

Synthèse

Octobre 2012

- Etude sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le golf
- Observatoire des métiers du golf

Une étude sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le golf : pour quoi faire ?

L'égalité entre les femmes et les hommes est pointée comme un enjeu fort de notre société : égalité dans l'accès à l'emploi, dans les parcours professionnels, égalité des rémunérations... Beaucoup de freins sont encore constatés et nécessitent d'être levés un à un. Les dernières évolutions législatives et réglementaires renforcent les obligations des organisations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes¹. **Les branches professionnelles doivent d'une part, répondre à l'obligation législative d'égalité entre les femmes et les hommes à différents niveaux** (réduction des écarts de rémunération ; parcours professionnels...) **et peuvent aussi s'en saisir comme d'un levier intéressant pour le recrutement, la fidélisation des salariés ou encore l'image des métiers de la branche.**

C'est pourquoi, la branche du golf a souhaité lancer une étude afin de :

- ❖ Faire l'état des lieux de la situation comparée femmes-hommes au sein de ses structures
- ❖ Identifier les leviers d'action mobilisables pour œuvrer en faveur d'une plus grande égalité.

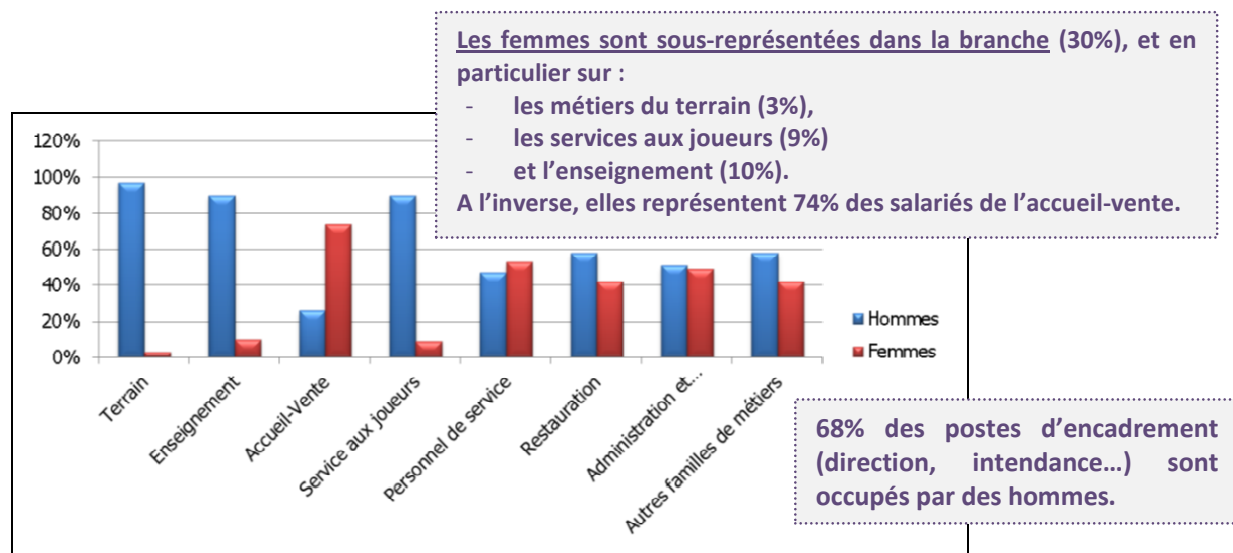
Le cabinet retenu pour accompagner la branche a réalisé plusieurs types d'investigations :

- Une analyse documentaire à partir d'études quantitatives et qualitatives mises à sa disposition ;
- La réalisation de 14 entretiens auprès de structures ressources (ADGF, AGREF, CFE-CGC, CFDT, CGT, FFG, GEGF, GFGA, PGA).
- La réalisation d'une enquête Internet à laquelle ont répondu 61 structures golfiques².
- La conduite d'entretiens qualitatifs complémentaires avec 13 golfs, 3 organismes de formation (CFPPA de Dunkerque et de Brie Comte Robert ; CREPS de Montpellier), NGF et Blue Green.

Que retenir de cette étude ?

Une répartition sexuée des métiers

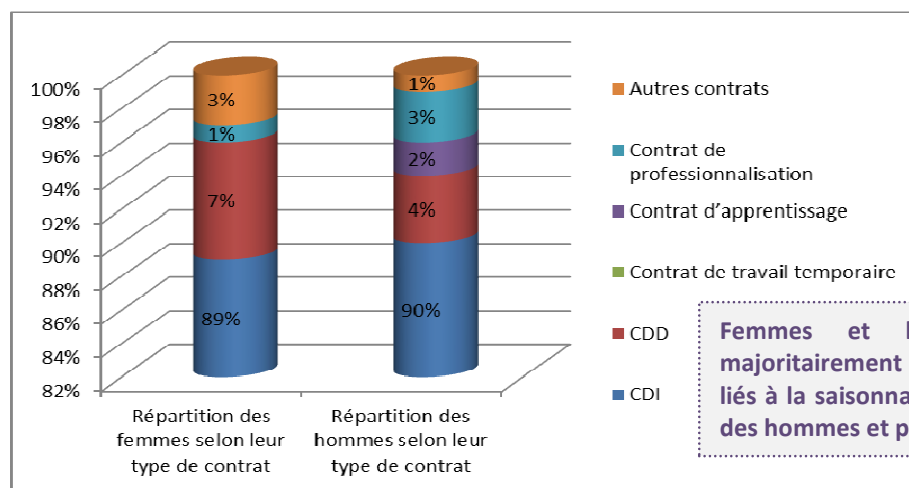
Les métiers de terrain représentent environ 40% des salariés des structures, suivis des métiers de l'accueil-vente (15%) et de l'administration (13%). Les enseignants ne représentent que 7% des salariés mais interviennent également en indépendants.



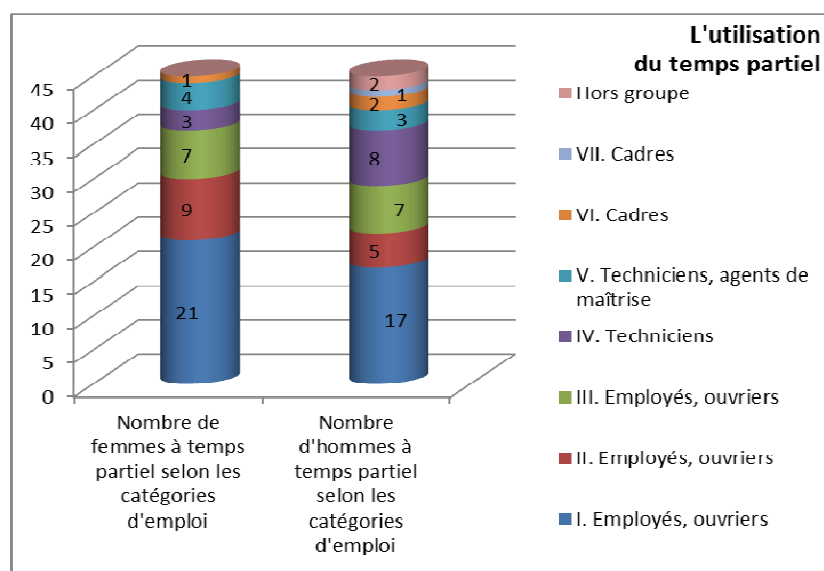
¹ Avec notamment la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 et le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011, venant renforcer l'appareil législatif sur l'obligation de négociation spécifique et transversale sur l'égalité professionnelle tous les 3 ans pour les branches professionnelles, et une prise en compte l'égalité entre les femmes et les hommes pour chacune des négociations annuelles obligatoires (organisation du temps de travail, formation...) et pour chaque négociation annuelle sur les salaires).

² Les structures qui ont répondu à l'enquête sont représentatives de la branche tant en terme de statut (70% de structures sont à statut commercial et 25% associatif), de taille (39% a moins de 10 salariés et 78% moins de 20 salariés), d'implantation géographique (18% sont en Ile-de-France puis, par ordre de représentativité, de Bretagne, Rhône-Alpes, PACA, Nord-Pas-de-Calais et Centre, correspondant ainsi (sauf pour la Bretagne) aux régions dans lesquelles il y a le plus de golfs), de nombre de trous (67% des répondants comptent entre 18 et 36 trous, suivis des 9 à 18 trous), d'antériorité ou encore d'appartenance à des chaînes et réseaux.

Des conditions d'emploi similaires pour les hommes et les femmes ; davantage de contrats à temps partiels pour les femmes



Femmes et hommes sont embauchés majoritairement en CDI et les contrats courts liés à la saisonnalité sont occupés à la fois par des hommes et par des femmes.



68% des golfs répondants, et notamment les petites structures, ont accès à du temps partiel. Si le nombre d'hommes et de femmes y accédant est identique, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à temps partiel que les hommes.

Un bon taux de fidélisation mais un renouvellement des salarié-e-s à prévoir dans les années à venir, en lien avec la pyramide des âges

Répartition par ancienneté pour les femmes et les hommes	Femmes	Hommes
Moins d'un an	8%	13%
Entre un et moins de 3 ans	21%	15%
Entre 3 ans et moins de 5 ans	17%	20%
Entre 5 ans et moins de 10 ans	25%	19%
Plus de 10 ans	29%	34%
Total	100%	100%

La fidélisation des salarié-e-s est importante puisqu'environ un tiers des hommes et des femmes ont plus de 10 ans d'ancienneté. Elle varie surtout en fonction des postes occupés et des perspectives d'évolution qu'ils offrent.

La pyramide des âges est équilibrée entre hommes et femmes, mais un quart des salariés a plus de 45 ans. Cela traduit un besoin de gestion des secondes parties de carrière et va générer un renouvellement important des salarié-e-s dans les années à venir, réelle opportunité pour le rééquilibrage de la situation des hommes et des femmes.

Répartition F-H par tranche d'âge	Femmes	Hommes
Moins de 18 ans	0%	0,005%
De 18 à 25 ans	10%	12%
De 26 à 35 ans	36%	28%
De 36 à 45 ans	28%	32%
De 46 à 55 ans	19%	21%
Plus de 55 ans	7%	6%
Total	100%	100%

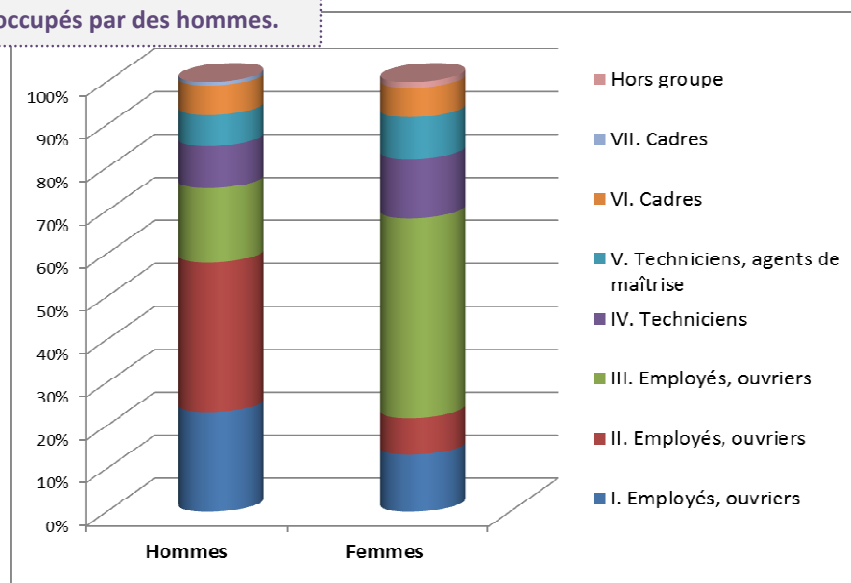
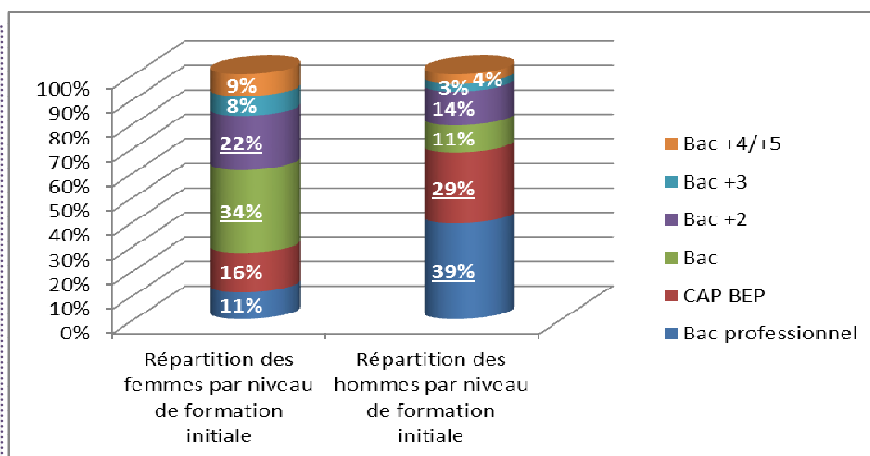
Des freins à l'intégration expliqués par les conditions de travail

Freins à l'intégration F-H dans les équipes de travail	Nb Femmes	Nb Hommes
Le travail le week-end et les jours fériés	42	37
Les horaires	26	15
La pénibilité physique du métier	19	17
Les salaires et conditions salariales	14	20
Le manque de perspective de promotion	12	15
Le contenu de travail	8	8
La difficulté d'accès au temps partiel	6	5
L'intégration difficile dans les équipes majoritairement de l'autre sexe	5	5
Les stéréotypes liés au sexe de la part des équipes	4	6
L'ergonomie non-adaptée du poste	3	3
Les stéréotypes liés au sexe de la part des clients / adhérents	2	4

Environ un tiers des structures (32%) a pointé des difficultés de recrutement, tant pour recruter des femmes que des hommes. Les contraintes d'exercice du métier sont donc pointées comme la première difficulté de recrutement, avec un poids plus important pour les femmes (pour un quart des structures).

Un niveau de formation initial plus élevé pour les femmes ; et un recours à la formation continue différent selon les catégories d'emploi

Les hommes bénéficient de plus d'heures de formation que les femmes avec un nombre d'heures de formation suivies par salarié (moyenne) de 9,04h pour les hommes et de 7,38h pour les femmes. Cela s'explique par le fait que ce sont les plus bas niveaux de qualification qui sont principalement visés par la formation continue, niveaux principalement occupés par des hommes.



Il ressort de toutes les investigations réalisées que le golf est une branche dans laquelle :

- **La culture et les valeurs des structures reposent sur l'histoire ancienne du sport** : les métiers sont très sexués, avec des stéréotypes et des préjugés sur la capacité des hommes et des femmes à occuper certains postes.
- **Les conditions de travail sont assez difficiles et la politique salariale des structures est contrainte par leur modèle économique** : les conditions de travail sont mises en avant pour expliquer la non-mixité de certaines familles de métiers, alors même qu'elles sont identiques voire moins contraignantes que certains autres secteurs où les femmes sont très présentes (ex. : aide à domicile, milieu hospitalier...).
- **Les mobilités verticales existent mais sont peu nombreuses, tandis que les mobilités horizontales sont quasi-inexistantes** : les femmes sont moins nombreuses que les hommes à **bénéficier de mobilités verticales**, au regard des familles de métier dans lesquelles elles sont plus nombreuses.
- **Les pratiques RH évoluent avec l'arrivée de nouveaux profils de dirigeants et la perspective d'un renouvellement important du personnel dans les années à venir** devrait permettre une ouverture plus grande, notamment sur la mixité des équipes et la lutte contre les stéréotypes.
- **Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à candidater aux formations spécifiques du golf (jardinier-e, intendant-e, enseignant-e)**, mais lorsqu'elles suivent les formations, leur insertion professionnelle est identique à celle des hommes.

Ainsi, au-delà de l'obligation légale, **l'égalité entre les femmes et les hommes peut être une réelle valeur ajoutée pour la branche du golf** pour :

- faire évoluer l'image du golf et de ses métiers, et attirer de nouveaux adhérents et licenciés ;
- attirer de nouveaux profils et faire face aux difficultés de recrutement récurrentes pour certaines familles de métier ;
- améliorer les conditions de travail pour les femmes et pour les hommes et renforcer l'attractivité des métiers du golf ;
- modifier le modèle économique des structures et renforcer les équilibres économiques.