégorie d'âge et la probabilité de déclarer avoir été confronté à du sexisme. La proportion de femme déclarant avoir été confronté à du sexisme au travail dans les 12 derniers mois, est de :

- 23% (IC_{95%} [14% ; 36%]) chez les femmes de 25 ans ou moins
- 36% (IC_{95%} [27% ; 46%]) chez les femmes de 26 à 35 ans
- 22% (IC_{95%} [13% ; 33%]) chez les femmes de 36 à 50 ans
- 15% (IC_{95%} [6% ; 30%]) chez les femmes de plus de 50 ans.

Ces données nous ont permis d'établir **un lien significatif** entre les déclarations d'événements sexistes dans le milieu professionnel et la catégorie d'âge des femmes (p-value = 0,04).

IV.3.2. Typologie d'entreprise

En ce qui concerne les typologies d'entreprise nous avons analysé 2 aspects qui pourraient influencer la rencontre d'évènement sexistes : la taille du site sur lequel les femmes exercent puis le type de site.

Tout d'abord, la taille du site sur lesquels nos participantes exercent. 17% (IC_{95%} [5% ; 45%]) des femmes exerçant sur un site de moins de 10 salariés ont déclaré avoir été confronté à un ou des événements sexistes au cours des 12 derniers mois. C'est également le cas de 24% (IC_{95%} [16% ; 34%]) des femmes exerçant sur une site de 10 à 250 salariés, de 30% (IC_{95%} [23% ; 38%]) des femmes exerçant sur une site de 251 à 5000 salariés et de 13% (IC_{95%} [2% ; 47%]) des femmes exerçant sur une site de plus de 5000 salariés.

Ces données **ne nous pas ont permis d'établir de lien significatif** entre la taille d'un site et la probabilité qu'une femme déclare avoir été confronté à des événements sexistes au cours des 12 derniers mois (p-value = 0,52).

Par la suite, nous avons cherché à déterminer s'il existait un lien entre le type d'entreprise et la déclaration d'événements sexistes. 29% (IC_{95%} [22% ; 38%]) des femmes exerçant sur un site de production ont déclaré avoir été confronté à un ou des événements sexistes au cours des 12 derniers mois. C'est également le cas de 23% (IC_{95%} [12% ; 38%]) des femmes exerçant au sein de bureaux et de 24% (IC_{95%} [17% ; 34%]) des femmes exerçant au sein d'un siège social.

Ces données **ne nous ont pas permis d'établir de lien** entre le type d'activités d'un site et la probabilité qu'une femme déclare avoir été confronté à des événements sexistes au cours des 12 derniers mois (p-value = 0,60). Il est à noter que les données des femmes ayant déclaré travailler dans un site grossiste répartiteur ont du être écartées de cette analyse en raison d'effectifs trop faibles ne permettant pas de respecter les conditions d'application d'un test du Khi deux.

IV.3.3.L'entourage professionnel proche

En ce qui concerne la proportion de femmes dans l'entourage professionnel proche, l'analyse des résultats **ne nous a pas permis d'établir un impact statistiquement significatif** de la proportion de femmes dans le service sur la déclaration d'événement sexiste au cours des 12 derniers mois (p-value = 0,47). Les données analysées ici sont les suivantes :

- 26% (IC_{95%} [15% ; 40%]) des femmes déclarant avoir plus de 90% de femmes dans leur service ont déclaré avoir été confrontées au sexisme
- 22% (IC_{95%} [15% ; 31%]) des femmes déclarant avoir entre 61% et 90% de femmes dans leur service ont déclaré avoir été confrontées au sexisme

- 30% (IC_{95%} [22% ; 41%]) des femmes déclarant avoir entre 41% et 60% de femmes dans leur service ont déclaré avoir été confrontées au sexisme
- 35% (IC_{95%} [19% ; 55%]) des femmes déclarant avoir moins de 40% de femmes dans leur service ont déclaré avoir été confrontées au sexisme

Afin de respecter les conditions d'application du test du χ^2 et d'augmenter les effectifs théoriques requis, les données des catégories « Moins de 10% de femmes » et « Entre 10% et 40% de femmes » ont été regroupées.

Voyons maintenant si un supérieur hiérarchique masculin peut avoir un impact sur la déclaration d'évènements sexistes. 32% (IC_{95%} [24% ; 41%]) des femmes ayant un manager masculin ont déclaré avoir subi du sexisme au cours des 12 derniers mois contre 23% (IC_{95%} [17% ; 30%]) des femmes ayant une manager féminine. **Nous ne pouvons donc pas établir de lien statistiquement significatif** entre le genre du manager et la déclaration de sexisme (p-value = 0,15) au travers de cette étude.

Enfin, nous nous sommes intéressés au référent égalité hommes - femmes. Nous souhaitons savoir si le fait de connaître ce dernier pouvez avoir un impact sur les déclarations de sexisme. Parmi les femmes connaissant ce représentant du CSE, 25% (IC_{95%} [17% ; 35%]) ont déclaré avoir été confronté à du sexisme au cours des 12 derniers mois tandis que 27% (IC_{95%} [21% ; 35%]) des femmes ayant déclaré ne pas le connaître ont elle aussi déclaré avoir été confrontée à du sexisme au cours des 12 derniers mois. **Ces données ne nous ont pas permis d'établir de lien statistiquement significatif** entre ces deux variables (p-value = 0,77).

IV.3.4.Niveau hiérarchique, niveau d'études et ancienneté

Dans le cadre du test d'indépendance entre les niveaux d'études et le fait de déclarer avoir été confrontée à des actes sexistes, nous avons dû regrouper l'ensemble des niveaux d'études inférieurs à un Master (Baccalauréat + 5) afin de respecter les conditions d'application de notre test du Khi 2.

Les données analysées sont donc les suivantes :

- 14% (IC_{95%} [7% ; 27%]) des personnes ayant un niveau d'étude équivalent à un Bachelor (Baccalauréat + 4) ou inférieur ont déclaré avoir été confrontées à du sexisme en milieu professionnel au cours des 12 derniers mois.

- 30% (IC_{95%} [24% ; 37%]) des femmes ayant un niveau d'étude équivalent à un Master (Ingénieures et Pharmaciennes inclus) ont déclaré avoir été confrontées à du sexisme en milieu professionnel au cours des 12 derniers mois.
- 24% (IC_{95%} [11% ; 43%]) des femmes ayant un niveau d'étude équivalent à un Doctorat ou supérieur ont déclaré avoir été confrontées à du sexisme en milieu professionnel au cours des 12 derniers mois.

Nous ne pouvons donc pas conclure que la probabilité de déclarer avoir été confronté à du sexisme au cours des 12 derniers mois est **statistiquement dépendante du niveau d'étude** de la personne (p-value = 0,10).

Il en est de même pour le niveau hiérarchique (p-value = 0,20). En effet, en dépit d'un taux semblant bien plus élevé en ce qui concerne la catégorie des « cadres et/ou managers » de 30% (IC_{95%} [23% ; 38%]) contre 11% (IC_{95%} [4% ; 28%]) pour les stagiaires, alternantes ou apprenties, 23% (IC_{95%} [14% ; 37%]) pour les employées et de 28% (IC_{95%} [15% ; 46%]) pour les directrices, **nous n'avons pu conclure à une dépendance** entre la probabilité de déclarer avoir été confronté à du sexisme au cours des 12 derniers mois et le niveau hiérarchique.

Pour conclure cette phase d'établissement de lien entre la déclaration d'évènements sexistes et les variables étudiées, nous avons étudié le lien entre l'ancienneté d'une personne et la probabilité qu'elle déclare avoir été confronté à du sexisme. 21% (IC_{95%} [13% ; 33%]) des femmes ayant moins d'un an d'ancienneté dans leur entreprise actuelle déclarent avoir été confrontées à du sexisme au cours des 12 derniers mois. Cela concerne également, 35% (IC_{95%} [27% ; 44%]) des femmes ayant entre 1 an et 5 ans d'ancienneté, 23% (IC_{95%} [12% ; 41%]) de celles ayant entre 5 ans et 10 ans d'ancienneté et 11% (IC_{95%} [4% ; 25%]) des femmes ayant plus de 10 ans d'ancienneté. Un test du Khi 2 d'indépendance sur ces données (χ^2 , p-value = 0,02) **nous a permis d'établir un lien** entre l'ancienneté et la probabilité de déclarer avoir rencontré du sexisme au cours des 12 derniers mois. Ce lien s'établit avec une prévalence pour les personnes ayant entre 1 an et 5 ans d'ancienneté.

IV.4. Analyse des relations entre les discriminations et les variables étudiées

À l'instar du vécu du sexisme, nous avons cherché à déterminer si les déclarations de discrimination fondée sur le sexe étaient également associées aux variables étudiées.

IV.4.1.Âge des participantes

La première variable étudiée est donc de nouveau l'âge des répondantes. 10% (IC_{95%} [4% ; 21%]) des femmes de 25 ans ou moins déclarent avoir été confronté à des discriminations professionnelles liées à leur sexe et/ou leur genre dans les 12 derniers mois. De plus, cela concerne 18% (IC_{95%} [11% ; 26%]) des femmes de 26 à 35 ans, 15% (IC_{95%} [9% ; 26%]) des femmes de 36 à 50 ans et 6% (IC_{95%} [2% ; 19%]) des femmes de plus de 50 ans. **Ces données ne nous ont pas permis d'établir que** les déclarations de discrimination en lien avec le sexe et/ou le genre d'une personne dans le milieu professionnel **sont significativement liées** à la catégorie d'âge des femmes (p-value = 0,30).

IV.4.2. Typologie d'entreprise

Ici, nous avons à nouveau analysé les 2 aspects qui pourraient influencer la rencontre de discriminations : la taille du site sur lequel les femmes exercent puis le type de site.

Pour ces deux données nous n'avons pu conclure à un lien significatif avec la déclaration de discriminations au cours des 12 derniers mois.

Les résultats pour la taille du site sont présentées ci-dessous (p-value = 0,68) :

- 17% (IC_{95%} [5% ; 45%]) des femmes exerçant sur un site de moins de 10 salariés ont déclaré avoir été confronté à un ou des événements sexistes au cours des 12 derniers mois.
- 17% (IC_{95%} [10% ; 26%]) des femmes exerçant sur une site de 10 à 250 salariés,
- 12% (IC_{95%} [8% ; 18%]) des femmes exerçant sur une site de 251 à 5000 salariés
- 13% (IC_{95%} [2% ; 47%]) des femmes exerçant sur une site de plus de 5000 salariés.

En ce qui concerne le type d'entreprise (p-value = 0,42), la proportion de femmes déclarant des discriminations au cours des 12 mois est de :

- 11% (IC_{95%} [6% ; 18%]) des femmes exerçant sur un site de production
- 18% (IC_{95%} [9% ; 32%]) des femmes exerçant au sein de bureaux

- 16% (IC_{95%} [10% ; 25%]) des femmes exerçant au sein d'un siège social.

Il est à noter que à nouveau les données des femmes ayant déclaré travailler dans un site grossiste répartiteur ont du être écartées de cette analyse en raison d'effectifs trop faibles ne permettant pas de respecter les conditions d'application d'un test du Khi deux.

IV.4.3.L'entourage professionnel proche

En ce qui concerne la proportion de femmes dans l'entourage professionnel proche, l'analyse des résultats **ne nous a pas permis d'établir un impact statistiquement significatif** de la proportion de femmes dans le service sur la déclaration de discriminations au cours des 12 derniers mois (p-value = 0,39). Les données analysées ici sont les suivantes :

- 16% (IC_{95%} [8% ; 30%]) des femmes déclarant avoir plus de 90% de femmes dans leur service ont déclaré avoir été confrontées à des discriminations
- 10% (IC_{95%} [6% ; 17%]) des femmes déclarant avoir entre 61% et 90% de femmes dans leur service ont déclaré avoir été confrontées à des discriminations
- 15% (IC_{95%} [9% ; 24%]) des femmes déclarant avoir entre 41% et 60% de femmes dans leur service ont déclaré avoir été confrontées à des discriminations
- 22% (IC_{95%} [10% ; 42%]) des femmes déclarant avoir moins de 40% de femmes dans leur service ont déclaré avoir été confrontées à des discriminations

Tout comme pour l'analyse des liens entre nos variables et le sexisme et afin de respecter les conditions d'application du test du χ^2 et d'augmenter les effectifs théoriques requis, les données des catégories « Moins de 10% de femmes » et « Entre 10% et 40% de femmes » ont été regroupées.

Voyons maintenant si un supérieur hiérarchique masculin peut avoir un impact sur la déclaration discriminations 12% (IC_{95%} [7% ; 19%]) des femmes ayant un manager masculin ont déclaré avoir subi du sexisme au cours des 12 derniers mois contre 15% (IC_{95%} [10% ; 22%]) des femmes ayant une manager féminine. **Nous ne pouvons donc pas établir de lien statistiquement significatif** entre le genre du manager et la déclaration de discriminations (p-value = 0,42) au travers de cette étude.

IV.4.4.Niveau hiérarchique et niveau d'étude

Tout comme pour l'étude des liens avec les déclarations d'évènements sexistes, dans le cadre du test d'indépendance entre les niveaux d'études et le fait de déclarer avoir été confrontée à des discriminations, nous avons dû regrouper l'ensemble des niveaux d'études inférieurs à un Master (Baccalauréat + 5) afin de respecter les conditions d'application de notre test du Khi 2.

Les données analysées sont donc les suivantes :

- 14% (IC_{95%} [7% ; 27%]) des personnes ayant un niveau d'étude équivalent à un Bachelor (Baccalauréat + 4) ou inférieur ont déclaré avoir été confrontées à des discriminations au cours des 12 derniers mois.
- 13% (IC_{95%} [9% ; 19%]) des femmes ayant un niveau d'étude équivalent à un Master (Ingénieures et Pharmaciennes inclus) ont déclaré avoir été confrontées à des discriminations au cours des 12 derniers mois.
- 16% (IC_{95%} [6% ; 35%]) des femmes ayant un niveau d'étude équivalent à un Doctorat ou supérieur ont déclaré avoir été confrontées à des discriminations au cours des 12 derniers mois.

Nous ne pouvons donc pas conclure que la probabilité de déclarer avoir été confronté à des discriminations au cours des 12 derniers mois est **statistiquement dépendante du niveau d'étude** de la personne (p-value = 0,96).

Il en est de même pour le niveau hiérarchique (p-value = 0,13). En effet, en dépit d'un taux semblant bien plus élevé en ce qui concerne les catégories des « employées » de 21% (IC_{95%} [12% ; 35%]) et celle des « cadres / managers » de 14% (IC_{95%} [10% ; 21%]) contre 7% (IC_{95%} [2% ; 23%]) pour les stagiaires, alternantes ou apprenties et 3% (IC_{95%} [1% ; 17%]) pour les pour les directrices, **nous n'avons pu conclure à une dépendance** entre la probabilité de déclarer avoir été confronté à des discriminations au cours des 12 derniers mois et le niveau hiérarchique.

Pour conclure, contrairement à la probabilité de déclarer des évènements sexistes , **nous n'avons pu établir de lien statistiquement significatif entre la probabilité de déclarer des discriminations et l'ancienneté** d'une personne (p-value = 0,48). 10% (IC_{95%} [5% ; 20%]) des femmes ayant moins d'un an d'ancienneté dans leur entreprise actuelle déclarent avoir été confrontées à des discriminations au cours des 12 derniers mois. Cela concerne également, 18% (IC_{95%} [12% ; 25%]) des

femmes ayant entre 1 an et 5 ans d'ancienneté, 10% (IC_{95%} [3% ; 26%]) de celles ayant entre 5 ans et 10 ans d'ancienneté et 11% (IC_{95%} [4% ; 25%]) des femmes ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

IV.5.Discussion

IV.5.1.Équilibre vie professionnelle et vie personnelle

Les résultats de cette étude mettent en évidence une contradiction persistante entre investissement professionnel et équilibre vie professionnelle et vie personnelle chez les femmes travaillant dans l'industrie pharmaceutique. Une proportion importante (58%) des répondantes déclare réaliser des heures supplémentaires, tandis que celles-ci sont majoritairement peu ou pas déclarées (73%). Ces observations rejoignent les travaux de Trinkenreich B, Britto R, Gerosa MA et Steinmacher I. (ref) décrivant les difficultés rencontrées par les femmes pour concilier exigences professionnelles et sphère privée, notamment dans les secteurs caractérisés par un fort niveau d'exigence réglementaire, technique et/ou managériale.

Les heures supplémentaires non déclarées peuvent être interprétées comme une forme de surinvestissement professionnel implicite. Au-delà de la simple charge de travail, ce phénomène peut être rapproché de rapports sociologiques (31)(32)(33) portant sur la légitimité professionnelle des femmes. Plusieurs auteurs décrivent l'existence de mécanismes de « surprouve » ou de compensations professionnelles conduisant certaines femmes à démontrer davantage leur disponibilité, leurs compétences ou leur implication afin d'être perçues comme pleinement légitimes dans leur fonction et d'obtenir une reconnaissance équivalente à celle de leurs homologues masculins. Dans cette perspective, le fait d'effectuer des heures supplémentaires sans les déclarer pourrait donc constituer de manière tacite un témoignage de son implication professionnelle et de renforcer sa crédibilité au sein de l'organisation. Cette interprétation rejoint notamment les analyses de Pierre Bourdieu relatives à la domination symbolique (34). Selon cet auteur, certaines normes sociales peuvent être intériorisées au point d'apparaître comme naturelles alors qu'elles traduisent en réalité des rapports de pouvoir historiquement construits. Dans le monde professionnel, la valorisation du présentéisme, de la disponibilité permanente ou du dépassement des horaires contractuels peut ainsi être perçue comme une norme légitime de réussite professionnelle. Les femmes peuvent alors être amenées à adhérer par elles-mêmes à ces attentes afin de renforcer leur position au sein de l'organisation.

Les travaux de Joan Acker (35) apportent également un éclairage intéressant à ces résultats. Selon elle, les organisations ne sont pas neutres en ce qui concerne le genre des individus mais constituent des « organisations genrées » construites autour de la figure implicite du travailleur idéal. Le travailleur idéal est en règle générale pensé comme constamment disponible, peu contraint par sa vie personnelle et donc capable d'investir une grande partie de son temps dans son activité professionnelle. Cette représentation correspond historiquement davantage aux dispositions masculines traditionnelles. En effet, historiquement les hommes étaient moins engagés dans leur vie de famille et dans la gestion de leur vie sociale personnelle, ce qui a pu mener aujourd'hui les femmes à devoir démontrer davantage leur engagement pour être reconnues comme pleinement légitimes dans leurs fonctions.

Cette hypothèse apparaît d'autant plus plausible que 70% des répondantes occupent des postes qualifiés, souvent pourvus de responsabilités importantes. Les contraintes propres à l'industrie pharmaceutique (exigences réglementaires, audits, impératifs qualité, contraintes de production ou responsabilités managériales) peuvent favoriser l'allongement du temps de travail et renforcer les attentes sous-entendues en matière de disponibilité professionnelle. Les organisations valorisant l'engagement, la flexibilité et la disponibilité semblent ainsi encore largement construites autour de modèles traditionnels de réussite professionnelle.

Parallèlement, la quasi-absence du travail à temps partiel observée dans notre échantillon apparaît en décalage avec les données nationales. Alors que l'INSEE estime qu'environ 27% des femmes ayant une activité professionnelle, travaillent à temps partiel et que le LEEM rapporte un taux de 12% dans l'industrie pharmaceutique, 95% des répondantes de notre étude exercent à temps plein. Cette divergence peut être expliquée par les caractéristiques de la population étudiée, composée majoritairement de femmes diplômées occupant des fonctions qualifiées et/ou managériales. Dans ces environnements professionnels, le temps partiel peut être perçu comme difficilement compatible avec les responsabilités exercées ou avec les perspectives d'évolution hiérarchique.

De plus, 74% des femmes travaillant à temps plein ont exprimé un refus du temps partiel. Cela peut également être interprété comme une stratégie de maintien de la légitimité professionnelle. Certaines femmes peuvent craindre qu'une réduction du temps de travail soit associée à un moindre investissement professionnel ou à une disponibilité insuffisante. Cette hypothèse rejoint les travaux de Margaret Maruani sur

les inégalités professionnelles (36)(37), selon lesquels l'intégration croissante des femmes au marché du travail ne s'est pas nécessairement accompagnée d'une transformation équivalente des normes professionnelles. Les femmes restent ainsi confrontées à une double exigence : démontrer leur engagement professionnel tout en assumant une part importante des responsabilités familiales.

La situation familiale constitue d'ailleurs un élément central dans l'interprétation de ces résultats. Une majorité des répondantes déclare être en couple (70%) et un petit peu moins de la moitié avoir des enfants (46%). Or, de nombreuses études (4)(38) montrent que les femmes continuent d'assumer une part importante de la charge mentale et des responsabilités domestiques, même lorsqu'elles occupent des fonctions professionnelles exigeantes. Les travaux de Danièle Kergoat sur la division sexuelle du travail (39) permettent d'éclairer ce phénomène. Selon son approche, les sphères professionnelles et domestiques demeurent fortement imbriquées et les femmes continuent majoritairement d'assumer l'ensemble des activités nécessaires à la vie quotidienne personnelle. Les résultats observés pourraient ainsi traduire une accumulation des contraintes professionnelles et personnelles plutôt qu'une réelle redistribution des rôles au sein de la sphère familiale. Cette situation peut contribuer à augmenter la fatigue, limiter certaines opportunités professionnelles et renforcer le besoin ressenti de démontrer son engagement au travail. Les travaux portant sur la maternité (42)(46)(47) montrent par ailleurs que les mères restent fréquemment confrontées à des représentations les associant à une moindre disponibilité ou à une mobilité professionnelle réduite, même lorsque cela ne correspond pas à la réalité.

Ainsi, les résultats de cette étude suggèrent que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle demeure un enjeu important pour les femmes de l'industrie pharmaceutique. Ils mettent également en évidence la persistance de mécanismes de surengagement professionnel pouvant être liés à des enjeux de reconnaissance, de crédibilité et de légitimité professionnelle. Plus largement, ces résultats illustrent le fait que la féminisation d'un secteur d'activité, 57% de femmes dans l'industrie pharmaceutique selon le LEEM (5), ne s'accompagne pas nécessairement d'une transformation complète des normes organisationnelles qui régissent les parcours professionnels.

Ces résultats ouvrent plusieurs pistes de réflexion concernant l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle dans l'industrie pharmaceutique. Tout d'abord, des recherches futures pourraient approfondir l'analyse des mécanismes expliquant le

surinvestissement professionnel observé dans cette étude. L'intégration de variables relatives à la charge mentale, à la répartition des tâches domestiques ou encore à l'organisation familiale permettraient notamment de mieux comprendre l'articulation entre contraintes professionnelles et responsabilités personnelles. Une analyse plus spécifique de l'effet de la parentalité sur les trajectoires professionnelles des femmes constituerait également une piste intéressante. La comparaison entre femmes avec et sans enfant pourrait permettre d'explorer plus précisément l'influence de la maternité sur les choix de carrière, le recours au temps partiel ou l'accès aux postes à responsabilité.

Enfin, l'intégration d'un groupe de comparaison masculin permettrait de déterminer dans quelle mesure les comportements de surengagement observés sont spécifiques aux femmes ou reflètent plus largement les normes professionnelles propres à l'industrie pharmaceutique.

Au-delà de ces perspectives de recherche, les résultats de cette étude soulignent l'intérêt de poursuivre le développement de mesures organisationnelles favorisant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle pour les employées du secteur privé. Plusieurs entreprises, en France comme à l'international, ont progressivement mis en place des dispositifs visant à mieux prendre en compte les besoins spécifiques des salariées au cours de leur parcours professionnel. Parmi ces initiatives figurent par exemple l'aménagement de créneaux dédiés à l'allaitement ou la mise à disposition d'espaces adaptés après le retour de congé maternité (43). De telles mesures existent déjà dans plusieurs pays européens et nord-américains et participent à faciliter le maintien de l'activité professionnelle tout en accompagnant les premières étapes de la parentalité.

Certaines organisations ont également expérimenté la mise en place de congés menstruels ou d'aménagements temporaires du temps de travail en cas de symptômes particulièrement invalidants (44). Des dispositifs de ce type ont notamment été introduits dans certains pays tels que l'Espagne, le Japon, la Corée du Sud ou encore l'Indonésie. Bien que ces mesures fassent encore l'objet de débats concernant leur application et leurs effets potentiels sur l'égalité professionnelle, elles témoignent d'une volonté croissante de prendre en considération certaines réalités physiologiques longtemps absentes des politiques de ressources humaines.

Au-delà des dispositifs formels, les actions de sensibilisation et de communication interne apparaissent également comme des leviers importants. La diffusion

d'informations sur les enjeux liés à la parentalité, à la charge mentale, à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ou encore à la santé des femmes au travail peut contribuer à réduire certains tabous et à favoriser une culture organisationnelle plus inclusive. Les formations destinées aux managers ou l'organisation de conférences constituent par exemple des outils susceptibles de favoriser une meilleure prise en compte des besoins des salariées.

Enfin, le développement de modalités de travail plus flexibles, telles que le télétravail, les horaires aménagés ou les dispositifs favorisant une meilleure maîtrise du temps de travail, pourrait contribuer à limiter les situations de surengagement professionnel observées dans cette étude. Toutefois, ces mesures ne peuvent produire pleinement leurs effets que si elles s'accompagnent d'une évolution plus globale des normes organisationnelles et mentalités professionnelles actuelles.

IV.5.2.Facteurs contributifs à la déclaration de discriminations

Dans cette étude, 14% des répondantes déclarent avoir été victimes de discrimination au travail au cours des douze derniers mois. Cette proportion apparaît inférieure aux estimations rapportées dans certaines enquêtes nationales, notamment celles du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (4), selon lesquelles près d'une femme sur deux déclare avoir déjà subi une discrimination dans le cadre professionnel.

Cette différence doit être interprétée avec prudence. Notre étude mesure la déclaration d'une discrimination et non l'exposition réelle à une situation discriminatoire. Déclarer une discrimination implique en effet plusieurs étapes successives : être confrontée à une situation potentiellement discriminatoire, l'identifier comme telle puis accepter de la rapporter dans le cadre d'une enquête. Chacune de ces étapes peut constituer un frein à la déclaration et contribuer à une sous-estimation des situations réellement vécues.

Les résultats mettent en évidence un paradoxe déjà largement décrit dans la littérature : la forte féminisation d'un secteur d'activité ne garantit pas nécessairement l'égalité professionnelle réelle. Selon les données du LEEM (5), les femmes représentent environ 57% des salariés de l'industrie pharmaceutique. Pourtant, cette présence majoritaire ne semble pas empêcher la persistance de certaines formes d'inégalités professionnelles.

Cette distinction entre féminisation quantitative et égalité professionnelle réelle a notamment été décrite par Rosabeth Moss Kanter (45). Ses travaux montrent qu'une augmentation du nombre de femmes au sein d'une organisation ne suffit pas à modifier les rapports de pouvoir lorsque les postes stratégiques demeurent majoritairement occupés par des hommes. La représentation numérique ne garantit donc pas nécessairement une transformation des mécanismes organisationnels produisant les inégalités. Cette situation peut être analysée à travers les concepts de ségrégation horizontale et de ségrégation verticale. La ségrégation horizontale (46) se traduit par une répartition différenciée des femmes et des hommes selon les métiers exercés. Dans notre étude, les répondantes sont majoritairement représentées dans les fonctions support, les affaires réglementaires ou l'assurance qualité, tandis que certains métiers plus techniques demeurent davantage masculinisés. Cette répartition rejoint les observations du LEEM (30) et les travaux sociologiques portant sur les représentations genrées des professions industrielles (47). Les travaux de Danièle Kergoat (39) décrivent ce phénomène comme l'une des manifestations de la division sexuelle du travail. Certains métiers demeurent associés à des compétences considérées comme féminines tandis que d'autres restent socialement construits comme masculins. Ces représentations contribuent à orienter les trajectoires professionnelles et à maintenir des formes de spécialisation sexuée des emplois.

La ségrégation verticale (48) apparaît quant à elle à travers la sous-représentation persistante des femmes dans les postes les plus élevés de la hiérarchie. Bien que dans notre étude 70% des répondantes occupent des fonctions de cadre, de manager et/ou de directrices, les postes de directions sont généralement occupés à 70% par des hommes (58). Cette situation renvoie au concept de plafond de verre (49), qui désigne l'existence de barrières souvent invisibles limitant l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes malgré des qualifications et expériences comparables à celles des hommes.

Les recherches de Laufer (50) soulignent que les mécanismes du plafond de verre reposent rarement sur des discriminations explicites. Ils s'expriment davantage à travers des processus diffus de sélection, d'évaluation ou de promotion qui favorisent indirectement les profils masculins. Ces mécanismes peuvent être renforcés par des représentations genrées du leadership, un accès inégal aux réseaux professionnels stratégiques, les contraintes liées à la parentalité ou encore les attentes implicites concernant la disponibilité professionnelle comme mentionné précédemment.

Bien que notre étude n'ait pas permis de mettre en lumière des associations significatives entre la déclaration de discrimination et les variables étudiées (âge, ancienneté, taille de l'entreprise, type d'entreprise, proportion de femmes dans l'entourage professionnel proche, genre du hiérarchique direct, niveau d'étude et niveau hiérarchique), cela doit être interprété avec prudence. La faible taille de l'échantillon, la relative homogénéité des profils interrogés ainsi que le faible nombre de situations déclarées limitent la puissance statistique des analyses. Il est également possible que certains facteurs agissent de manière indirecte ou soient masqués par des rassemblements de variables.

Enfin, les résultats obtenus semblent confirmer l'existence de ce que Joan Acker qualifie d'organisations genrées (35), c'est-à-dire des structures professionnelles dans lesquelles les règles, les normes et les critères de réussite apparaissent neutres mais reposent en réalité sur des modèles historiquement masculins. L'industrie pharmaceutique apparaît ainsi comme un secteur fortement féminisé mais dans lequel persistent certaines formes d'inégalités professionnelles, parfois peu visibles mais toujours structurantes.

Les résultats obtenus soulignent également l'intérêt d'étudier plus spécifiquement les mécanismes conduisant à l'identification et à la déclaration des discriminations. Une approche qualitative fondée sur des entretiens semi-directifs permettrait notamment d'explorer les processus par lesquels certaines situations sont reconnues comme discriminatoires tandis que d'autres sont banalisées, minimisées ou requalifiées différemment par les personnes concernées. Par ailleurs, de futures recherches pourraient analyser plus précisément les trajectoires professionnelles des femmes accédant aux fonctions dirigeantes afin de mieux comprendre les facteurs favorisant ou limitant l'accès aux postes décisionnels dans l'industrie pharmaceutique. Une telle approche permettrait d'approfondir la compréhension des mécanismes associés au plafond de verre mis en évidence dans la littérature. Enfin, le croisement des données déclaratives avec des indicateurs objectifs issus des ressources humaines, tels que les promotions, les rémunérations, la mobilité interne ou l'accès à la formation, pourrait contribuer à une meilleure compréhension des mécanismes de discrimination indirecte pouvant persister malgré les politiques d'égalité professionnelle mises en œuvre au sein des entreprises.

Au-delà de ces pistes de recherche, les résultats de cette étude soulignent l'importance de poursuivre le développement des dispositifs de prévention et de lutte

contre les discriminations professionnelles. Parmi les outils actuellement mobilisés en France, l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un levier intéressant pour objectiver certaines inégalités, notamment en matière de rémunération, d'évolution salariale ou d'accès aux promotions. Toutefois, plusieurs auteurs et institutions ont souligné certaines limites de cet indicateur, notamment sa capacité parfois restreinte à détecter certaines formes de discriminations indirectes ou certains écarts observés dans les plus hauts niveaux hiérarchiques. Un renforcement des modalités de calcul, des contrôles réalisés ainsi qu'une plus grande transparence des résultats pourraient contribuer à améliorer son efficacité.

Le développement de politiques de transparence constitue également une piste fréquemment évoquée dans la littérature. La publication d'indicateurs relatifs aux rémunérations, aux promotions, aux recrutements ou à l'accès aux postes à responsabilité permettrait de rendre plus visibles d'éventuelles inégalités et de favoriser leur prise en compte par les organisations. Dans cette perspective, l'adoption récente de la directive européenne relative à la transparence des rémunérations (51) représente une évolution importante susceptible de renforcer l'identification et la prévention des discriminations salariales. De plus, une plus grande formalisation des processus de recrutement, d'évaluation et de promotion pourrait contribuer à limiter l'influence de biais implicites dans les décisions professionnelles. La standardisation des critères d'évaluation, la diversification des jurys de recrutement ou encore la formation des managers aux mécanismes de discrimination et aux biais cognitifs figurent parmi les mesures régulièrement proposées pour favoriser une plus grande équité au sein des organisations.

Enfin, le développement d'actions de sensibilisation destinées à l'ensemble des salariés apparaît à nouveau essentiel. Une meilleure connaissance des différentes formes de discrimination, des recours existants et des dispositifs de signalement pourrait favoriser leur identification et contribuer à réduire la sous-déclaration observée dans cette étude.

IV.5.3.Facteurs contributifs à la déclaration du sexisme

Dans notre étude, 27% des répondantes déclarent avoir été confrontées à des comportements sexistes dans le cadre professionnel au cours des douze derniers mois. Parmi ces situations, 95% relèvent du sexisme ordinaire, tandis que seulement 17% des femmes concernées déclarent avoir signalé les faits.

Ces résultats sont cohérents avec les données du Haut Conseil à l'Égalité (4) qui soulignent la forte prévalence du sexisme dans le monde professionnel. Ils montrent également que la féminisation d'un secteur ne constitue pas une protection contre les comportements sexistes. Comme pour les discriminations et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, la présence majoritaire des femmes dans une organisation ne garantit pas l'égalité des rapports sociaux de genre.

Les situations rapportées relèvent principalement du sexisme ordinaire (23). Cette forme de sexisme se caractérise par des comportements quotidiens souvent subtils, diffus ou présentés comme humoristiques, paternalistes voire bienveillants. Cette notion peut être rapprochée des travaux portant sur les microagressions de genre (52)(53)(54). Ces comportements, souvent perçus comme anodins lorsqu'ils sont considérés individuellement, peuvent produire des effets cumulatifs importants lorsqu'ils sont répétés dans le temps. Leur caractère répétitif et peu spectaculaire participe à leur banalisation et rend leur dénonciation plus difficile.

Cette banalisation constitue probablement l'un des principaux facteurs expliquant le faible taux de signalement observé. Certaines femmes peuvent considérer ces comportements comme faisant partie du fonctionnement ordinaire des relations professionnelles ou estimer qu'ils ne sont pas suffisamment graves pour justifier un signalement. Cette hiérarchisation implicite des violences contribue à invisibiliser certaines formes de sexisme pourtant répétées et potentiellement délétères.

Cette interprétation rejoint les analyses de Pierre Bourdieu sur la violence symbolique (34). Comme mentionné précédemment, selon cet auteur, certaines formes de domination se maintiennent précisément parce qu'elles sont intériorisées et perçues comme naturelles par les individus eux-mêmes. Dans le contexte professionnel, certains comportements sexistes peuvent ainsi être tolérés ou minimisés parce qu'ils apparaissent comme habituels ou culturellement acceptés.

La peur des conséquences professionnelles constitue un autre facteur explicatif majeur. Certaines salariées peuvent craindre une dégradation de leurs relations professionnelles, une remise en question de leur crédibilité ou un impact négatif sur leur évolution de carrière. Cette situation peut favoriser l'émergence d'un silence organisationnel, caractérisé par une faible utilisation des dispositifs de signalement malgré leur existence. Le manque de confiance dans les procédures internes peut également contribuer à cette sous-déclaration. Plusieurs études montrent que les salariées doutent parfois de l'efficacité réelle des signalements ou des conséquences qui en découlent. Dans notre étude, la faible connaissance des dispositifs dédiés à

l'égalité professionnelle comme la présence d'un référent à l'égalité entre les femmes et les hommes, semble soutenir cette hypothèse.

L'âge et l'ancienneté apparaissent comme les seuls facteurs associés à la déclaration des faits. Ces résultats peuvent être interprétés à la lumière des évolutions sociétales récentes. Les jeunes générations ont grandi dans un contexte marqué par une médiatisation importante des questions liées aux violences sexistes, aux discriminations de genre et aux rapports de domination dans le monde professionnel. Les mouvements tels que #MeToo ainsi que les campagnes institutionnelles de sensibilisation ont contribué à rendre certains comportements plus facilement identifiables comme sexistes.

Concernant l'ancienneté, plusieurs hypothèses peuvent être avancées. Les femmes ayant évolué longtemps dans des environnements majoritairement masculins peuvent avoir développé des stratégies d'adaptation ou de tolérance face à certains comportements afin de préserver leur intégration professionnelle. À l'inverse, il est également possible qu'un phénomène de sélection soit existant : les femmes ayant connu les situations les plus difficiles pourraient avoir quitté ces environnements avant d'accéder aux niveaux hiérarchiques les plus élevés. Les analyses de Judith Butler apportent un éclairage complémentaire à cette interprétation. Selon cette auteure, les normes de genre sont continuellement reproduites à travers les interactions sociales et professionnelles. Les comportements sexistes résultent donc d'attitudes individuelles qui contribuent à maintenir les inégalités entre les femmes et les hommes au sein des organisations.

À l'inverse, plusieurs variables fréquemment identifiées dans la littérature (55)(56) (57) comme pouvant influencer l'identification ou le signalement des comportements sexistes n'apparaissent pas significativement associées à la déclaration du sexisme dans notre étude. C'est notamment le cas de la taille de l'entreprise, du type d'entreprise, de la proportion de femmes dans l'entourage professionnel proche, du niveau d'étude ou encore du niveau hiérarchique.

Ces résultats diffèrent partiellement des données disponibles dans la littérature. Les grandes entreprises disposent généralement d'un nombre plus important de dispositifs dédiés à la prévention et au traitement des agissements sexistes, tels que des référents spécialisés, des procédures formalisées de signalement ou encore des actions de sensibilisation régulières. De même, certains travaux suggèrent qu'une plus forte représentation féminine au sein des équipes pourrait favoriser l'expression

des situations vécues grâce à un soutien social accru et à une plus grande légitimation de la parole des victimes. Par ailleurs, un niveau d'étude ou une position hiérarchique plus élevés sont souvent associés à une meilleure connaissance des droits, des recours existants et des mécanismes institutionnels de protection, ce qui pourrait théoriquement favoriser le signalement des comportements sexistes.

Plusieurs hypothèses peuvent être avancées pour expliquer l'absence d'association observée dans notre étude. Tout d'abord, la relative homogénéité de l'échantillon (femmes diplômées occupant des fonctions qualifiées ou d'encadrement) a pu limiter la variabilité nécessaire à la mise en évidence de différences significatives entre groupes. Ensuite, la décision de déclarer un comportement sexiste semble reposer en grande partie sur des facteurs individuels tels que les expériences antérieures, le niveau de sensibilisation aux questions d'égalité, la perception de la gravité des faits ou encore la confiance accordée aux dispositifs de signalement. Enfin, le faible nombre de situations rapportées et la taille relativement limitée de l'échantillon peuvent avoir réduit la puissance statistique des analyses et contribué à masquer certaines associations réellement existantes. Ces résultats pourraient ainsi suggérer que la déclaration du sexisme ne dépend pas uniquement des caractéristiques organisationnelles ou socio-professionnelles des salariées, mais également de mécanismes plus complexes liés aux parcours individuels, aux représentations du sexisme et à la culture organisationnelle dans laquelle les comportements sont observés et interprétés.

Enfin, les résultats soulignent la complexité méthodologique de l'étude du sexisme au travail. L'identification d'un comportement sexiste repose non seulement sur des faits objectifs, mais également sur des mécanismes de perception, d'interprétation et sur le contexte social. Les expériences antérieures, le niveau de sensibilisation aux questions de genre, l'environnement professionnel ou encore les représentations individuelles peuvent fortement influencer la manière dont un même événement est perçu. Même lorsqu'il prend des formes considérées comme mineures, le sexisme ordinaire ne doit pas être minimisé. Les microagressions répétées peuvent altérer le sentiment de légitimité professionnelle, favoriser l'autocensure, diminuer la confiance en soi et contribuer à l'épuisement psychologique. Bien que ces conséquences n'aient pas été directement évaluées dans notre étude, elles constituent des pistes importantes d'interprétation et de recherche future. Les formes de sexisme rapportées dans cette étude relèvent majoritairement du sexisme ordinaire. Une

approche qualitative permettrait d'explorer plus finement la nature de ces situations, leur fréquence, leur contexte d'apparition ainsi que leurs conséquences sur le vécu professionnel des salariées. Des entretiens individuels pourraient notamment permettre d'identifier les mécanismes de banalisation ou d'intériorisation des normes de genre qui semblent jouer un rôle important dans la faible proportion de signalements observée. Des travaux complémentaires pourraient également évaluer l'impact du sexisme ordinaire sur différents indicateurs de santé au travail tels que le bien-être psychologique, l'épuisement professionnel, l'engagement organisationnel, la satisfaction au travail ou encore l'intention de quitter l'entreprise. Bien que ces dimensions n'aient pas été évaluées dans cette étude, elles constituent des conséquences potentielles importantes des microagressions répétées décrites dans la littérature. La faible proportion de signalements observée souligne également l'intérêt d'évaluer la connaissance et l'utilisation des dispositifs institutionnels de prévention. De futures recherches pourraient explorer le niveau d'information des salariés concernant les référents égalité, les procédures internes de signalement et les mécanismes de protection existants, afin d'identifier les leviers susceptibles de favoriser le recours à ces dispositifs. Enfin, l'association observée entre l'âge et la déclaration du sexisme invite à poursuivre les recherches sur les différences générationnelles dans la perception des inégalités professionnelles et des comportements sexistes. Une meilleure compréhension de ces évolutions pourrait permettre d'adapter les stratégies de prévention et de sensibilisation aux différents profils de salariés.

Au-delà de ces perspectives de recherche, les résultats de cette étude soulignent l'intérêt de renforcer les actions de prévention et de sensibilisation relatives au sexisme en milieu professionnel. La faible proportion de signalements observée, ainsi qu'une connaissance parfois limitée des dispositifs existants, suggère qu'une meilleure communication interne pourrait constituer un premier levier d'amélioration. Une diffusion plus visible des informations concernant les procédures de signalement, les référents dédiés à l'égalité professionnelle ou encore les recours disponibles pourrait contribuer à faciliter l'identification et la déclaration des situations problématiques. Dans un second temps, la simplification et l'accessibilité des dispositifs de signalement apparaissent comme des enjeux importants. La mise en place de procédures clairement identifiées, facilement accessibles et garantissant la confidentialité des démarches pourrait favoriser le recours à ces dispositifs par les salariées concernées. Le développement de canaux de signalement multiples,

associant par exemple ressources humaines, référents égalité ou plateformes dédiées, pourrait également contribuer à réduire certains freins liés à la peur des représailles ou au manque de confiance dans les procédures existantes.

Les résultats de cette étude mettent également en évidence la prédominance du sexisme ordinaire, souvent banalisé ou insuffisamment identifié comme problématique. Dans ce contexte, les actions de sensibilisation ne devraient pas uniquement être destinées aux personnes susceptibles d'être victimes de ces comportements, mais également à l'ensemble des salariés. Les formations portant sur les stéréotypes de genre, les microagressions, le sexisme ordinaire et leurs conséquences professionnelles pourraient ainsi contribuer à favoriser une meilleure compréhension de ces phénomènes et à encourager l'émergence d'une culture organisationnelle plus inclusive.

Enfin, les managers apparaissent comme des acteurs clés dans la prévention du sexisme. Leur formation à l'identification des comportements sexistes, à la gestion des signalements et à la promotion d'un environnement de travail respectueux pourrait renforcer l'efficacité des dispositifs existants et à favoriser une prise en charge plus rapide des situations rapportées. Au-delà des procédures formelles, le développement d'une culture de tolérance zéro vis-à-vis des comportements sexistes constitue probablement l'un des leviers les plus importants pour réduire leur banalisation et encourager leur signalement.

IV.5.4. Apports, limites méthodologiques et perspectives de recherche

Cette étude présente plusieurs intérêts. Elle apporte tout d'abord des données sur un sujet encore relativement peu étudié dans l'industrie pharmaceutique française. Elle permet également d'aborder simultanément plusieurs dimensions des inégalités professionnelles : équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, évolution hiérarchique, discriminations, sexisme et perception de la parité.

L'intégration de l'expérience vécue des salariées représente également un apport significatif de cette étude. Les indicateurs institutionnels permettent généralement de mesurer les écarts de rémunération ou les différences de représentation, mais rendent plus difficilement compte des expériences professionnelles vécues. Cette étude contribue ainsi à documenter les mécanismes plus diffus des inégalités de genre au travail.

Plusieurs limites doivent néanmoins être prises en considération. Tout d'abord, la taille relativement modeste de l'échantillon limite la puissance statistique des analyses et réduit la capacité à identifier certaines associations entre variables. Cette limite est particulièrement importante concernant les discriminations, compte tenu du faible nombre de répondantes concernées.

Le recrutement reposait sur une participation volontaire diffusée principalement via des réseaux professionnels et numériques. Ce mode de recrutement expose à un biais de sélection. Les femmes particulièrement sensibilisées aux questions d'égalité ou ayant vécu des expériences négatives ont potentiellement été davantage enclines à participer. Toutefois, ce biais peut également être interprété comme le reflet d'un besoin d'expression autour de problématiques encore peu discutées dans certains environnements professionnels.

L'échantillon obtenu présente également une surreprésentation des femmes jeunes, diplômées et occupant des fonctions cadres. Cette caractéristique limite la représentativité des résultats et peut avoir influencé certaines associations observées. De plus, l'étude repose exclusivement sur des données déclaratives. Les réponses peuvent être influencées par des biais de mémoire, de subjectivité ou de désirabilité sociale. Les situations rapportées n'ont pas pu être vérifiées objectivement. Cela est d'ailleurs la raison pour laquelle nous évoquons tout au long de cette thèse les « probabilités de déclarer » et non pas la probabilité de survenue des événements directement.

L'absence de groupe de comparaison masculin constitue également une limite importante. Elle ne permet pas de déterminer dans quelle mesure les phénomènes observés sont spécifiques aux femmes ou relèvent plus largement des conditions de travail de l'ensemble des salariés du secteur pharmaceutique.

Une autre limite importante concerne la structure démographique de l'échantillon étudié. Selon le Rapport de branche de l'Industrie Pharmaceutique publié par le LEEM en 2023 (30), l'âge moyen des femmes travaillant dans l'industrie pharmaceutique est de 44,6 ans. Ce même rapport met en évidence un vieillissement progressif de la population salariée, avec près d'un salarié sur cinq âgé de 55 ans ou plus. À l'inverse, bien que l'âge moyen des répondantes n'ait pas été calculé dans notre étude, 60% d'entre elles appartiennent à la catégorie des moins de 35 ans. Cette répartition diffère donc sensiblement de celle observée à l'échelle nationale et limite la représentativité de l'échantillon. Cette surreprésentation des femmes les plus jeunes est susceptible d'avoir influencé plusieurs résultats de l'étude. D'une part, un âge plus faible est généralement associé à une ancienneté

moindre dans le secteur pharmaceutique, réduisant mécaniquement le nombre de situations professionnelles potentiellement rencontrées au cours de la carrière. Les répondantes les plus jeunes ont ainsi pu être moins exposées à certaines formes de discrimination ou de sexisme simplement en raison d'une durée d'expérience plus courte. D'autre part, la perception et l'interprétation des situations de discrimination ou de sexisme peuvent varier selon l'âge, le parcours professionnel et les expériences individuelles. Les jeunes générations ont évolué dans un contexte marqué par une sensibilisation accrue aux questions d'égalité professionnelle, de discriminations et de violences sexistes. Elles peuvent ainsi identifier plus facilement certains comportements comme problématiques. À l'inverse, les salariées plus expérimentées ont parfois évolué dans des contextes professionnels où certains comportements étaient davantage banalisés, ce qui peut influencer leur manière d'interpréter ou de qualifier les situations rencontrées. Cette différence générationnelle constitue donc un élément important à prendre en compte dans l'interprétation des résultats.

Enfin, certaines variables étudiées sont fortement liées entre elles. L'âge, l'ancienneté, le niveau hiérarchique ou encore la situation familiale peuvent agir simultanément et rendre difficile l'identification précise des mécanismes à l'origine des associations observées.

Malgré ces limites, cette étude met en évidence la persistance d'inégalités professionnelles et de manifestations sexistes dans un secteur pourtant fortement féminisé. Des études qualitatives reposant sur des entretiens semi-directifs permettraient d'approfondir la compréhension des expériences rapportées et des mécanismes de signalement. L'intégration d'un groupe de comparaison masculin constituerait également une perspective importante afin de mieux distinguer les phénomènes spécifiquement liés au genre. Enfin, des études longitudinales pourraient permettre d'évaluer l'évolution des trajectoires professionnelles et l'impact réel des politiques d'égalité mises en place dans les entreprises pharmaceutiques.

V. Conclusion

Cette étude avait pour objectif d'analyser les expériences de sexisme et d'inégalités de genre vécues par les salariées de l'industrie pharmaceutique en France en 2026, à travers une approche quantitative fondée sur un questionnaire diffusé auprès de professionnelles du secteur. Bien que l'industrie pharmaceutique soit aujourd'hui l'un des secteurs industriels les plus féminisés, les résultats obtenus montrent que cette féminisation ne garantit pas une égalité professionnelle effective entre les femmes et les hommes.

Les données recueillies mettent en évidence la persistance de nombreuses formes d'inégalités et de comportements sexistes dans le quotidien professionnel des salariées interrogées. Les discriminations liées au genre, les difficultés d'évolution professionnelle, les inégalités dans la répartition des responsabilités ainsi que les différentes formes de sexisme, allant du sexisme ordinaire aux comportements plus extrêmes, demeurent présentes dans une proportion importante des parcours étudiés. Ces résultats rejoignent les constats dressés par les rapports nationaux récents du HCE ainsi que par les données du LEEM et de l'INSEE.

L'étude met également en évidence l'influence de plusieurs facteurs sur l'expérience des inégalités de genre. L'âge, l'environnement hiérarchique, la composition genrée des équipes ainsi que le type de structure pharmaceutique semblent jouer un rôle important dans la perception et l'exposition au sexisme. Les résultats suggèrent notamment que certains services historiquement plus masculinisés, comme la production, peuvent constituer des environnements davantage propices à la persistance de rapports de domination ou de comportements sexistes.

De plus, cette recherche souligne que les inégalités professionnelles ne se limitent pas aux seules différences de rémunération ou d'accès aux postes à responsabilité. Les réponses des salariées interrogées évoquent également des problématiques liées à la charge mentale, à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, à la nécessité constante de prouver leur légitimité professionnelle ou encore à la banalisation de certains comportements sexistes dans le cadre du travail. Ces mécanismes, souvent plus diffus et difficilement quantifiables, participent néanmoins pleinement au maintien des inégalités structurelles entre les femmes et les hommes.

Cette étude présente toutefois plusieurs limites méthodologiques. Le recrutement reposant sur une participation volontaire expose l'enquête à un biais de sélection, les

personnes les plus concernées par ces problématiques ayant potentiellement davantage répondu au questionnaire. De plus, l'échantillon obtenu comporte une proportion importante de femmes jeunes et diplômées, ce qui peut limiter la représentativité de certains profils professionnels présents dans l'industrie pharmaceutique française. Enfin, nos données étant des données déclaratives, elles impliquent une certaine subjectivité en lien avec les perceptions individuelles des répondantes.

Malgré ces limites, ce travail permet d'apporter des données récentes sur un sujet encore peu étudié dans le contexte spécifique de l'industrie pharmaceutique française. Il contribue ainsi à mieux comprendre les réalités professionnelles vécues par les femmes dans ce secteur et met en évidence l'importance de poursuivre les recherches sur les mécanismes de reproduction des inégalités de genre au travail.

Enfin, cette étude rappelle que la féminisation d'un secteur professionnel ne constitue pas, à elle seule, une garantie d'égalité. Bien que des avancées importantes aient été réalisées au cours des dernières décennies, les résultats obtenus montrent que les rapports de genre continuent d'influencer les trajectoires professionnelles, les conditions de travail et les expériences vécues par les salariées de l'industrie pharmaceutique. La poursuite des politiques de prévention, de sensibilisation et d'égalité professionnelle apparaît donc indispensable si nous voulons construire un environnement de travail réellement inclusif et équitable pour l'ensemble des professionnelles du secteur.

VI. Annexes

VI.1.ANNEXE 1 : Questionnaire proposé

Bienvenue sur la Plateforme Enquêtes de l'Université de Lille - Les femmes dans l'industrie pharmaceutique

27/05/2026 19:13

Les femmes dans l'industrie pharmaceutique

Bonjour, je suis Camille Lequien, étudiante en Pharmacie.

Dans le cadre de ma thèse, je réalise un questionnaire sur la parité femmes-hommes, les discriminations et le sexisme dans l'industrie pharmaceutique. Il s'agit d'une recherche scientifique ayant pour but d'étudier l'expérience professionnelle des salariées du secteur pharmaceutique, notamment en matière d'égalité professionnelle, d'équilibre vie personnelle/vie professionnelle et d'exposition aux discriminations ou comportements sexistes.

Si vous le souhaitez, je vous propose de participer à l'étude. Pour y répondre, vous devez être une femme salariée d'une entreprise pharmaceutique et exercer en France.

Ce questionnaire est facultatif, confidentiel et il ne vous prendra qu'environ 10 minutes.

Ce questionnaire n'étant pas identifiant, il ne sera donc pas possible d'exercer vos droits d'accès aux données, de rectification, d'effacement, de retrait de consentement / opposition, de limitation, de portabilité. Si toutefois les informations données, recoupées entre elles, permettent de vous identifier indirectement, vous pourrez effectuer vos droits d'accès, de rectification, d'effacement, de limitation et d'opposition sur les données vous concernant, conformément à la réglementation sur la protection des données personnelles. Pour toute demande, vous pouvez contacter le délégué à la protection des données à l'adresse suivante : dpo@univ-lille.fr.

Pour assurer une sécurité optimale, vos réponses ne seront pas conservées au-delà de la soutenance de la thèse.

Attention : Afin de préserver l'anonymat de ce questionnaire, veuillez à ne pas indiquer d'éléments permettant de vous identifier ou d'identifier une autre personne dans les champs à réponse libre.

Il y a 38 questions dans ce questionnaire.

Socio-démographie

Quel âge avez-vous ?

*

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐ 25 ans ou moins
- ☐ 26 à 35 ans
- ☐ 36 à 50 ans
- ☐ 51 ans ou plus

Quelle est votre situation familiale ?

*

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐ Célibataire
- ☐ En couple

Avez-vous un ou plusieurs enfants ? *

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐ Oui
- ☐ Non

Où travaillez-vous (département) ? *

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐
- ☐ Ain
- ☐ Aisne
- ☐ Allier
- ☐ Alpes-de-Haute-Provence
- ☐ Hautes-Alpes
- ☐ Alpes-Maritimes
- ☐ Ardèche
- ☐ Ardennes
- ☐ Ariège
- ☐ Aube
- ☐ Aude
- ☐ Aveyron
- ☐ Bouches-du-Rhône
- ☐ Calvados
- ☐ Cantal
- ☐ Charente
- ☐ Charente-Maritime
- ☐ Cher
- ☐ Corrèze
- ☐ Corse-du-Sud
- ☐ Haute-Corse
- ☐ Côte-d'Or
- ☐ Côtes-d'Armor
- ☐ Creuse

- ☐ Dordogne
- ☐ Doubs
- ☐ Drôme
- ☐ Eure
- ☐ Eure-et-Loir
- ☐ Finistère
- ☐ Gard
- ☐ Haute-Garonne
- ☐ Gers
- ☐ Gironde
- ☐ Hérault
- ☐ Ille-et-Vilaine
- ☐ Indre
- ☐ Indre-et-Loire
- ☐ Isère
- ☐ Jura
- ☐ Landes
- ☐ Loir-et-Cher
- ☐ Loire
- ☐ Haute-Loire
- ☐ Loire-Atlantique
- ☐ Loiret
- ☐ Lot
- ☐ Lot-et-Garonne
- ☐ Lozère
- ☐ Maine-et-Loire
- ☐ Manche
- ☐ Marne
- ☐ Haute-Marne
- ☐ Mayenne

- ☐ Meurthe-et-Moselle
- ☐ Meuse
- ☐ Morbihan
- ☐ Moselle
- ☐ Nièvre
- ☐ Nord
- ☐ Oise
- ☐ Orne
- ☐ Pas-de-Calais
- ☐ Puy-de-Dôme
- ☐ Pyrénées-Atlantiques
- ☐ Hautes-Pyrénées
- ☐ Pyrénées-Orientales
- ☐ Bas-Rhin
- ☐ Haut-Rhin
- ☐ Rhône
- ☐ Haute-Saône
- ☐ Saône-et-Loire
- ☐ Sarthe
- ☐ Savoie
- ☐ Haute-Savoie
- ☐ Paris
- ☐ Seine-Maritime
- ☐ Seine-et-Marne
- ☐ Yvelines
- ☐ Deux-Sèvres
- ☐ Somme
- ☐ Tarn
- ☐ Tarn-et-Garonne
- ☐ Var

- ☐ Vaucluse
- ☐ Vendée
- ☐ Vienne
- ☐ Haute-Vienne
- ☐ Vosges
- ☐ Yonne
- ☐ Territoire de Belfort
- ☐ Essonne
- ☐ Hauts-de-Seine
- ☐ Seine-Saint-Denis
- ☐ Val-de-Marne
- ☐ Val-d'Oise
- ☐ Guadeloupe
- ☐ Martinique
- ☐ Guyane
- ☐ La Réunion
- ☐ Mayotte

Typologie d'entreprise

À combien estimez-vous le nombre de salariés au sein de votre site ?

*

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

☐ Moins de 10

☐ 10 à 250

☐ 251 à 5000

☐ Plus de 5000

Par **site**, on entend le lieu géographique précis où vous exercez votre activité au quotidien (ex. : bureau, laboratoire, atelier...).

Par exemple, si vous travaillez chez *Sanofi à Maison-Alfort*, le site est Sanofi Maison-Alfort et l'entreprise est Sanofi.

À combien estimez-vous le nombre de salariés au sein de votre entreprise ?

*

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐ Moins de 10
- ☐ 10 à 250
- ☐ 251 à 5000
- ☐ Plus de 5000

Par **entreprise**, on entend l'ensemble du groupe ou de la structure pour laquelle vous travaillez, tous sites confondus.

Par exemple, si vous travaillez chez *Sanofi à Maison-Alfort*, le site est Sanofi Maison-Alfort et l'entreprise est Sanofi.

Dans quel type de site pharmaceutique exercez-vous ?

*

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐ Siège social
- ☐ Bureaux
- ☐ Site de production
- ☐ Site grossiste répartiteur

Statut professionnel

Quel niveau d'études avez-vous ?

*

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐ Pas de diplôme ou Brevet des collèges
- ☐ CAP / BEP ou équivalent
- ☐ Baccalauréat
- ☐ Bac + 2
- ☐ Licence (Bac + 3)
- ☐ Bachelor (Bac + 4)
- ☐ Master / Pharmacien / Ingénieur
- ☐ Doctorat

À quand remonte votre recrutement au sein de votre entreprise actuelle ?

*

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐ Moins d'un an
- ☐ 1 à 5 ans
- ☐ 5 à 10 ans
- ☐ Plus de 10 ans

À quel niveau hiérarchique vous trouvez-vous ?

*

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐ Stagiaire / Apprentie / Alternante
- ☐ Employée
- ☐ Cadre / Manager
- ☐ Directrice

Avez-vous évolué hiérarchiquement au sein de votre entreprise actuelle ?

*

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐ Oui
- ☐ Non

Dans quel service exercez-vous ?

*

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐ Assurance qualité opérationnelle
- ☐ Assurance qualité système
- ☐ Assurance qualité fournisseur
- ☐ Assurance qualité documentaire
- ☐ Affaires réglementaires
- ☐ Production
- ☐ Supply chain
- ☐ Achats
- ☐ Développement (galénique, packaging, analytique)
- ☐ Contrôle qualité
- ☐ Maintenance
- ☐ Logistique
- ☐ Market access
- ☐ Commercial
- ☐ RH
- ☐ Autre

Quel est le genre de votre hiérarchique direct (N+1) ?

*

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐ Homme
- ☐ Femme
- ☐ Autre genre

À combien estimez-vous la proportion de femmes dans votre service ?

*

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐ Moins de 10%
- ☐ 10% à 40%
- ☐ 41% à 60%
- ☐ 61% à 90%
- ☐ Plus de 90%

Equilibre vie personnelle / vie professionnelle

Quel est votre rythme de travail ?

*

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐ Temps partiel
- ☐ Temps plein

Envisageriez-vous de passer à un rythme à temps partiel pour votre vie personnelle ?

*

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Temps plein' à la question ' [G04Q15]' (Quel est votre rythme de travail ?)

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐ Oui
- ☐ Non

Quel est votre rythme de travail ?

*

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Temps partiel' à la question ' [G04Q15]' (Quel est votre rythme de travail ?)

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐ 90% ou plus
- ☐ 80% à 89%
- ☐ 70% à 79%
- ☐ 60% à 69%
- ☐ 50% à 59%
- ☐ Moins de 50%

Faites-vous des heures supplémentaires* ?

*

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐ Oui
- ☐ Non

Les heures supplémentaires désignent toute période de travail effectuée en dehors des horaires prévus par votre contrat. Cela inclut : les heures travaillées en dehors des plages d'ouverture de l'entreprise, les heures effectuées en dehors de votre environnement de travail habituel (comme à domicile après la journée, pendant un week-end ou durant les congés) ainsi que toute heure dépassant la limite de 10 heures de travail par jour.

À quelle fréquence faites vous des heures supplémentaires ?

*

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Oui' à la question ' [G04Q18]' (Faites-vous des heures supplémentaires* ?)

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐ Plus d'une fois par semaine
- ☐ Plus d'une fois par mois
- ☐ Plus d'une fois par trimestre
- ☐ Plus d'une fois par an

Déclarez-vous ces heures supplémentaires ?

*

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Oui' à la question ' [G04Q18]' (Faites-vous des heures supplémentaires* ?)

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐ Systématiquement
- ☐ Souvent
- ☐ De temps en temps
- ☐ Rarement
- ☐ Jamais

Parité au travail

Comment évaluez-vous la parité* entre les femmes et les hommes dans l'industrie pharmaceutique en comparaison avec d'autres industries ?

*

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐ Meilleure
- ☐ Equivalente
- ☐ Moins bonne

« La parité signifie que chaque sexe est représenté à égalité dans les institutions. C'est un instrument au service de l'égalité, qui consiste à assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles tout en respectant leurs spécificités. » selon l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE).

Avez-vous connaissance d'un référent de l'égalité homme-femme* sur votre lieu de travail ?

*

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐ Oui
- ☐ Non

« Référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ce dernier doit être désigné au sein du Comité social et économique (CSE) dans toute entreprise, peu importe son effectif. » selon l'article L2314-1 du code du travail.

Comment évaluez-vous l'impact des missions réalisées par ce référent ?

*

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

La réponse était 'Oui' à la question ' [G05Q22]' (Avez-vous connaissance d'un référent de l'égalité homme-femme* sur votre lieu de travail ?)

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐ Pas du tout important
- ☐ Pas important
- ☐ Important
- ☐ Très important

Comment évaluez-vous le rôle de ce référent en cas de conflit au sein de l'entreprise ?

*

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Oui' à la question ' [G05Q22]' (Avez-vous connaissance d'un référent de l'égalité homme-femme* sur votre lieu de travail ?)

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐ Pas du tout important
- ☐ Pas important
- ☐ Important
- ☐ Très important

Discriminations

Au cours des 12 derniers mois, avez-vous été victime de discrimination au travail* en rapport avec votre sexe et/ou votre genre ?

*

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐ Oui
- ☐ Non

La discrimination au travail « vise à traiter défavorablement une personne en se fondant sur un critère interdit par la loi » selon l'article 1 de la Loi n°2008-496 du 27 mai 2008.

Dans quel contexte avez-vous été victime de discrimination ?

*

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Oui' à la question ' [G06Q25]' (Au cours des 12 derniers mois, avez-vous été victime de discrimination au travail* en rapport avec votre sexe et/ou votre genre ?)

Cochez tout ce qui s'applique

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- ☐ Recrutement
- ☐ Mutation ou promotion
- ☐ Formation professionnelle
- ☐ Détermination du salaire, des augmentations et/ou des primes
- ☐ Détermination des tâches et/ou des horaires

Sexisme

Au cours des 12 derniers mois, avez-vous été victime de sexisme* dans le cadre professionnel ?

*

Veillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐ Oui
- ☐ Non

Le sexisme est « une idéologie qui repose sur le postulat de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes, d'une part, et d'autre part, est un ensemble de manifestations : gestes, propos, pratiques et comportements, des plus anodins en apparence (remarques...) aux plus graves (coups, viols, meurtres...). Ces manifestations ont pour objet de délégitimer, stigmatiser, humilier ou violenter les femmes et ont des effets sur elles (estime de soi, santé psychique et physique et modification des comportements). » selon l'état des lieux du sexisme en France par le haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Comment qualifiez-vous cette ou ces expériences ?

*

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Oui' à la question ' [G07Q27]' (Au cours des 12 derniers mois, avez-vous été victime de sexisme* dans le cadre professionnel ?)

Cochez tout ce qui s'applique

Veillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- ☐ Sexisme ordinaire⁽¹⁾ (*blagues et commentaires sexistes, remarques sur la maternité, stéréotypes négatifs, incivilités ou marques d'irrespect, compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités, pratiques d'exclusion*)
- ☐ Sexisme hostile⁽²⁾

☐ Harcèlement sexuel⁽³⁾☐ Agression sexuelle⁽⁴⁾

1. Sexisme ordinaire : « l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale. » selon le rapport de l'initiative StOpE du ministère de l'économie français.
2. Sexisme hostile : « attitude négative explicite à l'égard des femmes ou des hommes. Il est intentionnel, visible, et il s'exprime ouvertement. » selon le guide du sexisme de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.
3. Harcèlement sexuel :
 - 1er type : « Il s'agit d'actes répétés sous forme de propos ou de comportements à connotation sexuelle ou sexiste non désirés. »
 - 2e type : « Il s'agit d'un acte unique sous forme de pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle. »Selon le guide du sexisme de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.
4. Agression sexuelle : « Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. » selon le guide du sexisme de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

Avez-vous reporté, de quelque manière que ce soit, ces faits de sexisme ordinaire ? *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

G07Q28_SQ001 == "Y"

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐ OUI
- ☐ NON

Auprès de qui, avez vous reporté ces faits de sexisme ordinaire ? *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

G07Q33 == "AO01"

Cochez tout ce qui s'applique

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- ☐ Proche(s) (Famille, amis)
- ☐ Collègue(s)
- ☐ Supérieur hiérarchique
- ☐ RH
- ☐ Représentant de l'égalité homme-femme
- ☐ Autre représentant du CSE
- ☐ Police
- ☐ Autre

Avez vous reporté, de quelque manière que ce soit, ces faits de sexisme hostile ? *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

G07Q28_SQ002 == "Y"

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐ OUI
- ☐ NON

Auprès de qui avez-vous reporté ces faits de sexisme hostile ? *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

G07Q34 == "AO01"

Cochez tout ce qui s'applique

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- ☐ Proche(s) (Famille, amis)
- ☐ Collègue(s)
- ☐ Supérieur hiérarchique
- ☐ RH
- ☐ Représentant de l'égalité homme-femme
- ☐ Autre représentant du CSE
- ☐ Police
- ☐ Autre

Avez vous reporté, de quelque manière que ce soit, ces faits de harcèlement sexuel ? *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

G07Q28_SQ003 == "Y"

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐ OUI
- ☐ NON

Auprès de qui avez-vous reporté ces faits de harcèlement sexuel ? *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

G07Q35 == "AO01"

Cochez tout ce qui s'applique

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- ☐ Proche(s) (Famille, amis)
- ☐ Collègue(s)
- ☐ Supérieur hiérarchique
- ☐ RH
- ☐ Représentant de l'égalité homme-femme
- ☐ Autre représentant du CSE
- ☐ Police
- ☐ Autre

Avez-vous reporté, de quelque manière que ce soit, cette ou ces agression(s) sexuelle(s) ? *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

G07Q28_SQ004 == "Y"

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ☐ OUI
- ☐ NON

Auprès de qui avez-vous reporté cette ou ces agression(s) sexuelle(s) ? *

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

G07Q36 == "AO01"

Cochez tout ce qui s'applique

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- ☐ Proche(s) (Famille, amis)
- ☐ Collègue(s)
- ☐ Supérieur hiérarchique
- ☐ RH
- ☐ Représentant de l'égalité homme-femme
- ☐ Autre représentant du CSE
- ☐ Police
- ☐ Autre

Avez-vous observé une évolution concernant le sexisme depuis votre arrivée dans l'entreprise ?

*

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Plus de 10 ans' à la question ' [G03Q11]' (À quand remonte votre recrutement au sein de votre entreprise actuelle ?)

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

☐ Oui

☐ Non

Quel était le sens de cette évolution ?

*

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
((G07Q41.NAOK == "Y"))

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

☐ Amélioration

☐ Dégradation

Faites le commentaire de votre choix ici :

Merci beaucoup pour votre participation. Pour accéder aux résultats scientifiques de l'étude, vous pouvez me contacter à cette adresse : camille.lequien.etu@univ-lille.fr.

02/05/2026 – 13:52

Envoyer votre questionnaire.

Merci d'avoir complété ce questionnaire.

SEXISME ET INÉGALITÉS

LES FEMMES DANS L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE



BONJOUR À TOUTES

Dans le cadre de ma thèse d'exercice ayant pour sujet les femmes dans l'industrie pharmaceutique, je réalise une **étude permettant d'évaluer le sexisme et les inégalités de genre dans l'industrie pharmaceutique française** en 2026.

Si vous le souhaitez, je vous propose de participer à l'étude en répondant à un court questionnaire ci-dessus. Pour y répondre, vous devez être une femme salariée d'une entreprise pharmaceutique et exercer en France. Ce questionnaire est facultatif, confidentiel et il ne vous prendra qu'environ 10 minutes.

Je compte sur vous et sur la solidarité féminine pour y répondre et m'aider dans mon étude.

Camille LEQUIEN

camille.lequien.etu@univ-lille.fr

VII. Bibliographie

- (1) INA. Le long combat inachevé pour l'égalité femmes-hommes [Internet]. Disponible sur: <https://fresques.ina.fr/panorama-grand-est/parcours/0116/le-long-combat-inacheve-pour-l-egalite-femmes-hommes.html>
- (2) Le Point. Sexisme au travail : personne n'est coupable mais tout le monde est responsable [Internet]. 2025 Apr 8. Disponible sur: https://www.lepoint.fr/societe/sexisme-au-travail-personne-n-est-coupable-mais-tout-le-monde-est-responsable-08-04-2025-2586782_23.php
- (3) Conseil de l'Europe. Stop au sexisme [Internet]. Disponible sur: <https://human-rights-channel.coe.int/stop-sexism-fr.html>
- (4) Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes. Rapport 2026 sur l'état des lieux du sexisme en France : la menace masculiniste [Internet]. Disponible sur: <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/rapport-2026-sur-letat-des-lieux-du-sexisme-en-france-la-menace-masculiniste>
- (5) LEEM. L'industrie pharmaceutique : portrait d'un secteur stratégique pour la France [Internet]. Disponible sur: <https://www.leem.org/publication/l-industrie-pharmaceutique-portrait-d-un-secteur-strategique-pour-la-france>
- (6) Vie publique. Égalité et droits des femmes dans la sphère privée [Internet]. Disponible sur : <https://www.vie-publique.fr/eclairage/19592-egalite-et-droits-des-femmes-dans-la-sphere-privee>
- (7) Info.gouv.fr. La femme mariée avait le statut de mineure au même titre que les enfants [Internet]. Disponible sur: <https://www.info.gouv.fr/actualite/la-femme-mariee-avait-le-statut-de-mineure-au-meme-titre-que-les-enfants>
- (8) Perrot, M. (2020). Les femmes ou Les silences de l'histoire : Nouvelle édition. Flammarion. <https://shs.cairn.info/les-femmes-ou-les-silences-de-l-histoire--9782081451995?lang=fr>.
- (9) Histoire des femmes en Occident, sous la dir. de Georges Duby et Michelle Perrot. T. 2 : Le Moyen Age, sous la dir. de Christiane Klapisch-Zuber. Paris : Plon, 1992. In-8°, 575 pages, ill.. In: Bibliothèque de l'école des chartes. 1992, tome 150, livraison 2. pp. 384-386.
- (10) Thébaud, Françoise. Écrire l'histoire des femmes et du genre. ENS Éditions, 2007, <https://doi.org/10.4000/books.enseditions.6516>.
- (11) Marx K. *Le Capital. Livre 1*. Lefebvre JP, traducteur. Paris: Les Éditions sociales; 2022.

- (12) Légifrance. Documents juridiques [Internet]. Disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr>
- (13) Musée de la Grande Guerre. Le travail des femmes [Internet]. Disponible sur: <https://www.museedelagrandeguerre.com/collections/le-travail-des-femmes/>
- (14) Vie publique. Histoire des droits des femmes : chronologie de la Révolution à nos jours [Internet]. Disponible sur: <https://www.vie-publique.fr/eclairage/19590-histoire-des-droits-des-femmes-chronologie-de-la-revolution-nos-jours>
- (15) Beauvoir S de. *Le Deuxième Sexe*. Paris: Gallimard; 1986.
- (16) L'Express. Mai 68 : mouvement précurseur de l'émancipation des femmes [Internet]. Disponible sur: https://www.lexpress.fr/styles/mai-68-mouvement-precurseur-de-l-emancipation-des-femmes_1997767.html
- (17) Journal officiel de la République française. Loi publiée au JORF [Internet]. Disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000540288/>
- (18) Légifrance. Code civil. Article consulté [Internet]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006417706/1994-03-01/
- (19) Journal officiel de la République française. Texte officiel publié au JORF [Internet]. Disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000359898>
- (20) Vie publique. Droits des femmes : cinq questions sur la journée du 8 mars [Internet]. Disponible sur: <https://www.vie-publique.fr/questions-reponses/273605-droits-des-femmes-cinq-questions-sur-la-journee-du-8-mars>
- (21) Clara Vandercruysse. Place des femmes dans le monde pharmaceutique : historique et état des lieux. Sciences pharmaceutiques. 2022.
- (22) Dillemann Georges. Les femmes et la pharmacie : Marie-Louise Barcs-Masson, Les femmes et la pharmacie. In: Revue d'histoire de la pharmacie, 66^e année, n°238, 1978. p. 198.
- (23) Ministère de l'Économie. Livret StOpE [Internet]. Disponible sur: https://www.economie.gouv.fr/files/files/2023/livret_StOpE.pdf
- (24) ANACT. Guide VSS 2025 [Internet]. Disponible sur: https://www.anact.fr/sites/default/files/2025-02/20190606_guidevss_2025.pdf
- (25) INSEE. Définition : plafond de verre [Internet]. Disponible sur: <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1296>
- (26) Légifrance. Code du travail. Section consultée [Internet]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070719/LEGISCTA000006165298

- (27) Légifrance. Code du travail. Article L1142-2-1 [Internet]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037389707
- (28) Ministère du Travail. Les résultats de l'index de l'égalité professionnelle 2026. Infographie. Mars 2026.
- (29) INSEE. Femmes et hommes, l'égalité en question [Internet]. Disponible sur: https://www.insee.fr/fr/outil-interactif/5367857/tableau/40_SOC/44_EGF
- (30) LEEM. Rapport de branche Emploi – Données 2023 [Internet]. Disponible sur: <https://www.leem.org/sites/default/files/2024-12/Rapport%20de%20branche%20Emploi%20-%20Données%202023.pdf>
- (31) Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241–247.
- (32) Wallace-Sanders K. Double Jeopardy--The Precarious Status of Women of Color: Issues of Race/Ethnicity and Gender at the Storrs Campus. The Status of Women at the University of 1989;
- (33) Trinkenreich B, Britto R, Gerosa MA, Steinmacher I. An empirical investigation on the challenges faced by women in the software industry: a case study. *Proc IEEE/ACM Int Conf Softw Eng Softw Eng Soc (ICSE-SEIS)*. 2022:24-35.
- (34) Pluet-Despatin Jacqueline. Pierre Bourdieu, Jean-Claude Passeron La reproduction Eléments pour une théorie du système d'enseignement Editions de Minuit, Paris, 1970, (Le Sens commun.). In: Autogestion et socialisme : études, débats, documents, N°15, 1971. La Commune de Paris. pp. 149-154.
- (35) Acker J. Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. *Gender Soc.* 1990;4(2):139-158.
- (36) Maruani M. Les mécomptes du chômage. Paris: Bayard; 2002.
- (37) Maruani M. *Travail et emploi des femmes*. Paris: La Découverte; 2011.
- (38) Champagne C, Pailhé A, Solaz A. Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? *Économie et Statistique*. 2015;478-480:209-242.
- (39) Kergoat D. Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. In: Hirata H, Laborie F, Le Doaré H, Senotier D, éditeurs. *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France; 2000. p.35-44.
- (40) Le Monde. Pénibilité : ô combien féminin [Internet]. Disponible sur: https://www.lemonde.fr/idees/article/2024/06/21/penibilite-substantif-o-combien-feminin-une-thematique-au-coeur-de-la-revue-travail-genre-et-societes_6241959_3232.html

- (41) Daune-Richard AM, Battagliola F, Barrère-Maurisson MA. Trajectoires professionnelles des femmes et vie familiale.
- (42) Lurol, M., 2001. "Le travail des femmes en France : trente ans d'évolution des problématiques en sociologie (1970-2000)," Dossiers de recherche- 07, Centre d'études de l'emploi.
- (43) Légifrance. Article L1142-1 du Code du travail [Internet]. Disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000018532749/2008-05-01>
- (44) Toute l'Europe. L'Espagne adopte un congé menstruel, une première en Europe [Internet]. Disponible sur: <https://www.touteleurope.eu/societe/l-espagne-adopte-un-conge-menstruel-une-premiere-en-europe/>
- (45) Kanter RM. Men and Women of the Corporation. New York: Basic Books; 1977.
- (46) Office québécois de la langue française. Ségrégation professionnelle horizontale [Internet]. Disponible sur: <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26579656/segregation-professionnelle-horizontale>
- (47) Avril C, Cartier M, Siblot Y, coord. Genre et classes populaires au travail. Sociologie du travail. 2019;61(3). Disponible sur: <https://journals.openedition.org/sdt/21129>
- (48) Fédération Wallonie-Bruxelles. Travail : comprendre la ségrégation verticale et horizontale [Internet]. Disponible sur: <https://egalitefillesgarcons.cfwb.be>
- (49) Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Plafond de verre [Internet]. Disponible sur: <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/themes/travail/plafond-de-verre>
- (50) Garcia, D.-S. (2015). Jacqueline Laufer, L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, La Découverte, Repères, 2014, Paris, 127 p. Population, 70(4), 881-884.
- (51) Union européenne. Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 [Internet]. Disponible sur: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj?locale=fr>
- (52) Sue DW, de Vries, B. (2024), Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation. South J Philos, 62: 391-401.
- (53) Basford, Tessa E. et al. "Do You See What I See? Perceptions of Gender Microaggressions in the Workplace." Psychology of Women Quarterly 38 (2014): 340 - 349.
- (54) Algnier M, Lorenz T. You're Prettier When You Smile: Construction and Validation of a Questionnaire to Assess Microaggressions Against Women in the Workplace. Front Psychol. 2022 Mar 16.

- (55) Ministère du Travail. Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner [Internet]. Disponible sur: <https://travail-emploi.gouv.fr/harcelement-sexuel-et-agissements-sexistes-au-travail-prevenir-agir-sanctionner>
- (56) INRS. Harcèlement sexuel et agissements sexistes : facteurs de risques [Internet]. Disponible sur: <https://www.inrs.fr/risques/harcelements-sexuel-agissements-sexistes/facteurs-risques.html>
- (57) Défenseur des droits. Rapport annuel d'activité 2024 [Internet]. Disponible sur: <https://www.defenseurdesdroits.fr/rapport-annuel-dactivite-2024-communique-de-presse-836>
- (58) Franceinfo. Féminisation des instances dirigeantes des entreprises : le seuil de 30 % atteint, mais seulement quatre femmes à la tête des plus grands groupes [Internet]. 24 fev 2025 Disponible sur : https://www.franceinfo.fr/economie/emploi/carriere/vie-professionnelle/emploi-des-femmes/feminisation-des-instances-dirigeantes-des-entreprises-le-seuil-de-30-atteint-mais-seulement-quatre-femmes-a-la-tete-des-plus-grands-groupes_7814513.html

Université de Lille
UFR3S - Pharmacie
DIPLOME D'ETAT DE DOCTEUR EN PHARMACIE
Année Universitaire 2025 / 2026

Nom : LEQUIEN

Prénom : Camille

Titre de la thèse : Sexisme et inégalités de genre : analyse par approche quantitative des expériences des salariées de l'industrie pharmaceutique en France en 2026

Mots-clés : industrie pharmaceutique ; inégalités de genre ; sexisme ; discrimination ; femmes ; égalité professionnelle ; enquête quantitative.

Résumé : Malgré une forte féminisation de l'industrie pharmaceutique, les inégalités de genre et le sexisme demeurent peu documentés dans ce secteur. Cette thèse visait à évaluer les expériences de sexisme et de discrimination rapportées par les salariées de l'industrie pharmaceutique en France. Une étude quantitative transversale a été réalisée en 2026 auprès de 248 participantes à l'aide d'un questionnaire anonyme. Les résultats montrent que 14 % des répondantes déclarent avoir subi une discrimination liée à leur sexe ou à leur genre et 26 % rapportent des comportements sexistes, principalement du sexisme ordinaire. Ces résultats mettent en évidence que la forte représentation des femmes dans ce secteur ne garantit pas une égalité effective des conditions de travail et soulignent la nécessité de poursuivre les actions en faveur de l'égalité professionnelle.

Membres du jury :

Président : Perroy Anne-Catherine, Professeure en Droit et Economie pharmaceutique, Université de Lille

Assesseur(s) : Pinçon Claire, Maitre de conférence des Universités en Biomathématiques, Université de Lille

Didierjean Xavier, Responsable Production, Delpharm Lille