

Branche du Golf

Situation comparée des femmes et des hommes dans la branche du Golf

Rapport de situation



Mission conduite par



Sommaire

Introduction

- 1** L'emploi des femmes et des hommes
- 2** Les conditions d'emploi des femmes et des hommes
- 3** Les rémunérations des femmes et des hommes
- 4** Les trajectoires professionnelles et la formation des femmes et des hommes
- 5** Les problématiques des Golfs en matière de genre
- 6** Les enjeux sur l'égalité femmes / hommes dans la branche du Golf

Annexes

Introduction

- 1** L'emploi des femmes et des hommes
- 2** Les conditions d'emploi des femmes et des hommes
- 3** Les rémunérations des femmes et des hommes
- 4** Les trajectoires professionnelles et la formation des femmes et des hommes
- 5** Les problématiques des Golfs en matière de genre
- 6** Les enjeux sur l'égalité femmes / hommes dans la branche du Golf

Annexes

L'égalité professionnelle hommes / femmes : un corpus législatif important, des réalités encore contrastées

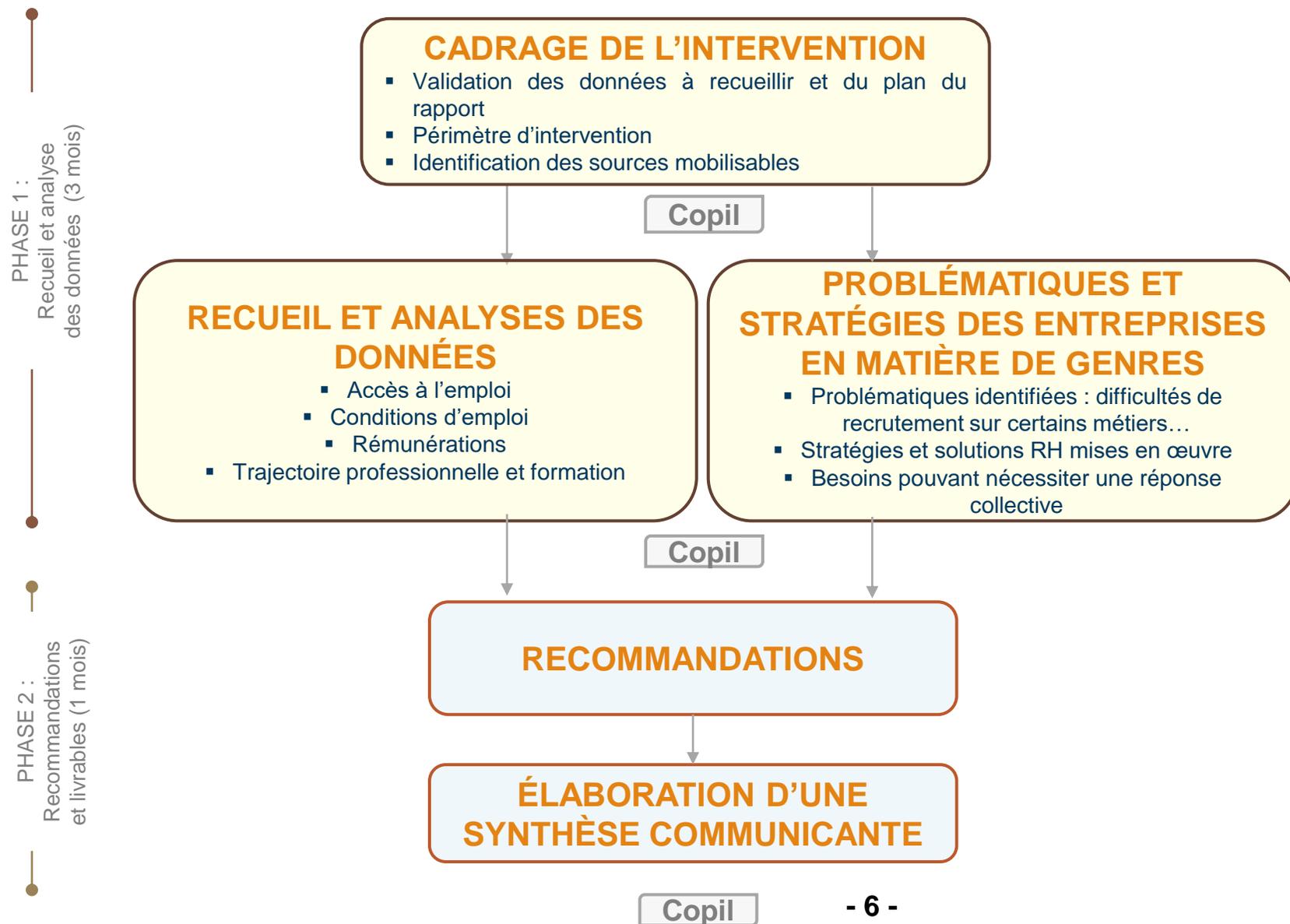
- Un **important corpus législatif** s'est développé depuis la seconde guerre mondiale en faveur de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.
 - ✓ Depuis 1946, l'égalité femmes-hommes est un principe constitutionnel ; le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale est posé dès 1972.
 - ✓ La loi Roudy de 1983 réaffirme le principe d'égalité dans tout le champ professionnel (recrutement, rémunération, promotion ou formation). Elle institue par ailleurs l'obligation pour les entreprises de produire un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.
 - ✓ La loi Génisson de 2001 renforcée en 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes encourage la mise en œuvre de mesures de rattrapage pour remédier aux inégalités et crée une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et au niveau des branches.
 - ✓ La loi du 4 août 2014 inaugure de nouvelles mesures : interdiction d'accès aux contrats de commande publique pour les entreprises ne respectant pas les exigences d'égalité professionnelle ; obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés de déposer leur accord ou plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle auprès de la DREETS ; réforme du congé parental ; évolution des sanctions quant aux licenciements discriminatoires ou liés au harcèlement sexuel.
- ✓ Enfin la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018 instaure un outil d'évaluation pour mesurer et corriger les différences de rémunération dans les entreprises. Tous les ans, les entreprises de plus de 50 salariés doivent calculer et publier sur Internet leur indice d'égalité femmes-hommes qui intègre 4 voire 5 critères (selon la taille de l'entreprise). Ce calcul est assorti d'une obligation de résultats avec des sanctions pour les entreprises en-deçà d'une certaine note.
- Cette liste des lois visant à l'égalité femmes - hommes met en lumière la volonté forte de favoriser cette égalité au travail. Pourtant, force est de constater que **les inégalités restent fortes**, avec des différences selon les secteurs et branches : les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, elles sont moins présentes dans les postes à responsabilités, les inégalités salariales restent importantes.
- Dans ce contexte, la **branche professionnelle du Golf** souhaite se doter d'un **rapport de situation comparée des femmes et des hommes dans la branche** qui éclairera avec précision sur la situation de l'emploi et sur l'accès à la formation professionnelle en comparant chacune des deux populations.

Objectifs généraux de la prestation



- Recueillir et analyser les données comparées de la **situation des femmes et des hommes dans la branche** (phase 1 de l'intervention – objet du présent rapport)
- Proposer des **recommandations** à la branche et élaborer un rapport et un document de synthèse destinés aux partenaires sociaux et attirant leur attention sur les points clefs et les points de vigilance (phase 2 de l'intervention)

Le schéma méthodologique d'ensemble



Principaux moyens de l'intervention



Recherche et analyse statistique



1
Enquête en ligne auprès des entreprises de la branche



13
Entretiens individuels entreprises



4
Entretiens organismes de formation

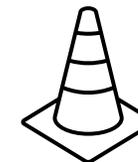


1
Atelier de travail branche

Zoom sur les moyens mis en œuvre (1/3)

Les sources statistiques exploitées

- Les analyses statistiques s'appuient sur la **Déclaration sociale nominative (DSN)** fournie par l'INSEE.
 - Exploitation des données DSN 2019 de la Convention Collective Nationale du golf (IDCC 2021)
 - Traitement du fichier brut (*nombre de postes**) au 31 décembre 2019
 - Comparaison avec les données DSN 2015 et 2017 de la Convention Collective Nationale du golf (IDCC 2021)
 - Exploitation des fichiers de la DARES (source : INSEE DSN 2019) pour effectuer des comparaisons avec des branches relativement proches (choix effectué lors de la réunion de lancement du 16 décembre 2021)
 - Branche de l'Hôtellerie de Plein Air (IDCC 01631)
 - Branche des Espaces de Loisirs d'Attractions et Culturels (IDCC 01790)
 - Branche du Sport (IDCC 02511)
- Nous avons également analysé les **données de formation 2020 de l'Afdas** afin de nous éclairer sur le profil des bénéficiaires dans la branche.
- Pour les données statistiques non existantes, nous nous sommes appuyés sur les résultats d'une enquête en ligne conduite en février – mars 2022 auprès des entreprises de la branche (voir page suivante)



**Description des emplois salariés – nombre de postes*

Le fichier « postes » décrit le poste de travail, les caractéristiques individuelles du salarié, et quelques informations sur l'employeur provenant du Répertoire des entreprises et des établissements.

Chaque enregistrement correspond à un poste, c'est-à-dire la consolidation des périodes de travail d'un salarié au sein d'un même établissement. Si le même salarié travaille au cours de la même année dans deux établissements distincts, il fera alors l'objet de deux enregistrements distincts dans le fichier, soit un poste de travail par établissement.

***Branche des Centres Equestres*

Les données des effectifs salariés de la **branche des Centres Equestres ne sont pas disponibles sur le site de la DARES** car il s'agit d'une branche professionnelle agricole qui dépend du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation et non du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

La comparaison avec la branche du Golf n'a donc pas pu être réalisée dans le présent document.

Zoom sur les moyens mis en œuvre (2/3)

109 entreprises répondantes à l'enquête en ligne, représentant 213 Golfs et employant 1 644 salariés



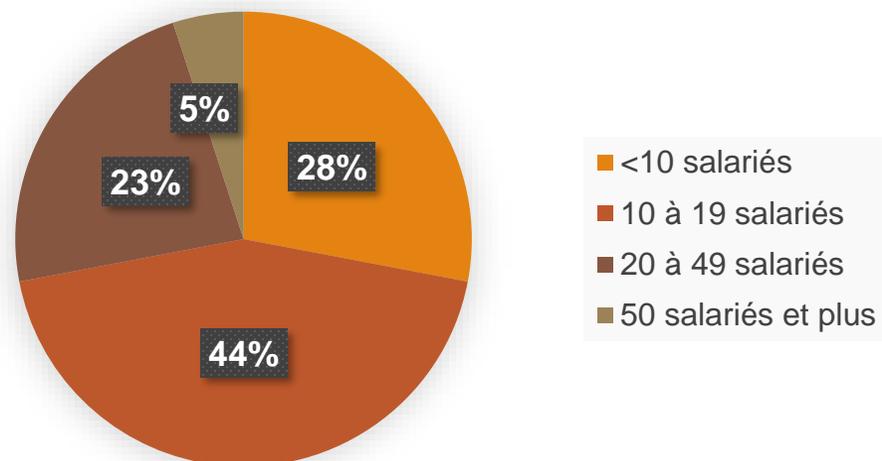
Un échantillon représentant

- 28% des salariés de la branche
- 29% des Golfs
- 24% des entreprises de la branche

Répartition des entreprises par taille d'établissement

Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse

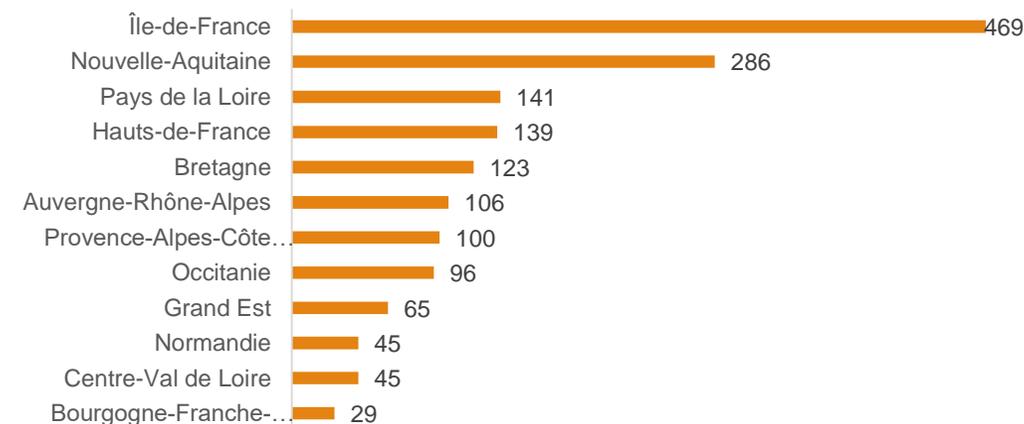
Total : 109 entreprises



Répartition géographique des salariés

Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse

Total : 1644 salariés



Un échantillon plutôt représentatif des entreprises et des salariés dans les Golfs en matière de répartition géographique et de taille d'entreprises :

- **L'Île-de-France** est la région accueillant le plus de salariés que cela soit pour la branche et pour l'enquête (20% de la branche vs. 28% de l'enquête)
- A noter une légère sous représentation de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur dans l'échantillon (environ 14% de la branche vs. 6% de l'échantillon)

Zoom sur les moyens mis en œuvre (3/3)

13 entretiens réalisés auprès des Golfs et 4 auprès des organismes de formation

| Nom de la structure | Adresse principale | Taille effectifs | Nombre de sites |
|--|-----------------------------|------------------|-----------------|
| BLUE GREEN | 95862 CERGY PONTOISE | > 50 | 47 |
| GOLF CLUB DU FOREZ | 42210 CRAINTILLEUX | < 11 | 1 |
| GOLF DES VOLCANS | 63870 ORCINES | 11 à 49 | 1 |
| GOLF DU DOMAINE DE MANVILLE | 13520 LES BAUX-DE-PROVENCE | 11 à 49 | 1 |
| GOLF MAURIAC VAL ST JEAN | 15200 MAURIAC | < 11 | 1 |
| GRAND SAINT-EMILIONNAIS GOLF CLUB | 33350 GARDEGAN-ET-TOURTIRAC | < 11 | 1 |
| GROUPE GAÏA | 91750 CHEVANNES | > 50 | 11 |
| LA VAUCOULEURS GOLF CLUB | 78910 CIVRY-LA-FORET | < 11 | 1 |
| RIVIERA GOLF DE BARBOSSI | 06210 MANDELIEU-LA-NAPOULE | 11 à 49 | 1 |
| SA GOLF CLUB ESERY | 74930 REIGNIER-ESERY | 11 à 49 | 1 |
| SEGVFM (Société d'Exploitation du Golf Vichy Forêt de Montpensier) | 03700 SERBANNES | < 11 | 1 |
| UGOLF | 92100 BOULOGNE BILLANCOURT | > 50 | 59 |
| UGOLF BOURGES | 18000 BOURGES | < 11 | 1 |

| Nom de l'organisme de formation |
|---------------------------------|
| AGREF FORMATION |
| CFA SPORT OCCITANIE |
| CFPPA SITE DUNKERQUE |
| FEDERATION FRANCAISE GOLF |

LOCALISATION DES STRUCTURES INTERROGÉES PAR EFFECTIF

Légende :

- < 11
- 11 à 49
- > 50



Introduction

1 L'emploi des femmes et des hommes

2 Les conditions d'emploi des femmes et des hommes

3 Les rémunérations des femmes et des hommes

4 Les trajectoires professionnelles et la formation des femmes et des hommes

5 Les problématiques des Golfs en matière de genre

6 Les enjeux sur l'égalité femmes / hommes dans la branche du Golf

Annexes

L'emploi dans la branche du Golf

Répartition inégale entre le nombre de femmes et d'hommes dans la branche



1 711 femmes
29 %



4 189 hommes
71 %

*Total : 5 900 salariés en 2019

- Une **part plus importante des hommes** parmi les salariés de la branche.
- Une répartition inégale entre les femmes et les hommes que l'on retrouve dans d'autres branches comme celles du sport ou de l'hôtellerie de plein air, mais de façon moins marquée.

« C'est une problématique également partagée par nos confrères à l'étranger »
Organisme de formation

« Notre secteur est moins connu des femmes et cela s'explique notamment car les pratiquants de golf sont à +70% des hommes »
Entreprise

« Concernant l'organisation de compétitions ou d'évènements, plus de la moitié de nos bénévoles sont des femmes »
Entreprise

*Source : INSEE DSN 2019 ; effectifs au 31/12/2019 ; retraitement Katalyse

COMPARAISON AUTRES BRANCHES

RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA BRANCHE DE L'HÔTELLERIE DE PLEIN AIR EN 2019

Source : INSEE DSN 2019 ; retraitement Katalyse

Total : 12 900 salariés



43,5 %



56,5 %

RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA BRANCHE DES ELAC* EN 2019

Source : INSEE DSN 2019 ; retraitement Katalyse

Total : 48 300 salariés



48 %



52 %

*Espaces de loisirs d'attractions et culturels

RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA BRANCHE DU SPORT EN 2019

Source : INSEE DSN 2019 ; retraitement Katalyse

Total : 138 400 salariés



41 %



59 %

L'emploi dans la branche du Golf

Peu d'évolution quant à la répartition femmes / hommes dans la branche depuis 2015

2019

Total : 5 900 salariés



1 711 femmes
29 %



4 189 hommes
71 %

Source : INSEE DSN 2019 ; retraitement Katalyse

2015

Total : 5 196 salariés



1 559 femmes
30 %



3 637 hommes
70 %

Source : INSEE DSN 2015 (rapport de branche)

- Une hausse des effectifs féminins proportionnelle à celle des effectifs masculins, de fait une proportion de femmes qui reste relativement stable dans la branche depuis 2015 ;
- Une tendance légèrement en décalage avec le ressenti des acteurs qui perçoivent une féminisation des métiers.

« Je constate que nos métiers se féminisent depuis 3-4 ans »
Entreprise



« Il y a encore quelques années il y avait aucune femme dans les formations sur l'entretien du terrain »
Organisme de formation

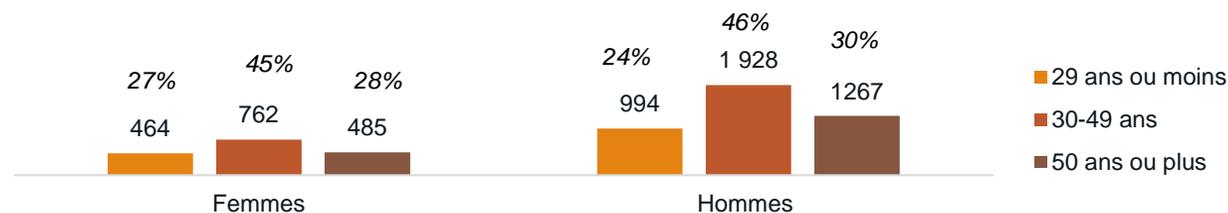


L'emploi dans la branche du Golf

Répartition par âge relativement proche entre les femmes et les hommes dans la branche

- Des femmes légèrement plus jeunes dans la branche du Golf en 2019

- 27 % des femmes ont <30 ans contre 24 % des hommes
- 45 % des femmes ont entre 30 et 49 ans contre 46 % des hommes
- 28 % des femmes ont 50 ans ou plus contre 30 % des hommes



Source : INSEE DSN 2019 ; 5 900 salariés au 31/12/2019 ; retraitements Katalyse

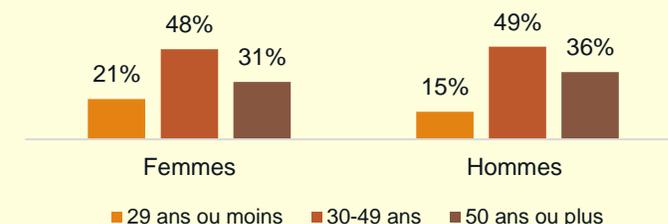
- Répartition par âge plus équilibrée dans la branche du Golf en 2019 comparativement à d'autres branches relativement proches en termes d'activités et de métiers ;

- Dans l'hôtellerie de plein air et les ELAC, des salariés hommes plus âgés que les salariées femmes, avec une différence plus marquée que dans le Golf :
 - Parmi les 29 ans et moins, un différentiel de 6 points dans l'hôtellerie de plein air et de 9 points dans les ELAC (3 points dans le Golf)
 - Parmi les 50 ans et plus, un différentiel de 5 points dans l'hôtellerie de plein air et de 4 points dans les ELAC (2 points dans le Golf)
- Dans la branche du sport, au contraire les salariés hommes sont plutôt plus jeunes que les femmes.

COMPARAISON AUTRES BRANCHES

RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR GENRE ET ÂGE DANS LA BRANCHE DE L'HÔTELLERIE DE PLEIN AIR EN 2019

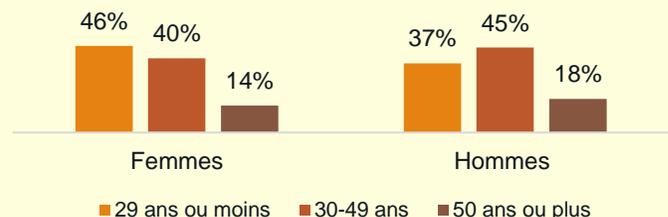
Source : INSEE DSN 2019 ; retraitements Katalyse



Total : 12 900 salariés

RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR GENRE ET ÂGE DANS LA BRANCHE DES ELAC* EN 2019

Source : INSEE DSN 2019 ; retraitements Katalyse

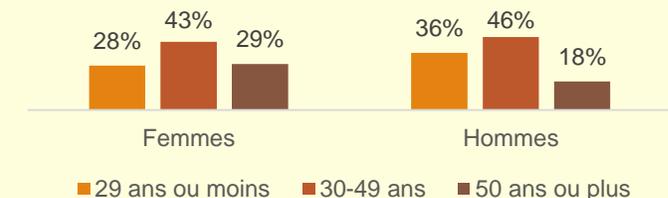


Total : 48 300 salariés

*Espaces de loisirs d'attractions et culturels

RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR GENRE ET ÂGE DANS LA BRANCHE DU SPORT EN 2019

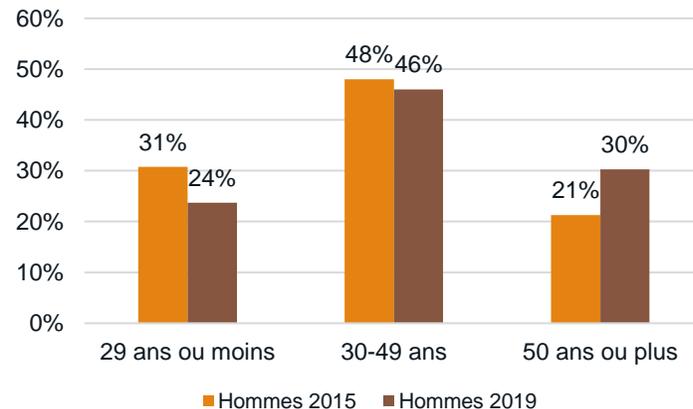
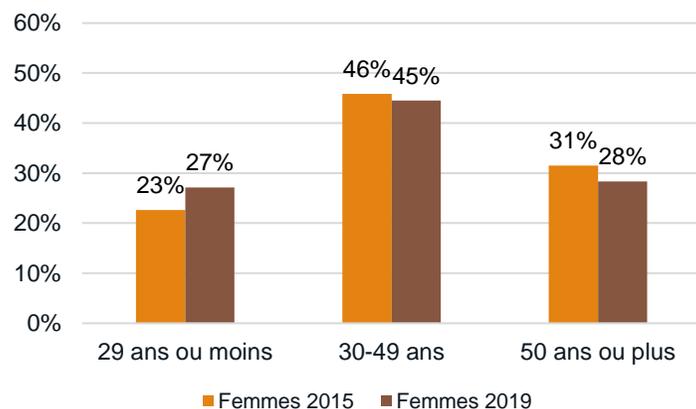
Source : INSEE DSN 2019 ; retraitements Katalyse



Total : 138 400 salariés

L'emploi dans la branche du Golf

Répartition par âge relativement proche entre les femmes et les hommes dans la branche depuis 2015



Source : INSEE DSN 2015, 2017 et 2019 ; retraitement Katalyse

- Entre 2015 et 2019, on note une **légère hausse de la part des femmes** (+4 points) tandis que leur part parmi les autres catégories d'âge diminue.
- Les entretiens conduits lors de nos investigations expliquent cette évolution par le fait qu'il y a :
 - D'une part un réel effort de recrutement d'un public féminin jeune (d'où une hausse de leur part parmi les moins de 30 ans et la perception des acteurs d'un accroissement de la féminisation)
 - Mais d'autre part un turnover plus fort parmi les femmes : certaines partent après la naissance du 1^{er} enfant, le rythme de travail étant difficilement conciliable avec une vie de famille, d'autres partent vers d'autres secteurs, les métiers exercés par les femmes au sein du Golf n'étant pas spécifiques au secteur (notamment des métiers d'accueil).

L'emploi dans la branche du Golf

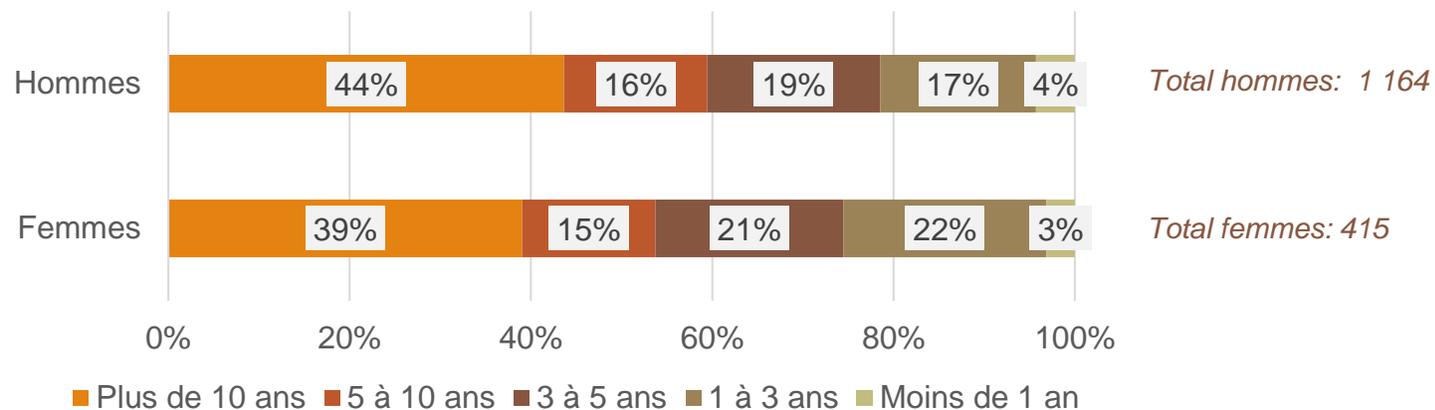


Majorité de salariés en poste depuis plus de 5 ans dans la branche (58%)

RÉPARTITION DES SALARIÉS DE LA BRANCHE PAR TRANCHE D'ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse

Total salariés : 1579



« Le turnover est plus important chez nos salariés qui ont eu leur premier enfant, et cela concerne le plus souvent les femmes »
Entreprise



• **Une plus grande ancienneté des salariés hommes dans l'entreprise** : 60% des salariés masculins sont dans leur entreprise depuis plus de 5 ans (vs. 54% pour les salariés féminins)

• **Les femmes ont une moindre ancienneté dans l'entreprise** : 25% de femmes ont été recrutées au cours des 3 dernières années (vs. 21% des hommes). Une moindre ancienneté qui s'explique en partie par :

- Un turnover constaté par les entreprises sur les salariées femmes, notamment suite à la naissance d'un enfant, du fait d'un rythme de travail difficilement compatible avec une vie de famille
- Des emplois féminins essentiellement concentrés sur des métiers d'accueil / vente / administration pour lesquels les passerelles sont plus évidentes avec d'autres secteurs d'activité

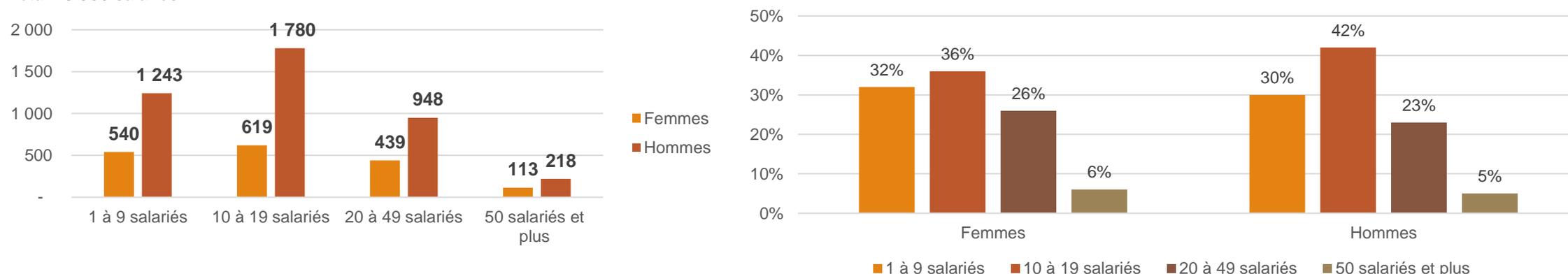
L'emploi dans la branche du Golf

Répartition relativement équilibrée des femmes et des hommes par taille d'entreprise dans la branche en 2019

RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PAR TAILLE D'ENTREPRISE DANS LA BRANCHE DU GOLF EN 2019
(en valeur et en %)

Source : INSEE DSN 2019 ; retraitement Katalyse

Total : 5 900 salariés



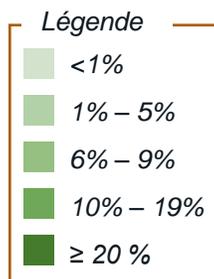
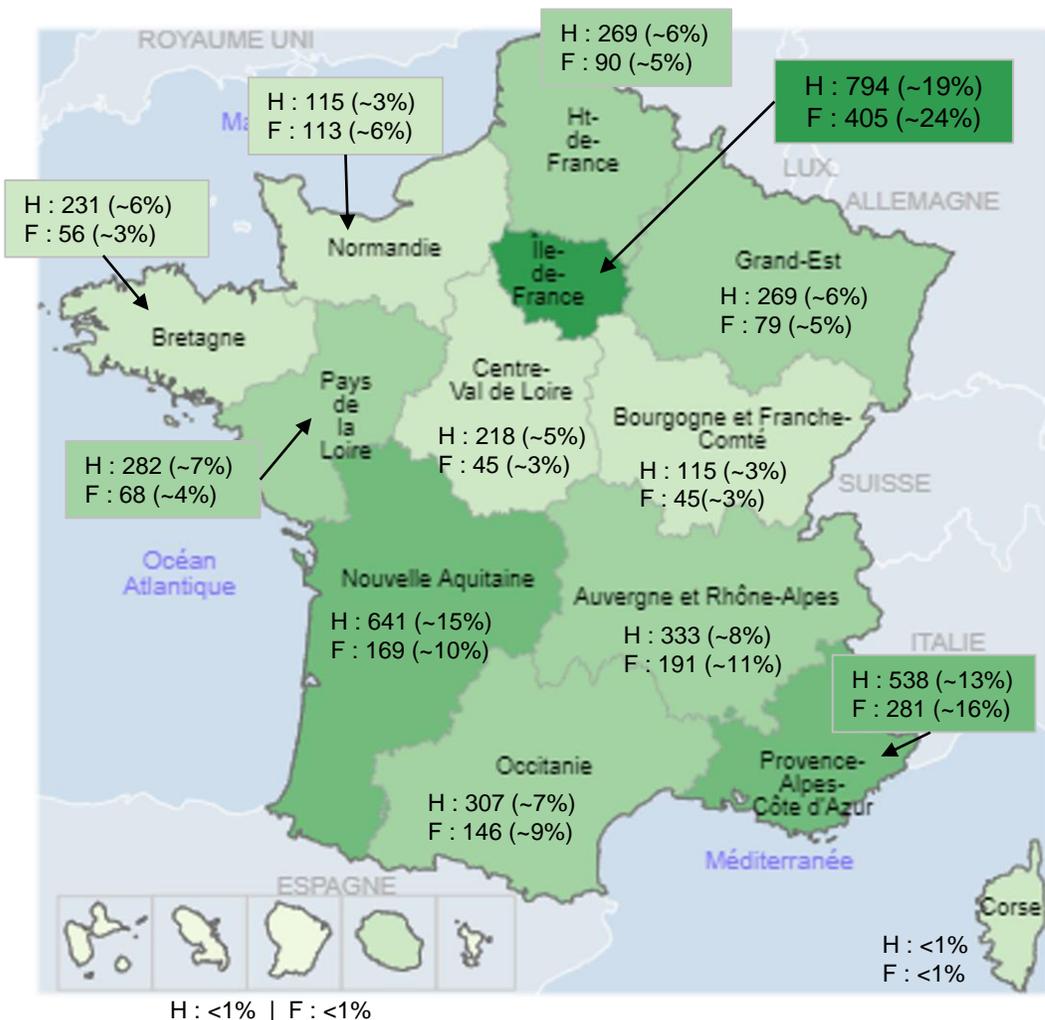
- **71 % des salariés travaillent dans des PME de moins de 20 salariés**
- **Les hommes sont relativement plus nombreux dans entreprises de 10 à 19 salariés**
 - 42% des hommes travaillent dans des établissements de 10 à 19 salariés contre 36% des femmes
 - Une disparité qui s'explique par une légère surreprésentation des métiers du terrain (jardinier, caddy master...) et des professeurs de Golf dans les établissements de 10 à 19 salariés, métiers dans lesquels les hommes sont plus présents.
- La part des femmes est un peu plus forte dans les établissements plus importants (20 salariés et plus) du fait du poids de fonctions supports, exercées de manière plus équilibrées par les femmes et les hommes.

L'emploi dans la branche du Golf

Concentration des effectifs salariés de la branche du Golf en Ile-de-France

RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR RÉGION ET GENRE DANS LA BRANCHE DU GOLF EN 2019

Source : INSEE DSN 2019 ; fonds de carte Géoclip ; retraitement Katalyse



- **20 % des salariés de la branche concentrés en Ile-de-France**, avec une part plus importante de femmes dans cette région
- Une légère surreprésentation des femmes dans le **sud de la France** (47 % contre 44 % d'hommes)

Total hommes : 4 189
Total Femmes : 1 711

Introduction

1 L'emploi des femmes et des hommes

2 **Les conditions d'emploi des femmes et des hommes**

3 Les rémunérations des femmes et des hommes

4 Les trajectoires professionnelles et la formation des femmes et des hommes

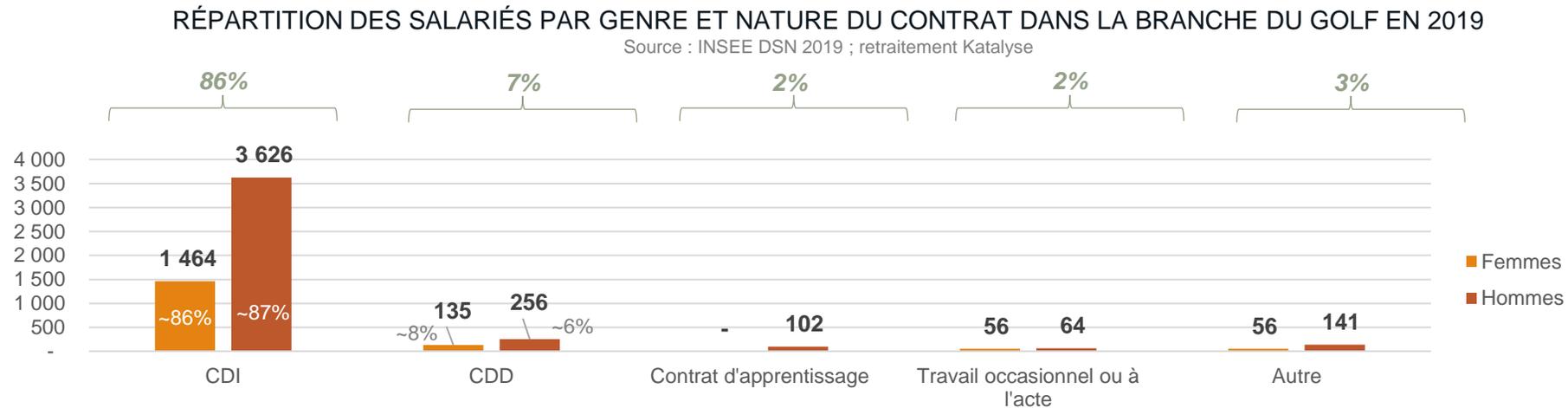
5 Les problématiques des Golfs en matière de genre

6 Les enjeux sur l'égalité femmes / hommes dans la branche du Golf

Annexes

Les conditions d'emploi des femmes et des hommes

Répartition équilibrée des femmes et des hommes par nature du contrat dans la branche du Golf



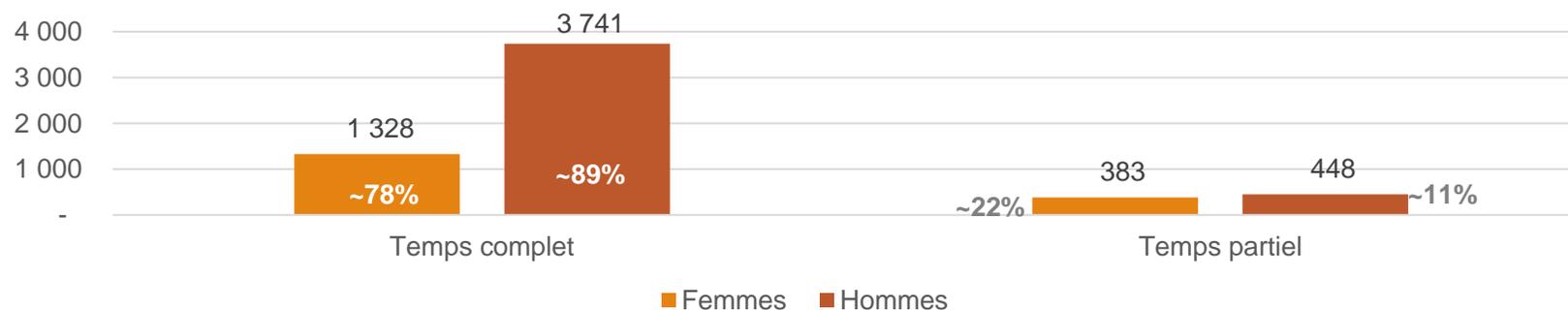
- **86 % des effectifs salariés en CDI,**
 - Augmentation de 3 points du nombre de salariés en CDI par rapport à 2015 (*source : rapport de branche*)
 - Proportion équilibrée entre les femmes et les hommes en CDI
- Notons que les **contrats courts** (CDD, travail occasionnel ou à l'acte) sont peu nombreux mais ils concernent **les femmes de manière plus marquée**

Les conditions d'emploi des femmes et des hommes

Temps partiels plus nombreux parmi les femmes dans la branche du Golf

RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR GENRE ET TEMPS DE TRAVAIL DANS LA BRANCHE DU GOLF EN 2019

Source : INSEE DSN 2019 ; retraitement Katalyse



• 86 % des salariés de la branche en temps complet en 2019

- Des emplois à temps partiels qui concernent majoritairement les femmes (22 % contre 11 % pour les hommes) ; un recours au temps partiel qui répond régulièrement à une adaptation de leur rythme de travail au regard de leur vie familiale.
- De fait les hommes sont majoritairement à temps complet (89% contre 78% des femmes) ; toutefois de nombreux professeurs de Golf exercent en free lance et pas systématiquement à temps complet.

« Ce sont davantage nos salariés femmes qui sont à temps partiel pour une meilleure articulation avec leur vie de famille »

Entreprise



« Nous sommes tous sur une base de 39h pour être plus flexible au regard de nos amplitudes hebdomadaires de travail »

Entreprise



« Nous ne pouvons pas toujours accorder de temps partiel car nos amplitudes d'ouverture ne nous le permettent pas »

Entreprise



Les conditions d'emploi des femmes et des hommes



Sous représentation des femmes dans l'encadrement des entreprises du Golf

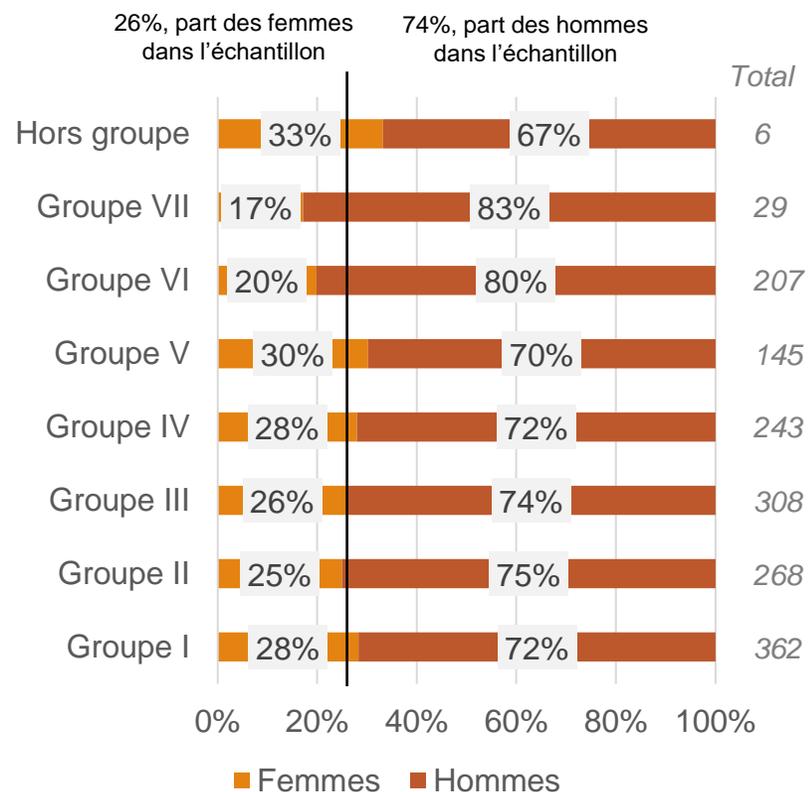
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GROUPE DE CLASSIFICATION

Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse

Total salariés : 1568

Total femmes: 411

Total hommes: 1 157



- Les hommes sont surreprésentés et les femmes sous représentées **au sein des cadres** (groupe VI et VII)
 - 81% des cadres sont de sexe masculin (vs. 74% d'hommes dans l'échantillon interrogé) ; 19% des cadres sont des femmes (vs. 26% de femmes dans l'échantillon interrogé)
 - 16% des hommes de la branche sont cadres (vs. 11% de femmes)
- Les employés, ouvriers de sexe féminin sans formation spécifique (groupe I) sont relativement **plus nombreux** que les hommes dans cette catégorie
 - 25% des femmes de l'échantillon appartiennent au groupe I (vs. 22% d'hommes)

Les conditions d'emploi des femmes et des hommes

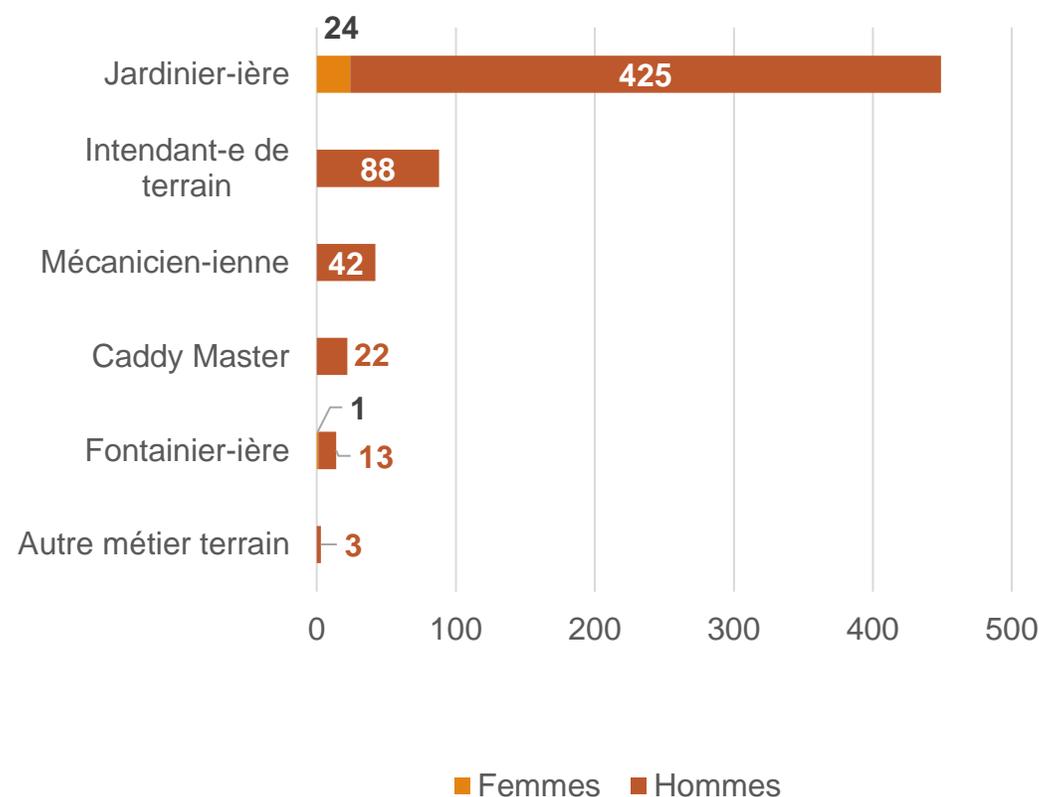


Sur-représentation des hommes parmi les métiers du terrain (1/4)

RÉPARTITION DES SALARIÉS DU TERRAIN PAR GENRE ET MÉTIERS

Source : enquête en ligne ; total retraitement Katalyse

Total : 618 salariés du terrain sur 1 293 salariés



- Les **métiers du terrain** et notamment les **jardiniers et intendants de terrain**, sont les plus présents dans la branche du Golf (38 % des 1 644 salariés couverts par l'enquête)
 - Des **métiers largement exercés par des hommes** : 96 % des jardiniers / intendants de terrain / mécaniciens / Caddy Master (...) sont des hommes
 - 46 % des salariés hommes exercent ce métier contre seulement 2 % des salariés femmes
- Une légère féminisation des métiers du terrain puisqu'en 2012, les hommes représentaient 97% des métiers du terrain (source : enquête sur l'égalité hommes femmes dans le Golf conduite en 2012)
 - 53 % des salariés hommes exerçaient ce métier en 2012 contre 4 % des salariés femmes

« Les métiers du terrain sont méconnus : l'entretien des terrains ne consiste pas uniquement à passer la tondeuse. C'est beaucoup plus technique ! »
Salariée – intendante de terrain

« Il y a un frein psychologique : on a un vrai travail de sensibilisation du public féminin à réaliser pour leur faire connaître les métiers du terrain »
Organisme de formation

« Le manque de femmes dans les métiers du terrain n'est pas lié à des conditions physiques trop difficiles mais à des difficultés d'aménagement des infrastructures »
Organisme de formation



Les conditions d'emploi des femmes et des hommes

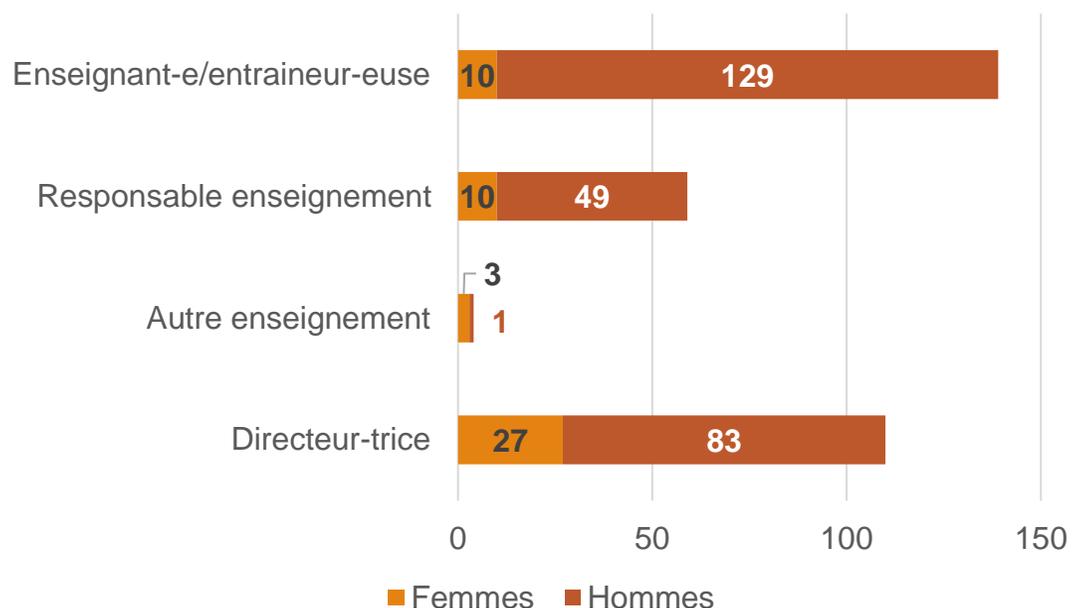


Sur-représentation des hommes parmi les métiers de l'enseignement et de l'encadrement (2/4)

RÉPARTITION DES SALARIÉS DE L'ENSEIGNEMENT ET DE L'ENCADREMENT PAR GENRE ET MÉTIERS

Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse

Total : 312 salariés sur 1 293 salariés



« Environ 28% des joueurs de golfs sont des femmes... la part des entraîneuses est encore plus faible... nos métiers manquent de visibilité auprès des femmes »

Entreprise

- Les métiers de l'enseignement - au cœur de l'activité de la branche - représentent 8 % des salariés couverts par l'enquête
- Les hommes sont sur-représentés dans les **métiers de l'enseignement** (enseignant / entraîneur, responsable enseignement)
 - 78 % des salariés de la branche exerçant le métier d'entraîneur sont des hommes. Ils étaient 90 % en 2012 (source : enquête sur l'égalité hommes femmes dans le Golf conduite en 2012)
 - Parmi les salariés hommes (couverts par l'enquête), 6 % exercent ce métier (contre 2 % des salariés femmes). Une diminution de la part des salariés hommes de la branche du Golf exerçant un métier de l'enseignement depuis 2012, puisque 9% de salariés hommes exerçaient ce métier en 2012 (source : enquête sur l'égalité hommes femmes dans le Golf conduite en 2012). L'augmentation du nombre d'entraîneurs de Golfs sous statut d'auto-entrepreneur explique notamment cette diminution selon les Golfs interrogés dans le cadre de l'enquête.
- De même pour les métiers de direction (16 % des effectifs couverts par l'enquête) : 87 % de directeurs d'établissement contre seulement 13 % de femmes à ce poste.
 - En 2012, 49 % des salariés femmes du golf exerçaient un métier dans l'administration ou l'encadrement contre 51% des hommes.

Les conditions d'emploi des femmes et des hommes

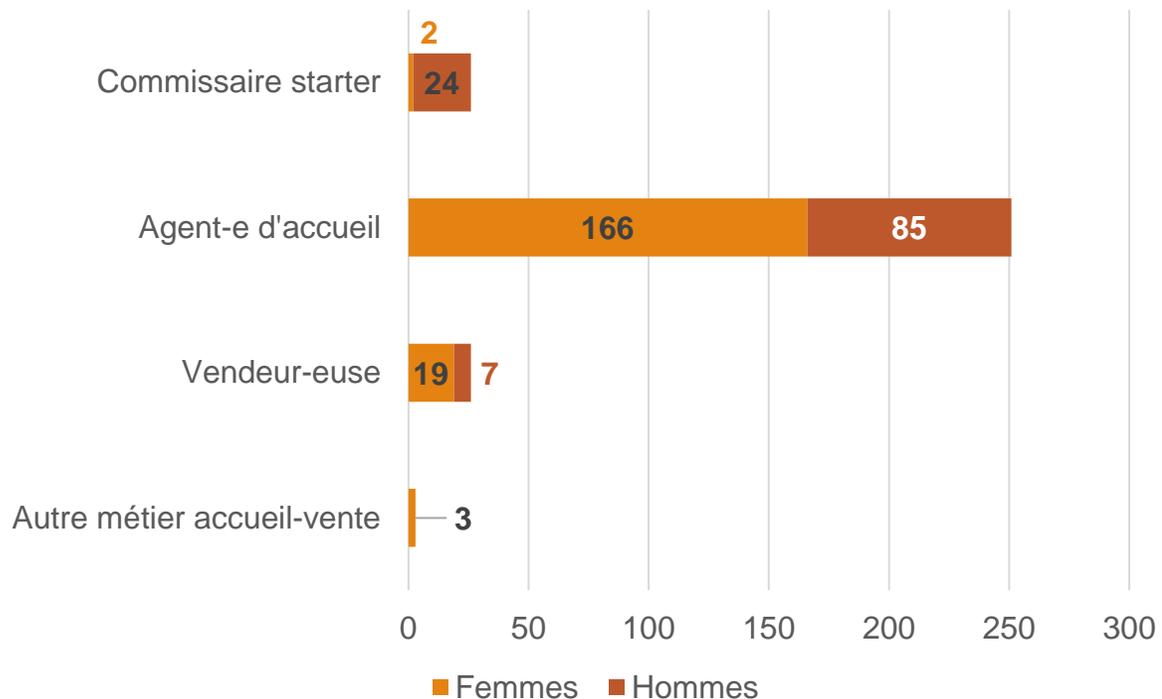


Tandis que les métiers de l'accueil sont majoritairement féminins (3/4)

RÉPARTITION DES SALARIÉS DE L'ACCUEIL PAR GENRE ET MÉTIERS

Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse

Total : 306 salariés sur 1 293 salariés



- Les Commissaires starter, **agents d'accueil, vendeurs** (7% des salariés couverts par l'enquête) demeurent des **métiers majoritairement féminins** dans la branche.
- 62 % de femmes exercent un métier d'accueil actuellement, contre 74 % en 2012 (source : enquête sur l'égalité hommes femmes dans le Golf conduite en 2012)

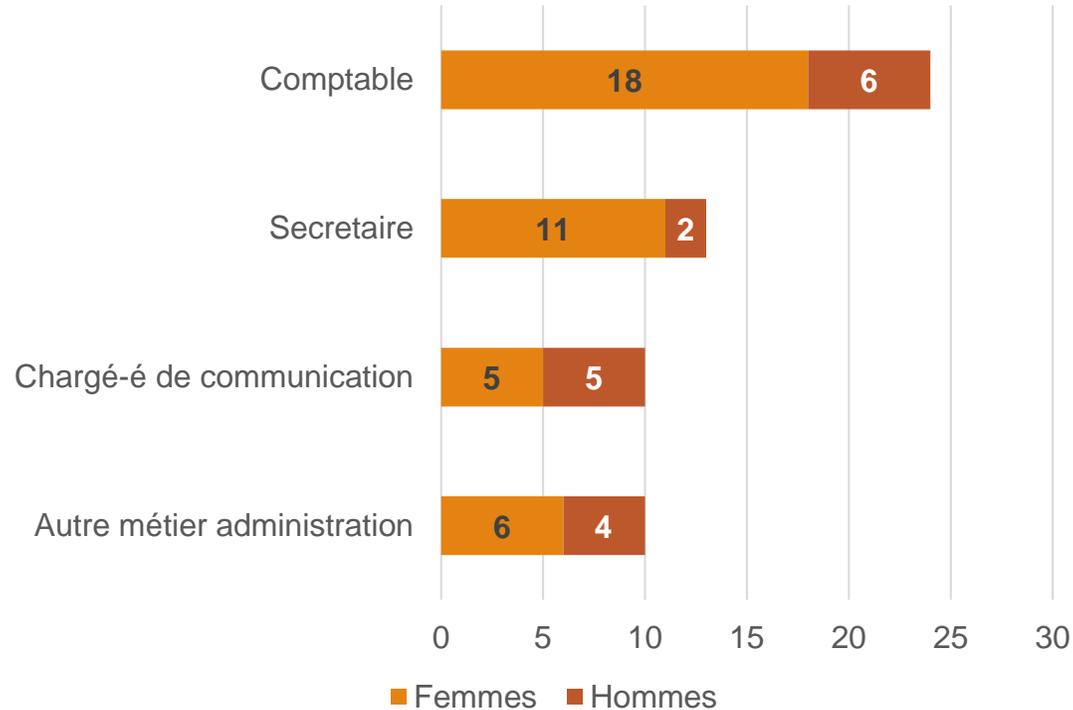
Les conditions d'emploi des femmes et des hommes



Les métiers de l'administration sont également majoritairement féminins (4/4)

RÉPARTITION DES SALARIÉS DE L'ADMINISTRATION PAR GENRE ET MÉTIERS

Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse *Total : 57 salariés*



- Les **métiers supports et les métiers administratifs**, présents plutôt dans les grands établissements, sont également plus fortement exercés par des femmes.
 - 70% des fonctions administratives / supports sont exercées par des femmes (source enquête en ligne)

Introduction

- 1** L'emploi des femmes et des hommes
- 2** Les conditions d'emploi des femmes et des hommes
- 3** **Les rémunérations des femmes et des hommes**
- 4** Les trajectoires professionnelles et la formation des femmes et des hommes
- 5** Les problématiques des Golfs en matière de genre
- 6** Les enjeux sur l'égalité femmes / hommes dans la branche du Golf

Annexes

Les rémunérations des femmes et des hommes

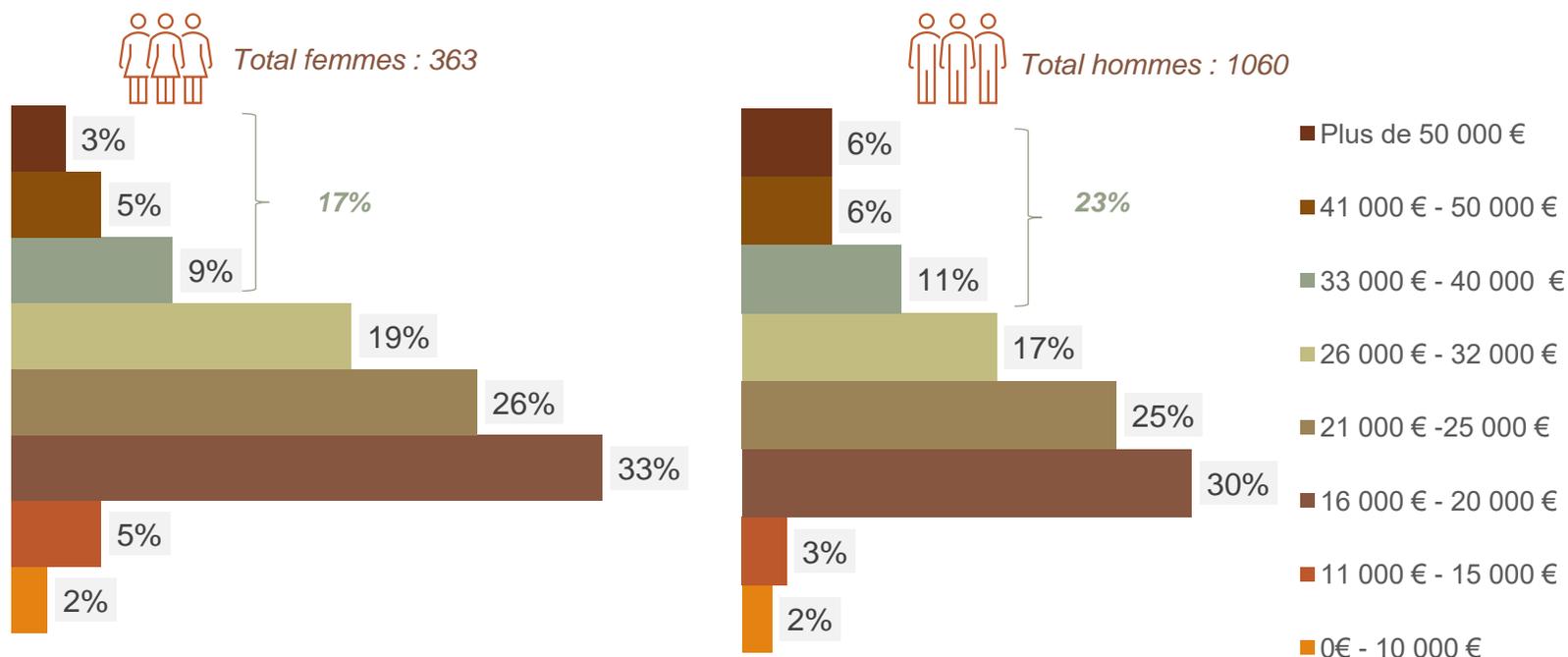


Rémunération brute annuelle plus élevée chez les hommes de la branche que chez les femmes

RÉPARTITION DES SALARIÉS A TEMPS PLEIN PAR GENRE ET RÉMUNÉRATION* BRUTE ANNUELLE DANS LA BRANCHE DU GOLF EN 2019

Total salariés: 1 423

Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse



- La **part des hommes est plus forte parmi les niveaux de rémunération élevés** que les femmes
 - 23 % des hommes ont une rémunération brute annuelle d'au moins 33 000€ contre 17 % des femmes (différence de 6 points)
- Les femmes sont surreprésentées dans la catégorie de salariés qui ont une **rémunération annuelle inférieure à 20 000 €**
 - 40% des femmes ont une rémunération brute annuelle inférieure à 20 000 € contre 35% des hommes
- Des **écarts de rémunération** qui s'expliquent notamment par :
 - La surreprésentation des hommes parmi les cadres (avec des niveaux de rémunération plus élevés) et au contraire une proportion plus importante des femmes dans le groupe I
 - Une ancienneté plus importante des salariés hommes.

* Rémunération brute annuelle intègre les primes dont primes d'ancienneté

Les rémunérations des femmes et des hommes

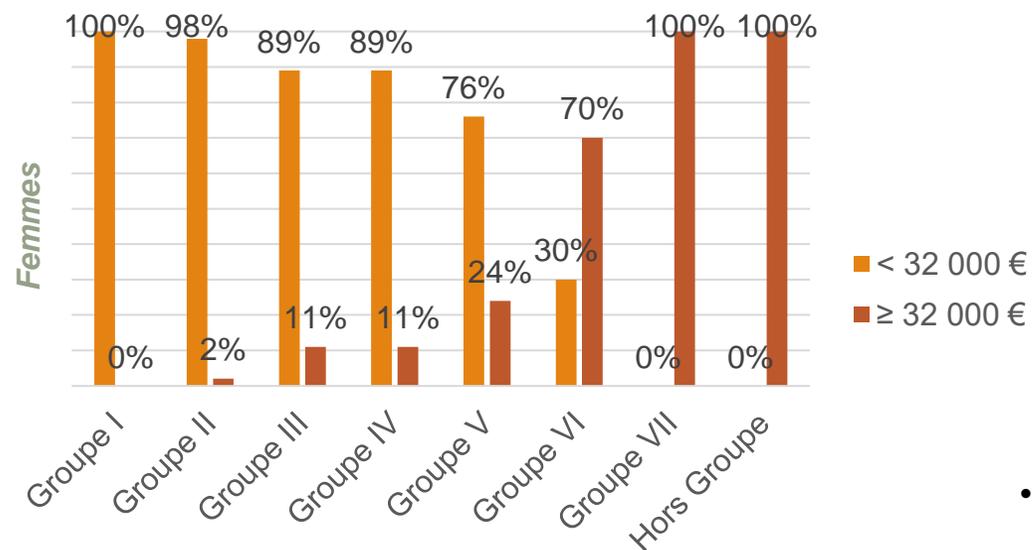


Des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'un même groupe de classification

RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR GENRE, GROUPE DE CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION* BRUTE ANNUELLE

Total : 1 423 salariés

Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse



RÉMUNÉRATION MENSUELLE MOYENNE PAR GROUPE DE CLASSIFICATION

Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse

Total : 1 034 salariés

(Groupe 7 non représentatif)

| | Femmes | Hommes |
|----------|--------|--------|
| Groupe 1 | 1 612 | 1 642 |
| Groupe 2 | 1 704 | 1 682 |
| Groupe 3 | 1 807 | 1 921 |
| Groupe 4 | 2 143 | 2 256 |
| Groupe 5 | 2 346 | 2 399 |
| Groupe 6 | 3 231 | 3 677 |

- **Des différences entre les rémunérations des hommes et des femmes** qui concernent tous les groupes
 - Une différence de rémunération de 50 à 100 € par mois en moyenne au bénéfice des hommes
- Une différence qui s'explique en partie par une plus grande ancienneté pour les hommes.
- Toutefois à catégorie, ancienneté et durée de travail égale, les rémunérations des hommes tendent à rester légèrement supérieures à celles des femmes.

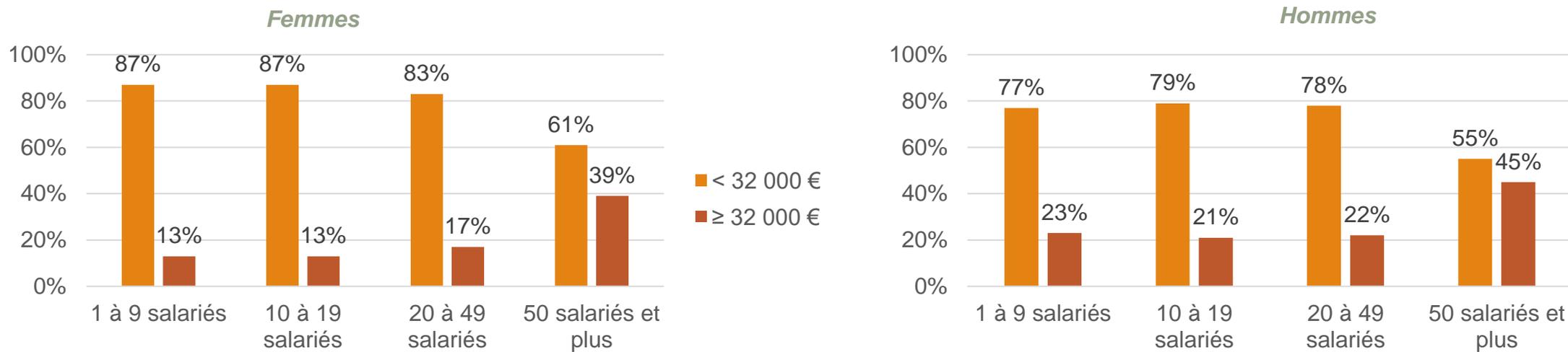
Les rémunérations des femmes et des hommes



Des écarts de rémunération femmes / hommes quelle que soit la taille de l'entreprise

RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR GENRE, TAILLE D'ENTREPRISE ET RÉMUNÉRATION* BRUTE ANNUELLE DANS LA BRANCHE DU GOLF EN 2019

Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse



- **Rémunérations plus élevées dans les entreprises de plus de 50 salariés**

- 39% des femmes travaillant dans des entreprises de plus de 50 salariés gagnent plus de 32 000€ par an (alors qu'elles sont 13% dans les entreprises <10 salariés)
- 45% des hommes travaillant dans des entreprises de plus de 50 salariés gagnent plus de 32 000€ par an (alors qu'ils sont 23% dans les entreprises <10 salariés)

- **Moindre rémunération des femmes quelle que soit la taille de l'entreprise. Cependant, écart de rémunération entre les hommes et les femmes plus conséquent au sein des petites structures**

- Ecart de 10 points entre la proportion des hommes et des femmes gagnant plus de 32 000 € dans les entreprises de moins de 10 salariés (alors qu'on constate un écart de 6 points dans les entreprises de plus 50 salariés)

* Rémunération brute annuelle intègre les primes dont primes d'ancienneté

Introduction

- 1** L'emploi des femmes et des hommes
 - 2** Les conditions d'emploi des femmes et des hommes
 - 3** Les rémunérations des femmes et des hommes
 - 4** **Les trajectoires professionnelles et la formation des femmes et des hommes**
-
- 5** Les problématiques des Golfs en matière de genre
 - 6** Les enjeux sur l'égalité femmes / hommes dans la branche du Golf

Annexes

Les trajectoires professionnelles et la formation

Des femmes proportionnellement plus formées dans la branche en 2020

« On a en moyenne une à deux femmes par session de formation et ce depuis plusieurs années »
Organisme de formation

- 855 bénéficiaires* dans la branche en 2020



291
34 %



Soit ~17 % des salariés femmes
de la branche formées en 2020
(Rappel : 1 711 femmes en 2019)



564
66 %



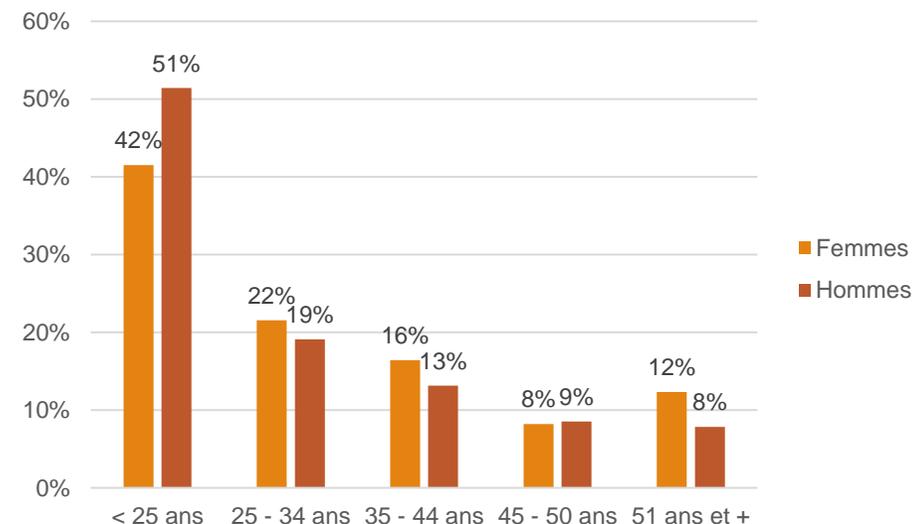
Soit ~13 % des salariés hommes
de la branche formés en 2020
(Rappel : 1 711 femmes en 2019)

Source : données AFDAS 2020 ; retraitement Katalyse

- Environ 17% des salariés femmes ont reçu une formation en 2020, contre 13% des salariés hommes.
- Les profils formés par âge diffèrent un peu :
 - Les jeunes hommes de moins de 25 ans se sont relativement plus formés (51%) que les jeunes femmes (42%) en 2020
 - A contrario, 20 % des femmes de 45 ans et plus se sont formées en 2020 contre 17% des hommes

RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES PAR SEXE ET ÂGE DANS LA BRANCHE DU GOLF EN 2020

Source : données Afdas 2020 ; retraitement Katalyse



*un bénéficiaire peut avoir participé à un ou plusieurs stage(s)

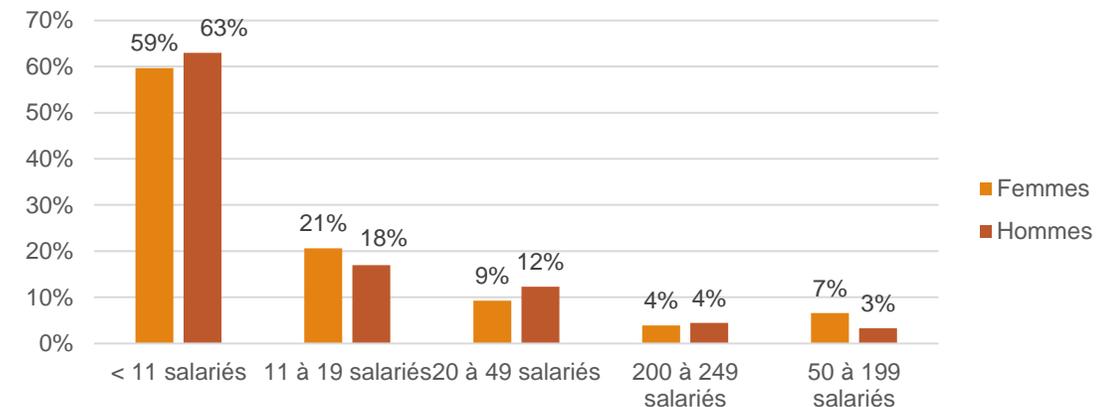
Les trajectoires professionnelles et la formation

Répartition équilibrée par taille d'entreprise, une légère différence par CSP

- Les femmes et hommes se forment dans des proportions relativement équivalentes **selon la taille de leur entreprise**
 - Les hommes sont légèrement plus formés dans les TPE (63% des salariés hommes formés en 2020 travaillent dans des entreprises de moins de 11 salariés, contre 59% des salariés femmes formées en 2020), tandis que les femmes sont plus formées dans les grosses PME (7% des salariés femmes formées en 2020 travaillent dans des entreprises de plus de 50 salariés, contre 3% des salariés hommes formés en 2020).
- Une répartition des salariés formés par catégorie socio-professionnelle proche de la répartition des salariés :
 - Une **surreprésentation des employés et ouvriers formés** qui concentrent l'essentiel des emplois de la branche : 83% des bénéficiaires de formation femmes sont employées ou ouvrières (les employées et ouvrières représentent 78% des effectifs féminins de la branche)
 - Une **légère sous-représentation des hommes cadres parmi les bénéficiaires de formation** : 13% des salariés hommes sont cadres alors qu'ils représentent 9% des stagiaires hommes ; au contraire 10% des femmes bénéficiaires de formation sont cadres correspondant exactement à la part des cadres parmi les salariés femmes

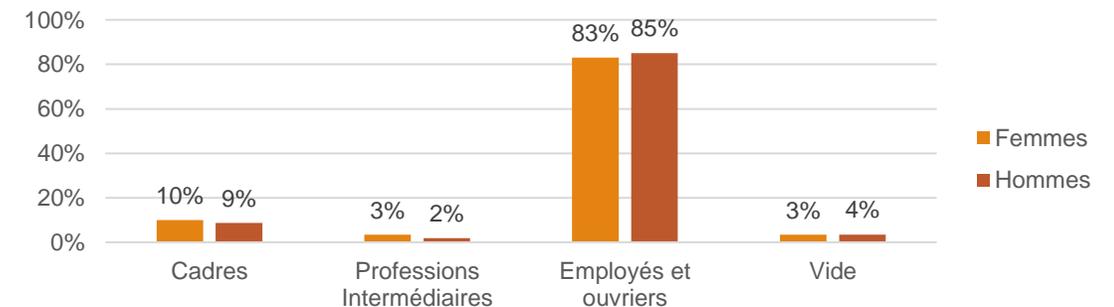
RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES PAR SEXE ET TAILLE D'ENTREPRISE DANS LA BRANCHE DU GOLF EN 2020

Source : données Afdas 2020 ; retraitement Katalyse



RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES PAR SEXE ET TAILLE D'ENTREPRISE DANS LA BRANCHE DU GOLF EN 2020

Source : données Afdas 2020 ; retraitement Katalyse

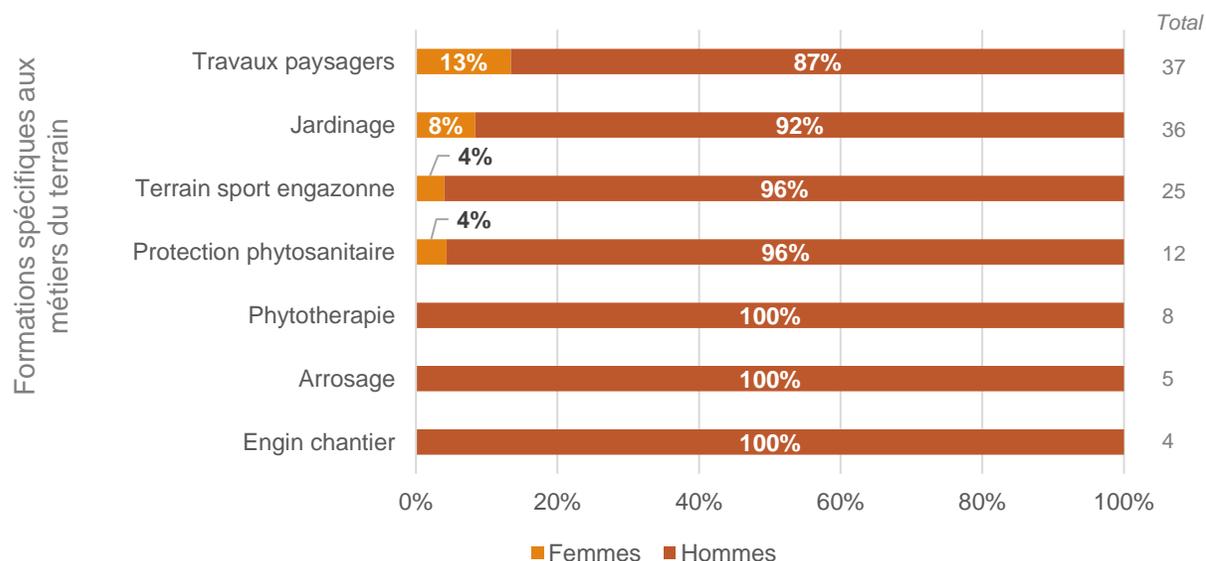


Les trajectoires professionnelles et la formation

Formations cœur de métier plus suivies chez les hommes de la branche en 2020

RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES* DE LA BRANCHE PAR GENRE ET SOUS-DOMAINE DE FORMATION** EN 2020

Source : données Afdas 2020 ; retraitement Katalyse



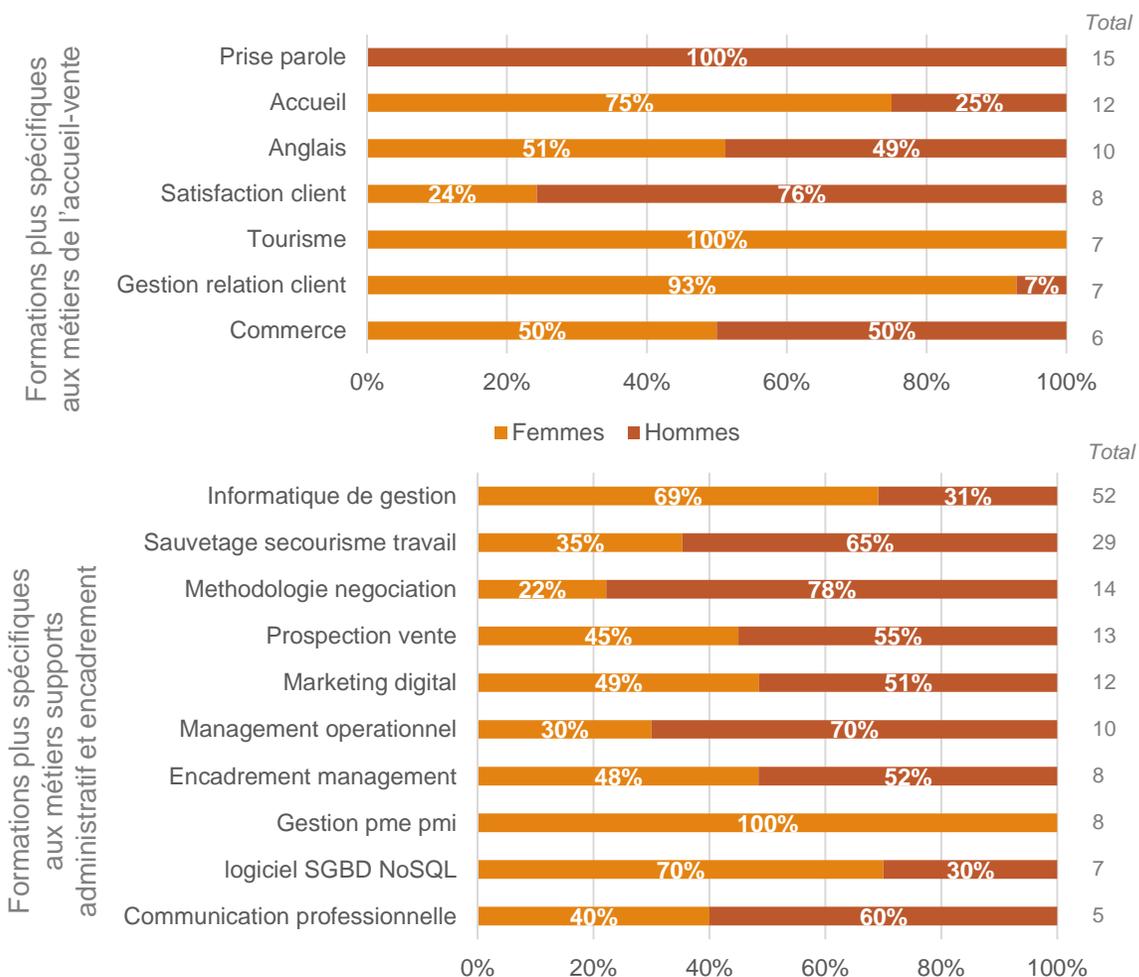
- Les 12 sous-domaines de formation ci-contre représentent **21 % des formations suivies** par les bénéficiaires en 2020
 - Les 7 premières formations ci-contre adressent les métiers de l'entretien du terrain : **10 femmes sur 126 bénéficiaires**
 - Les 5 suivantes adressent les métiers de l'enseignement du golf : **10 femmes sur 58 bénéficiaires**
 - ***N.B. Le sous-domaine de formation « golf » a été retraité à partir de la mention « libellé du parcours » pour préciser la nature des formations suivies*
- Ces formations « cœur de métier du golf » sont plus suivies chez les hommes :
 - **19 % des formations suivies par les hommes** de la branche en 2020 concernent **l'entretien des terrains et espaces verts** (travaux paysagers, jardinage, protection phytosanitaire, phytothérapie, terrain sport engazonné), contre seulement **3 % des formations suivies par les femmes**
 - **8% des formations suivies par les hommes** de la branche en 2020 concernent **l'enseignement golfique** (BP JEPS, DE JEPS, activité physique et sportive, gestion sport), contre seulement **3 % des formations suivies par les femmes**

Les trajectoires professionnelles et la formation

Formations transverses légèrement plus suivies chez les femmes de la branche en 2020

RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES* DE LA BRANCHE PAR GENRE ET SOUS-DOMAINE DE FORMATION** EN 2020

Source : données Afdas 2020 ; retraitement Katalyse



- Les 17 sous-domaines de formation ci-contre représentent **26 % des formations suivies** par les bénéficiaires en 2020
 - Il s'agit de formations transverses en gestion administrative et informatique (logiciels métiers), gestion commerciale, management et marketing / communication
 - 115 bénéficiaires des formations ci-contre sont des femmes (soit 52%)
- Parmi les formations transverses aux métiers de l'accueil-vente et aux métiers supports :
 - Les formations en gestion commerciale / accueil sont suivies dans les mêmes proportions par les femmes (11% des bénéficiaires femmes) que les hommes (9%)
 - Tandis que les formations en informatique / logiciel métier (ex. logiciel SGBD NoSQL ou Net golf) sont majoritairement suivies par les femmes (14% des bénéficiaires femmes) contre 3%

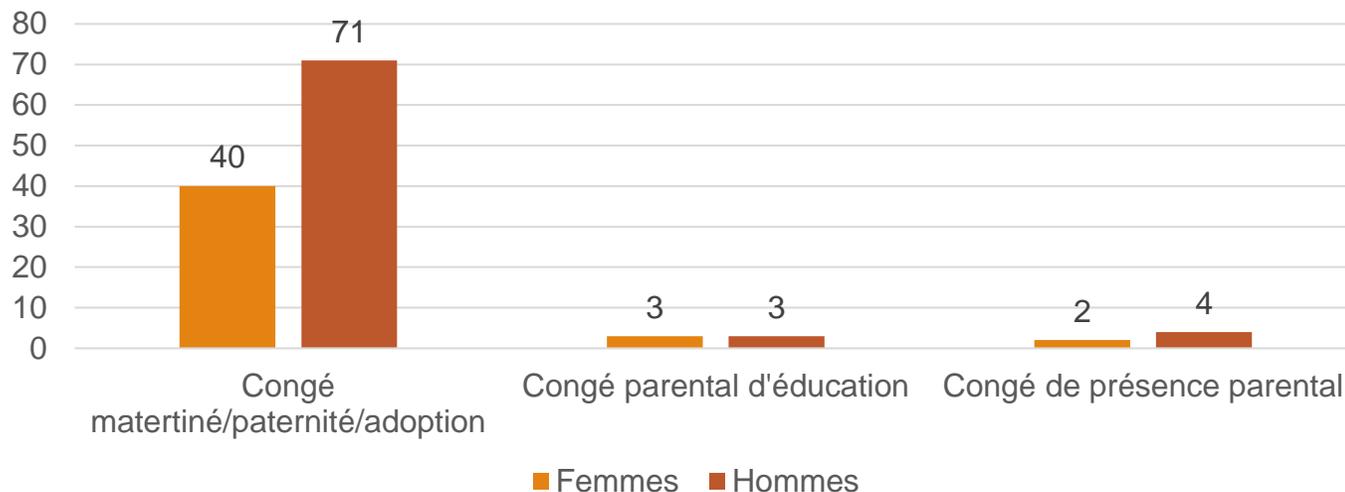
Les trajectoires professionnelles et la formation

Congés maternité / paternité, congés parentaux et congés présence parentale



NOMBRE DE SALARIÉS AYANT PRIS UN CONGÉ MATERNITÉ / PATERNITÉ, CONGÉ PARENTAL OU CONGÉ PRÉSENCE PARENTALE CES 3 DERNIÈRES ANNÉES

Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse



- Au cours des 3 dernières années, **37 % des congés maternité/paternité/adoption des collaborateurs de la branche ont été pris par des femmes et 63 % par des hommes.**
 - Soit une répartition plutôt cohérente avec la répartition des salariés par genre (26% de femmes et 74% d'hommes dans l'échantillon interrogé dans l'enquête).
- **Le recours au congé paternité ou congé parental a changé de manière forte depuis la précédente enquête sur les femmes et les hommes dans le Golf menée en 2012 :**
 - 52 % des congés de type maternité / parentaux étaient pris par hommes en 2012 (et 48% par des femmes), contre 64% aujourd'hui (et 36% par des femmes).
 - De fait, le recours à ces congés associés à une naissance entre progressivement dans les mœurs.
- Les recours aux congés parentaux d'éducation et aux congés de présence parentale sont très rares, à la fois chez les femmes et les chez les hommes

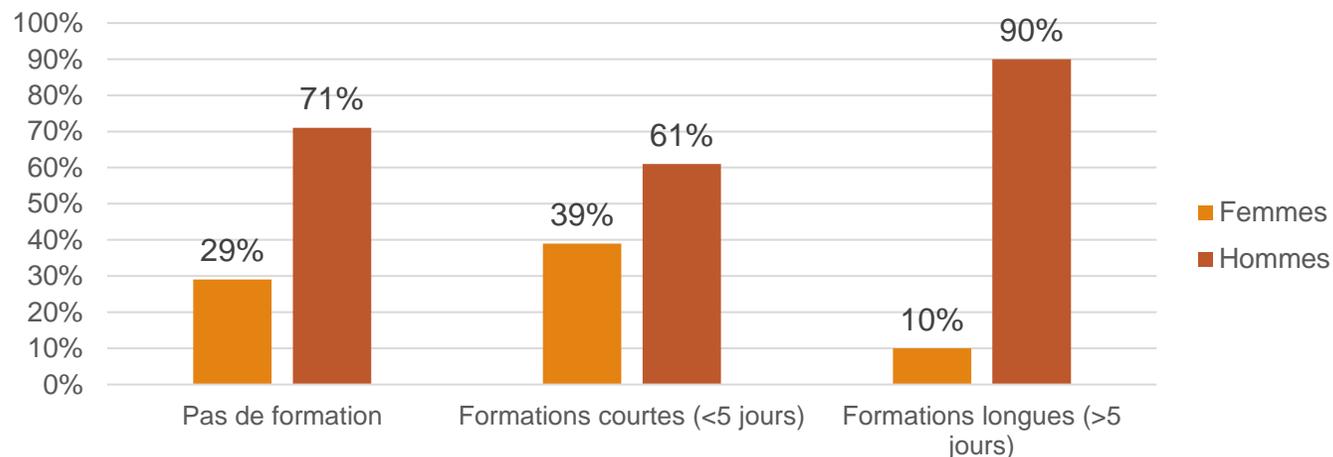
Les trajectoires professionnelles et la formation

Evolutions professionnelles



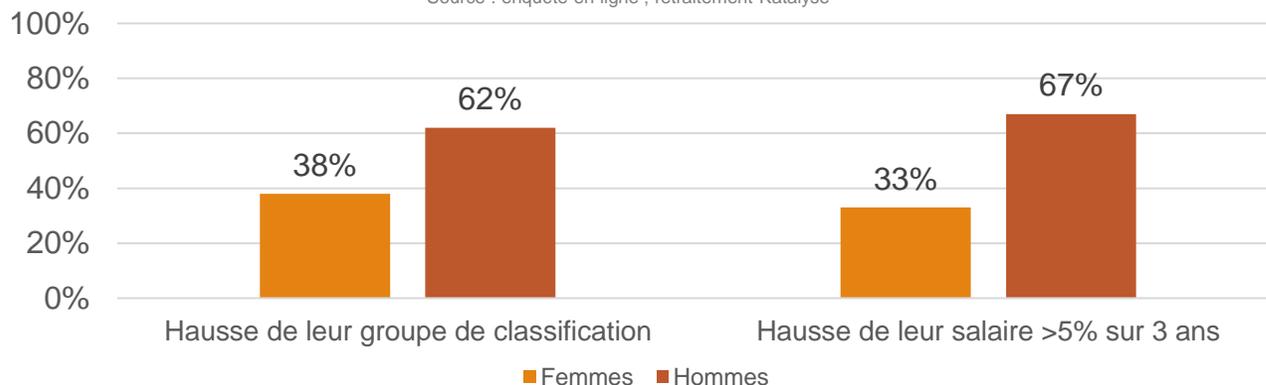
RÉPARTITION DES SALARIÉS AYANT SUIVI UNE FORMATION AU COURS DES 3 DERNIÈRES ANNÉES

Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse



RÉPARTITION DES SALARIÉS AYANT CONNU UNE ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE AU COURS DES 3 DERNIÈRES ANNÉES

Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse



- Les femmes sont **sous-représentées** parmi les collaborateurs ayant suivi une **formation longue** et **surreprésentées** parmi ceux ayant suivi une **formation courte**
 - 10% des collaborateurs ayant suivi une formation longue sont des femmes (vs. 26% de femmes dans l'échantillon interrogé dans l'enquête).
 - 39% des collaborateurs ayant suivi une formation courte sont des femmes (vs. 26% de femmes dans l'échantillon interrogé dans l'enquête)
 - Ces écarts sont à rapprocher avec les types de formations suivies par les femmes et les hommes (voir page 31) : les hommes accèdent à des formations cœur de métier (**enseignement, encadrement, terrain**), souvent plus longues tandis que les femmes sont plus formées à des logiciels ou de la gestion commerciale.
- La part des femmes ayant connu une **évolution professionnelle** est relativement **importante**
 - 38% des collaborateurs ayant connu une hausse de leur groupe de classification sont des femmes (alors qu'elles représentent 26% de l'échantillon interrogé dans l'enquête)
 - 33% des collaborateurs ayant connu une hausse de leur salaire de plus de 5% sur 3 ans sont des femmes (alors qu'elles représentent 26% de l'échantillon interrogé dans l'enquête)
- Accès à la formation facilité par le développement de modules de e-learning / visioconférences permettant de se former durant sa journée de travail

« Les sessions de formation sont le reflet du terrain : il y a peu de femmes, mais leur part augmente. »
Organisme de formation

« On manque de formation dans le secteur et les formations spécifiques au golf sont peu prises en charge... seulement les thématiques basiques. »
Entreprise

Les trajectoires professionnelles et la formation

Difficultés de recrutement qui apparaissent de plus en plus marquées

- Globalement, des difficultés de recrutement qui dépendent peu du genre, mais d'une **raréfaction des profils qualifiés**
- **Principaux freins aux recrutements partagés par les entreprises interrogées pour toutes les familles de métiers :**
 - Amplitude horaire : frein du travail le week-end et les jours fériés
 - Plus faibles rémunérations dans le Golf au regard d'autres secteurs comparables du tourisme / loisirs, notamment du fait que les compensations eu égard aux horaires décalés apparaissent moins intéressantes dans le Golf
 - Méconnaissance des métiers du Golf et des parcours professionnels
 - Raréfaction des formations spécifiques au Golf
- Des **freins spécifiques** aux entreprises de petite taille et/ou localisées dans des territoires ruraux
 - Mobilité / parcours d'évolution interne limité (« organigramme en râteau »)
 - Mobilité géographique : importance d'être véhiculé dans certains territoires
- Sentiment de tensions accentuées par le **turnover vers d'autres branches** (métiers du terrain, de l'accueil et administratifs notamment) et plus conjoncturellement en raison des **impacts de la crise du Covid** (souhait de ne plus travailler en horaires décalés ou le week-end)

« On a des difficultés de recrutement tout court, pas liées au sexe des personnes »
Organisme de formation

« Nous avons l'image d'un sport élitiste. Les gens n'imaginent pas qu'il est possible de faire carrière dans notre secteur... »
Entreprise

« Le monde du golf manque de visibilité sur l'évolution de ses métiers »
Entreprise

« C'est vraiment un enjeu de communication : on communique très peu sur nos métiers ! »
Organisme de formation

Les trajectoires professionnelles et la formation

Des tensions plus ou moins fortes selon les familles de métiers

- **Métiers du terrain** : relative féminisation du métier
 - Développement de la mixité des équipes : complémentarité recherchée par les entreprises
 - **Tensions marquées** : raréfaction des profils qualifiés, turnover (concurrence des entreprises paysagistes, des collectivités publiques : meilleures rémunérations et plus faible amplitude horaire) → fonction entièrement ou partiellement externalisée par certains golfs (ex. lors des pics)
- **Métiers de l'enseignement** : métier masculin
 - Reflet du profil des pratiquants de golf (~70% d'hommes) et peu de femmes pratiquantes envisagent de faire carrière dans le golf
 - Tensions marquées : volonté de certains enseignants d'être auto-entrepreneur / indépendant plutôt que salarié ; peu de vocation
 - Existence de formation à destination des enseignants concernant le management et le développement d'actions des écoles de golf
- **Métiers supports** (accueil, administration) **et encadrement** : **méconnaissance du secteur golfique** (vocabulaire spécifiques...)
 - Enjeu de formation, notamment pour les métiers de l'accueil : gestion de la relation client, mise en place de plans d'actions commerciales, outils / logiciels métiers et acculturation au secteur du golf
- **Métiers d'encadrement** à destination des gestionnaires et intendants de golf
 - Enjeu de formation sur des thématiques de préservation de la biodiversité et de transition écologique
- Création par certaines chaînes / réseaux de **centres de formation internes** pour former de nouveaux entrants et leurs salariés, et ainsi pallier les difficultés de recrutement (ex. *UGOLF Academy pour les moniteurs de golf*)

« Les mécaniciens sont une denrée rare...ils sont débauchés par le secteur de la mécanique automobile ou agricole »
Organisme de formation

« Il faut que les formations en aménagement paysager s'ouvre davantage au secteur du Golf »
Salariée – intendante de terrain

« Les jardiniers s'installent de plus en plus à leur compte »
Organisme de formation

« Pour beaucoup d'entraîneurs c'est un métier par défaut, de jeunes prodiges qui n'ont pas pu devenir professionnels »
Entreprise

Les trajectoires professionnelles et la formation

Des aménagements particuliers mis en place par les organismes de formation

- Attention particulière aux candidatures féminines et à l'intégration des femmes dans les sessions de formation
- Mise en place de modules et enseignements sur la discrimination, le harcèlement sexiste, la citoyenneté, la laïcité et de manière plus globale sur le comportement
- Augmentation de l'intervention de femmes au cours des formations

« On fait attention aux filles, à leur intégration, à leur prise de parole au sein des groupes aussi »
Organisme de formation

« On remarque une certaine bienveillance au sein du groupe avec les filles »
Organisme de formation

Introduction

- 1** L'emploi des femmes et des hommes
- 2** Les conditions d'emploi des femmes et des hommes
- 3** Les rémunérations des femmes et des hommes
- 4** Les trajectoires professionnelles et la formation des femmes et des hommes
- 5** **Les problématiques des Golfs en matière de genre**

- 6** Les enjeux sur l'égalité femmes / hommes dans la branche du Golf

Annexes

Les problématiques des Golfs en matière de genre

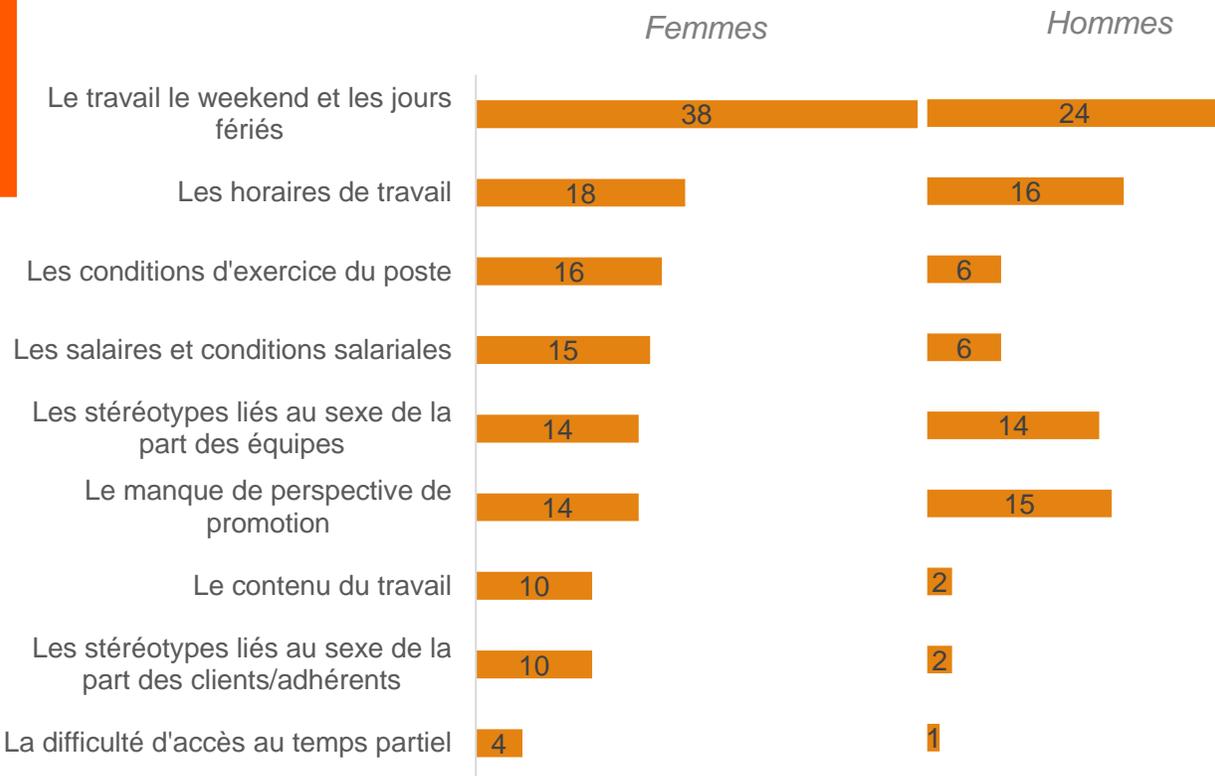


Principaux freins à l'intégration et au maintien des femmes dans les équipes

PERCEPTION DES ENTREPRISES QUANT AUX DIFFICULTÉS D'INTÉGRATION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES ÉQUIPES

Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse

49 répondants



« On travaille le week-end donc ça pose parfois plus problème pour la garde d'enfants auprès des publics féminins »

Entreprise



- **Plusieurs facteurs communs constituent des freins à l'intégration et au maintien** dans les équipes, aussi bien pour les femmes que pour les hommes
 - **Le travail le weekend et les jours fériés** : principal frein perçu à l'intégration des femmes mais également des hommes dans les équipes golfigues ; déjà dans l'enquête conduite en 2012, le travail le weekend et les jours fériés constituait le principal frein pour les femmes comme pour les hommes.
 - **Les horaires de travail**, leur amplitude et leur atypicité sont également cités comme un frein de manière égale pour les femmes et pour les hommes
 - **Le manque de perspective et de promotion** : à l'exception des plus grands établissements, les structures de Golf offrent peu de perspectives d'évolution verticale ou horizontale (peu de passerelles entre les métiers)
- **Plusieurs freins apparaissent plus spécifiques au public féminin** :
 - Les **conditions d'exercice du poste**
 - Les **salaires et conditions salariales** : les niveaux de salaires des femmes sont plutôt inférieurs à ceux des hommes et les Golfs ont souvent des modèles économiques laissant peu de marge de manœuvre sur les évolutions de salaires
 - Les **stéréotypes liés au sexe** de la part des clients est un frein régulièrement cités ; ces stéréotypes ont également été évoqués lors des entretiens.

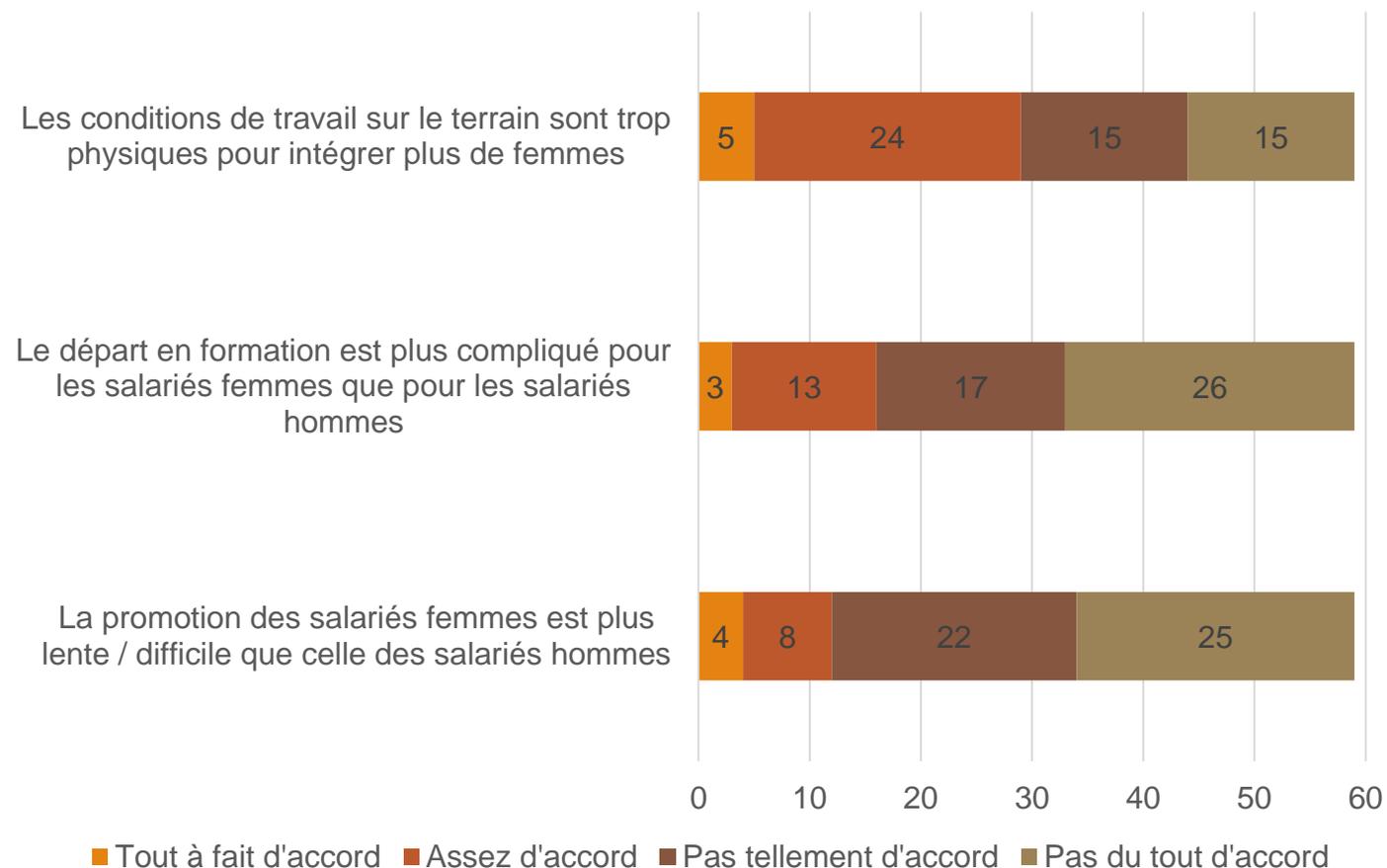
Les problématiques des Golfs en matière de genre

Les problématiques exprimées par les entreprises

PERCEPTION DES ENTREPRISES

Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse

59 répondants



• Métiers du terrain : des métiers physiques

- Les entreprises de la branche sont relativement d'accord avec le fait que les conditions de travail sur le terrain sont trop physiques pour intégrer plus de femmes, notamment en raison des contraintes de charge
- Dans les faits, des aménagements sont mis en place en bonne intelligence lorsque cela est nécessaire, mais sans établir de règle (roulements, travail en binôme, répartition des tâches)

• Seule une minorité d'entreprises répondantes estime qu'il est plus difficile pour les femmes de partir en formation ou d'évoluer

- Les données concernant les départs en formation et les évolutions professionnelles tendent à confirmer ce point. A rappeler toutefois que les femmes accèdent moins à des formations longues et aux postes d'encadrement.

• Autres problématiques exprimées :

- **Infrastructures peu adaptées à la mixité des équipes (vestiaires mixtes...)** : problématique qui concerne principalement les métiers du terrain. Un constat partagé par les entreprises interrogées qui pénalise principalement les établissements anciens de petite taille (coût des travaux de réaménagement).
- **Faible proportion de joueuses de golf** limitant le nombre de femmes ayant la possibilité de devenir entraîneuse : un enjeu de promotion et de communication autour des métiers du golf marqué (pour tous les métiers) selon les entreprises interrogées

Les problématiques des Golfs en matière de genre

Les réflexions quant à l'égalité homme / femme

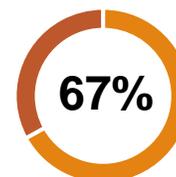
- Une majorité d'entreprises de la branche **n'ont pas conduit d'action spécifique en faveur de l'égalité femme / homme**, en raison notamment de difficultés à identifier des actions à mener
- Exemple d'actions mises en œuvre par les Golfs interrogés :
 - Charte sur les violences et le harcèlement
 - Modules de formation intégrés dans le parcours d'intégration de tout nouvel arrivant. Formations réalisées en partenariat avec des organismes spécialisés dans les risques psychosociaux
 - Annualisation du contrat de travail pour plus de flexibilité selon les saisons
 - Adaptation du temps de travail (4/5^{ème})
 - Accompagnement de la parentalité : entretien lors du retour de congé parental pour resituer le salarié dans sa position
 - Flexibilité concernant la prise des congés et jours de repos (périodes de congés scolaires, week-end)
 - Forme d'intéressement mis en place pour une salariée travaillant à l'accueil d'une petite structure en fonction du nombre d'heures de cours réservées (avec un enseignement)
 - Sanctions suite à la réunion d'une Commission d'éthique et de discipline après constatation de remarques sexistes, gestes déplacés ou remarques racistes à l'encontre de clients golfeurs allant jusqu'à l'exclusion
- Actions plus globales pour améliorer la Qualité de Vie au Travail et la fidélisation des salariés
 - Avoir 1 jour de repos fixe dans la semaine et 1 mobile
 - Partage du planning au moins 1 mois à l'avance

« La mixité est un enjeu stratégique que la direction doit porter. Si elle ne porte pas d'actions volontaristes de sensibilisation, formation, recrutement... les mentalités ne pourront pas évoluer »

Entreprise

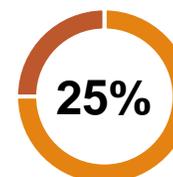
« Ce n'est pas un sujet explicite mais c'est traité de manière implicite, il n'y a pas de discrimination (...) dans les petites structures, on fonctionne en bonne intelligence »

Entreprise



Des entreprises répondantes n'ont pas eu de réflexion spécifique quant à l'égalité femme / homme

63 répondants



Des entreprises répondantes ont conduit une réflexion et mis en place des actions avec des moyens dédiés pour favoriser l'égalité femme / homme

ACTIONS CONDUITES POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMME / HOMME

Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse

39 répondants



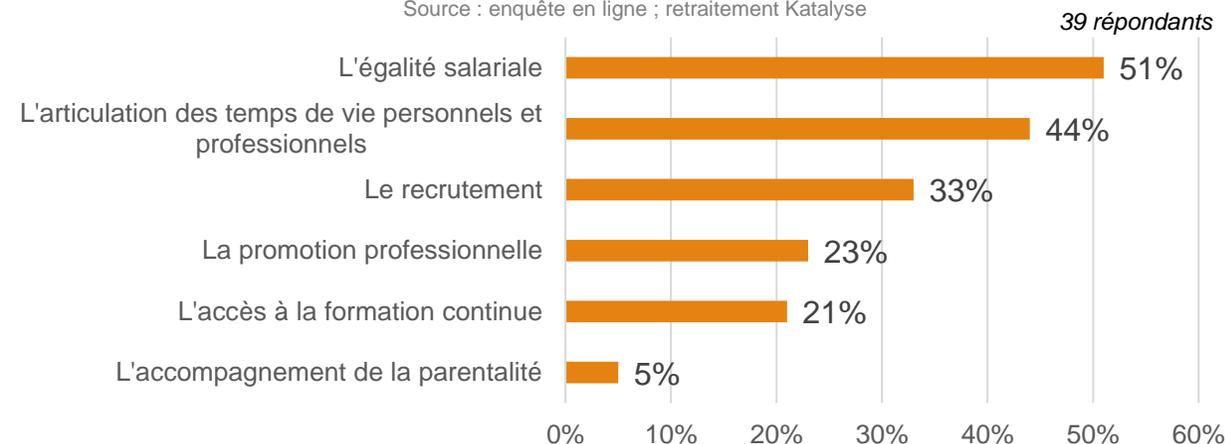
Les problématiques des Golfs en matière de genre

Besoins des entreprises en matière d'égalité femme / homme (1/2)

- **L'égalité salariale entre les femmes et les hommes** : action prioritaire à conduire à l'échelle de la branche
 - Un besoin de transparence exprimé par les entreprises interrogées
- Les entreprises interrogées ont souligné le **souhait d'avoir davantage d'exemples concrets et de retours d'expériences de confrères** de la branche (ou autres branches)
 - 8 % des répondants indiquent avoir conduit une réflexion sur l'égalité femmes / hommes mais qu'ils ne sont pas encore opérationnels sur le déploiement des actions
 - La meilleure articulation vie professionnelle et vie privée est par exemple un sujet important pour les entreprises interrogées (enjeu de limiter le turnover) qu'elles peinent à traiter
- Un besoin par ailleurs d'**outiller les entreprises de la branche sur le volet RH** : recrutement, parcours d'intégration, fidélisation des salariés (...) au-delà des thématiques de genre, notamment les plus petites dont la fonction RH est moins structurée
- Autre besoin exprimé (quelques cas ponctuels) : avoir un appui financier pour l'aménagement des infrastructures (frein des vestiaires non-mixtes)

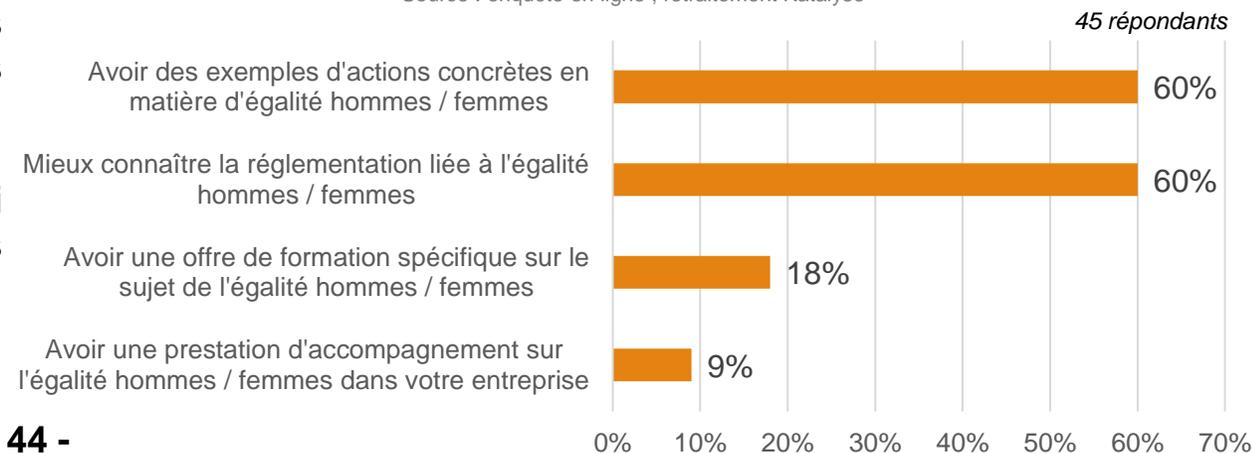
ACTIONS PRIORITAIRES À CONDUIRE DANS LA BRANCHE

Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse



BESOINS D'ACCOMPAGNEMENT EXPRIMÉS PAR LES ENTREPRISES DU GOLF

Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse



Les problématiques des Golfs en matière de genre

Besoins des entreprises en matière d'égalité femme / homme (2/2)

- Un besoin partagé par l'ensemble des entreprises interrogées de conduire une action conjointe de **promotion des métiers de la branche et ce notamment auprès des femmes** :
 - Promouvoir les atouts de la branche : environnement de loisir, espaces verts, travail à l'air libre, diversité des tâches...
 - Promouvoir les métiers spécifiques (notamment celui de mécanicien)
- Un besoin plus global de **communiquer sur le secteur pour attirer des joueuses dès le plus jeune âge**
 - Des joueuses peuvent ensuite effectuer une formation pour être entraîneuses mais il faut pour cela acquérir un certain niveau et donc accéder au jeu plus tôt
 - Exemples d'actions :
 - Fondation Gwennaruz ayant pour mission de faire découvrir des activités sportives et culturelles, dont le golf, à des jeunes issus de milieux sensibles
 - Initiative « Women Golf Day » : accueil, découverte du golf et du club et initiation par des femmes à destination des femmes
 - Féminisation des supports de communication des organismes de formation
 - Féminisation des métiers : entraîneuse, mécanicienne, etc
 - Féminisation des représentations (utilisation de photos d'anciennes femmes stagiaires)

Exemple de communication de la Fédération (bandeau de signature en fin de mail)



Introduction

- 1** L'emploi des femmes et des hommes
 - 2** Les conditions d'emploi des femmes et des hommes
 - 3** Les rémunérations des femmes et des hommes
 - 4** Les trajectoires professionnelles et la formation des femmes et des hommes
 - 5** Les problématiques des Golfs en matière de genre
 - 6** **Les enjeux sur l'égalité femmes / hommes dans la branche du Golf**
-

Annexes

Rappel des données clés 2019

Répartition des salariés selon le sexe

1 711 femmes
29 %

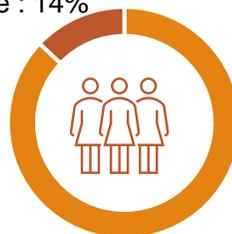


4 189 hommes
71 %



Répartition des salariés selon le contrat de travail

Autre : 14%



CDI : 86%

Autre : 13%



CDI : 87%

Répartition des salariés selon la durée de travail

Temps partiel : 22%



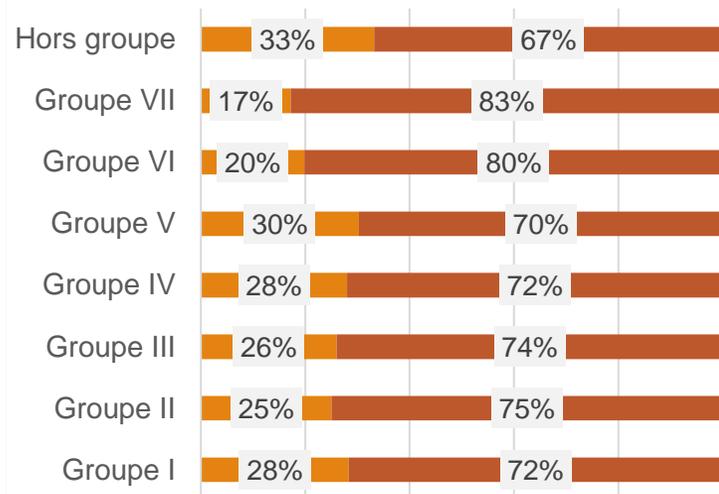
Temps complet : 78%

Temps partiel : 11%



Temps complet : 89%

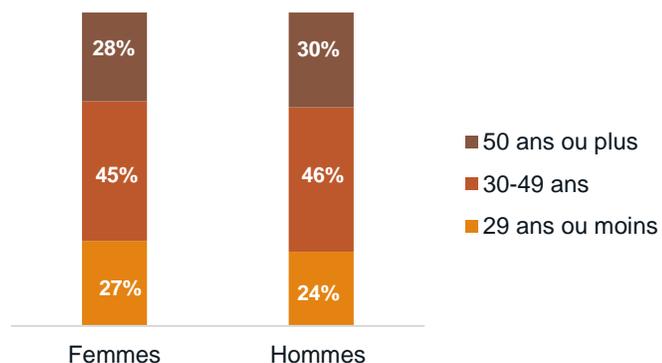
Répartition des salariés selon le groupe de classification



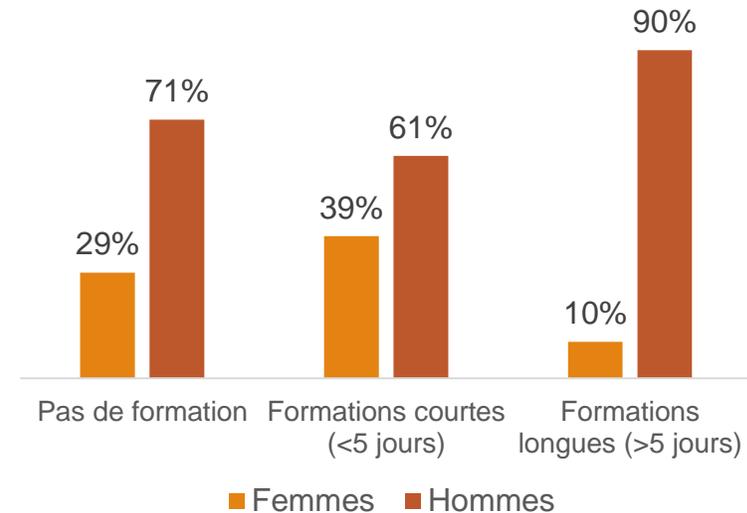
Femmes Hommes

26%, part des femmes dans l'échantillon

Répartition des salariés par âge



Répartition des bénéficiaires de formation ces 3 dernières années



Les enjeux sur l'égalité femme / homme dans la branche du Golf



- **Enjeu 1 : Image sexuée des métiers et de la pratique du Golf**

- Répartition inégale des femmes et des hommes associée à une **vision sexuée des métiers**, en particulier des métiers de terrain
- Féminisation de la pratique du Golf pour générer plus de vocation parmi les femmes pour des carrières professionnelles



- **Enjeu 2 : Recrutements**

- Face à des difficultés fortes de recrutement sur une diversité de métiers, quelques entreprises et les organismes de formation cherchent à attirer plus de femmes, en proposant des réponses aux principaux freins identifiés (qui constituent par ailleurs également des freins pour les hommes) : qualité de vie au travail et adaptation des horaires



- **Enjeu 3 : Différences entre les salariés femmes et les salariés hommes concernant :**

- **A. Les salaires** : les différences de poste et d'ancienneté n'expliquent pas totalement les décalages de salaires entre les femmes et les hommes ; l'égalité salariale constitue une priorité pour de nombreuses entreprises
- **B. Les trajectoires professionnelles** et notamment les parcours des femmes vers l'encadrement



- **Enjeu 4 : Sensibilisation à accentuer sur l'intérêt de l'intégration de plus de femmes :**

- Le sujet des femmes n'est pas une priorité stratégique ni un sujet pour une majorité d'entreprises ; beaucoup d'entreprises dirigées par des hommes n'ayant pas de perception de difficultés particulières, des discours parfois plus critiques quand nos interlocuteurs sont des femmes
- Un milieu qui reste masculin (golfeurs) avec quelques problématiques de sensibilisation des équipes mais aussi des joueurs sur les comportements inadaptés

Identification des actions par enjeu

« C'est fréquent que les écoles [BTSA Aménagement paysager] ne veulent pas que nous fassions notre stage dans un Golf »
Salariée – intendante de golf



Enjeu 1 : Image des métiers et de la pratique du Golf

- Répartition inégale des femmes et des hommes associée à une vision sexuée des métiers, en particulier des métiers de terrain
- Féminisation de la pratique du Golf pour générer plus de vocation parmi les femmes pour des carrières professionnelles

Leviers

- **Faire connaître la diversité et l'intérêt des métiers** qui composent le Golf, à l'extérieur du monde du Golf et montrer l'intérêt pour les femmes de rejoindre le secteur
 - en illustrant par des photos de femmes et d'hommes pour mettre en avant des profils de femmes sur des métiers dits masculins
 - en valorisant les forces et atouts du Golf : les conditions d'accueil, les métiers, la biodiversité
 - en utilisant les bons leviers de communication pour toucher les jeunes (création de contenu numérique – ex. vidéos de présentation des métiers et de témoignage sur les réseaux sociaux) ;
 - en créant un kit de communication qui puisse être utilisable par les Golfs (et notamment les plus petits moins outillés)
- **Travailler avec les établissements de formation / sensibiliser dans les collèges** (au moment de l'orientation)
 - en organisant des interventions de RRH et salariés dans les écoles et des portes ouvertes
 - en partageant des vidéos métiers / témoignage pour outiller les conseillers d'orientation et professeurs principaux
- **Accueillir des stagiaires** (3^{ème} , BTS, Bac Pro...) pour montrer et faire découvrir les métiers
 - Muscler plus particulièrement les partenariats avec les établissements qui dispensent le Bac Pro Aménagements paysagers (visites de Golfs, stage) et le BTSA Aménagements paysagers (stage, alternance)

Identification des actions par enjeu



Enjeu 2 : Recrutements

- Face à des difficultés fortes de recrutement sur une diversité de métiers, quelques entreprises et les organismes de formation cherchent à attirer plus de femmes, en proposant des réponses aux principaux freins identifiés (qui constituent par ailleurs également des freins pour les hommes) : qualité de vie au travail et adaptation des horaires

Leviers

- **Agir sur les conditions et le cadre de travail :**
 - en développant un groupe de partage de bonnes pratiques entre golfs : des équipements qui gardent les vêtements au sec, un lieu de vie agréable (et propre) pour déjeuner ensemble (et organiser l'entretien de ce lieu de vie)
 - en structurant l'intégration des nouveaux arrivants :
 - kit d'accueil des nouveaux entrants (CDI/CDD, alternants, stagiaires) : présentation de la branche, de ses métiers et spécificités
 - un accompagnement RH plus poussé pour les plus petits golfs moins outillés sur le volet RH (appui conseil RH AFDAS <https://www.afdas.com/entreprises/services/professionnaliser/prestations-appui-conseil/appui-conseil-rh>)
- **Repenser le métier de l'accueil** dans le Golf
- Anticiper la rénovation des Golfs pour intégrer des **infrastructures adaptées pour les salariés femmes**

Identification des actions par enjeu



Enjeu 3 : Egalité des salaires et des trajectoires professionnelles

- Les différences de poste et d'ancienneté n'expliquent pas totalement les **décalages de salaires** entre les femmes et les hommes ; l'égalité salariale constitue une priorité pour de nombreuses entreprises
- **Les trajectoires professionnelles** et notamment les parcours des femmes vers l'encadrement sont à mieux valoriser

Leviers

- Rappeler les **obligations légales** illustrées de bonnes pratiques associées au monde du Golf (Appui Conseil Egalité Professionnelle <https://www.afdas.com/entreprises/services/professionnaliser/prestations-appui-conseil/appui-conseil-egalite-professionnelle>)
- **Faire monter en compétences les femmes** en étant accompagné par l'AFDAS (avec des formations longues) pour les accompagner dans leurs trajectoires professionnelles
- **Mettre en avant des trajectoires de femmes** dans la branche (dont des trajectoires qui aboutissent à des fonctions d'encadrement)
- Développer le système des « **banques temps** » pour avoir une récupération du temps de travail (plutôt que des évolutions de salaires) ;
 - cf. système mis en place dans la branche de l'hôtellerie restauration

Identification des actions par enjeu



Enjeu 4 : Sensibilisation à accentuer sur l'intérêt de l'intégration de plus de femmes

- Le sujet des femmes n'est pas une priorité stratégique ni un sujet pour une majorité d'entreprises ; beaucoup d'entreprises dirigées par des hommes n'ayant pas de perception de difficultés particulières, des discours parfois plus critiques quand nos interlocuteurs sont des femmes
- Un milieu qui reste masculin (golfeurs) avec quelques problématiques de sensibilisation des équipes mais aussi des joueurs sur les comportements inadaptés

Leviers

- Mieux connaître le **parcours et les attentes des femmes** présentes dans les Golfs
 - en conduisant une enquête auprès des salariés femmes de la branche pour mieux connaître leurs motivations et attentes
 - en créant une communauté d'ambassadrices pour faire remonter des bonnes pratiques, intervenir dans les écoles...
- Inciter les entreprises à conduire une **stratégie et un plan d'actions** sur l'égalité femmes / hommes
 - en partageant des actions concrètes et des exemples sur des bonnes pratiques d'égalité femmes / hommes mises en œuvre dans les golfs
 - en créant un Comité de veille sur l'égalité femmes / hommes dans la branche

Introduction

- 1** L'emploi des femmes et des hommes
- 2** Les conditions d'emploi des femmes et des hommes
- 3** Les rémunérations des femmes et des hommes
- 4** Les trajectoires professionnelles et la formation des femmes et des hommes
- 5** Les problématiques des Golfs en matière de genre
- 6** Les enjeux sur l'égalité femmes / hommes dans la branche du Golf

Annexes

Zoom groupe de classification

Analyse par genre et rémunération

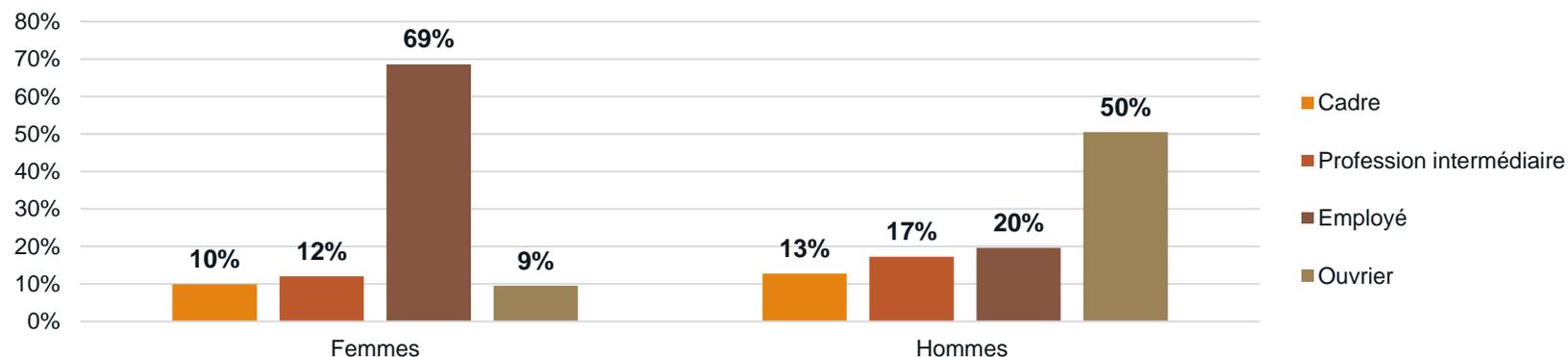
| GROUPE | DÉFINITION GÉNÉRALE | DÉFINITION COMPLÉMENTAIRE | EXEMPLES DE COMPÉTENCES acquises par diplôme ou expérience professionnelle |
|--------------------------------------|---|--|--|
| I Employés, ouvriers | Exécution de tâches prescrites n'exigeant pas d'adaptation à l'emploi. | Effectue des tâches dont les conditions d'exécution sont indiquées par un responsable. | Sans formation spécifique ou sans expérience professionnelle CAP BEP |
| II Employés, ouvriers | Exécution avec délégation de tâches prescrites exigeant une adaptation à l'emploi de courte durée. | Effectue sous le contrôle d'un responsable des tâches dont les conditions d'exécution peuvent comporter une part limitée d'initiative. | CS jardinier de golf CS mécanicien de golf ou expérience professionnelle équivalente |
| III Employés, ouvriers | Exécution avec délégation de tâches prescrites exigeant une formation préalable et une adaptation à l'emploi. | Effectue sous le contrôle d'un responsable des tâches dont les conditions d'exécution peuvent comporter une part d'initiative. | Compétences confirmées ou supérieures à celles du groupe II ou équivalentes Bac BTA |
| IV Techniciens | Prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation comportant une responsabilité technique : choix entre un nombre limité de modes d'exécution et de succession d'opérations ; possibilité d'emploi de moyens et de méthodes complexes. | Effectue sous le contrôle d'un responsable des tâches complexes avec l'initiative des conditions d'exécution, ce qui induit un contrôle discontinu de son activité et la nécessité de rendre compte dès la décision prise. | BEES golf 1er degré Brevet professionnel JEPS BT mécanicien TH jardinier de golf spécialisé |
| V Techniciens, agents de maîtrise | Responsable de mission chargé d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation : choix entre un nombre important de modes d'exécution et de succession d'opérations ; emploi de moyens et de méthodes complexes et nombreux. | Assure la responsabilité d'un service ou d'une mission et / ou l'organisation du travail d'une ou plusieurs personnes, ce qui induit un contrôle discontinu de son activité et l'obligation de rendre compte régulièrement à des périodes non déterminées ; bénéficie d'une autonomie technique définie et encadrée sous contrôle d'une autorité hiérarchique et / ou fonctionnelle. | BTS DUT BEES golf 2e degré DUT GEA golf |
| VI Cadres | Direction d'un secteur d'activité sous le contrôle de la direction du golf ou direction de golf. | Assume la responsabilité de la réalisation des objectifs fixés par une autorité hiérarchique supérieure ; bénéficie d'une autonomie technique totale ; a un pouvoir de choix et de décision pour tout ce qui concerne la réalisation, le suivi et le contrôle des actions décidées par une autorité supérieure. | Diplôme d'Etat (DE) spécialisé perfectionnement sportif mention golf ou expérience professionnelle équivalente Certification d'intendant de terrain de golf Diplôme d'Etat supérieur (DES) spécialisé perfectionnement sportif mention golf |
| VII Cadres | Direction avec délégation de responsabilité émanant des instances statutaires de l'association ou de l'entreprise. A la charge de proposer les moyens de mise en œuvre et de prendre les mesures d'application après accord. | Arrête les objectifs et les moyens avec les instances statutaires et en assure la réalisation ; a un pouvoir de choix et de décision pour tout ce qui concerne les mesures d'application, la réalisation, le suivi et le contrôle des actions décidées par une autorité supérieure. | Compétences confirmées ou supérieures à celles du groupe V ou équivalentes Certification d'intendant de terrain de golf |
| Hors groupe | Mandataires sociaux, directeurs généraux. | | Compétences confirmées ou supérieures à celles du groupe VI ou équivalentes Certification d'intendant de terrain de golf |

Les conditions d'emploi des femmes et des hommes

Différences marquées entre les catégories socio-professionnelles

RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR GENRE ET CSP DANS LA BRANCHE DU GOLF EN 2019

Source : INSEE DSN 2019 ; retraitement Katalyse



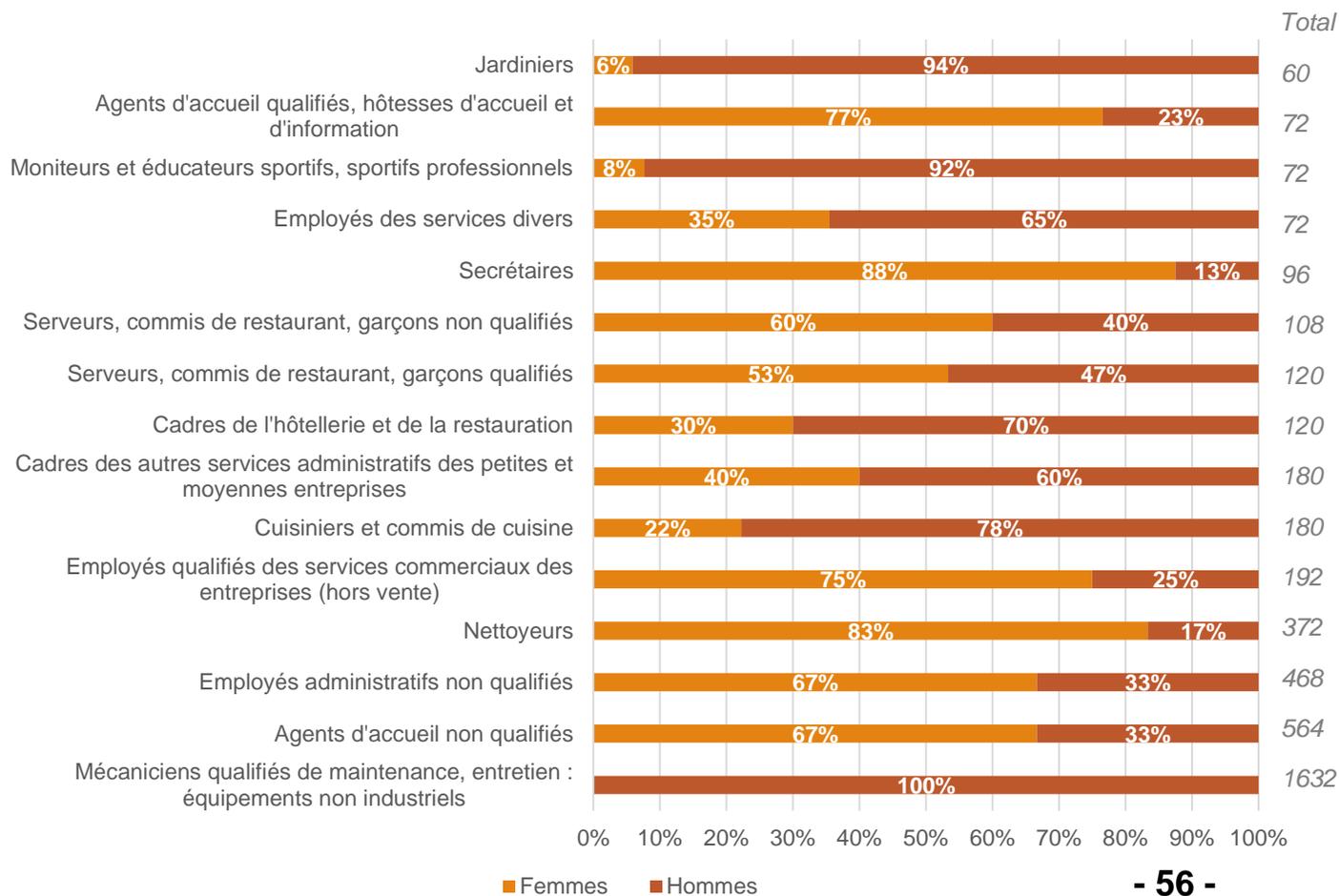
- Les **cadres et professions intermédiaires** sont plus nombreux parmi les **hommes** : 30 % des hommes sont dans ces deux catégories contre seulement 22 % des femmes.
- Les **femmes sont majoritairement employées** (69 % contre 20 % des hommes seulement) ;
- Tandis que la moitié des hommes sont ouvriers (contre 9 % des femmes).

Les conditions d'emploi des femmes et des hommes

Différences marquées entre la part des femmes et des hommes au sein des 15 principaux métiers de la branche

RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR GENRE ET PROFESSIONS ET CATÉGORIES
SOCIOPROFESSIONNELLES DES EMPLOIS SALARIÉS (PCS) DANS LA BRANCHE DU GOLF EN 2019

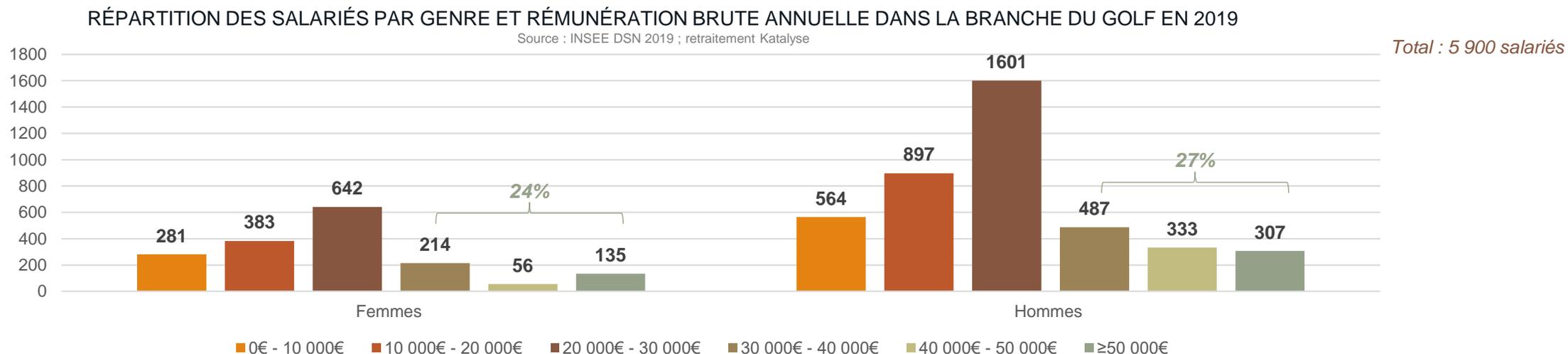
Source : INSEE DSN 2019 ; 412 postes ; retraitement Katalyse



- Les 15 métiers ci-contre représentent **73 % des effectifs salariés** de la branche
- Les **métiers du terrain** et notamment les **jardiniers et intendants de jardin** sont les plus présents dans la branche du Golf (28 % des effectifs totaux en 2019) :
 - Des **métiers largement exercés par des hommes** : 94 % des jardiniers / intendants de jardin sont des hommes
 - 39 % des salariés hommes exercent ce métier contre seulement 5 % des salariés femmes
- De même pour les **métiers de l'enseignement** (moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels), au cœur de l'activité de la branche (8 % des effectifs totaux en 2019) :
 - 92 % des salariés de la branche exerçant ce métier sont des hommes
 - Parmi les salariés hommes, 11 % exercent ce métier contre seulement 2 % des salariés femmes
- Notons que les **agents d'accueil qualifiés / hôtesse d'accueils** (2nd métier de la branche avec 10 % des effectifs totaux) sont des **métiers majoritairement féminins** dans la branche (77 % de femmes contre 23 % d'hommes)

Les rémunérations des femmes et des hommes

Rémunération brute annuelle plus élevée chez les hommes de la branche que chez les femmes



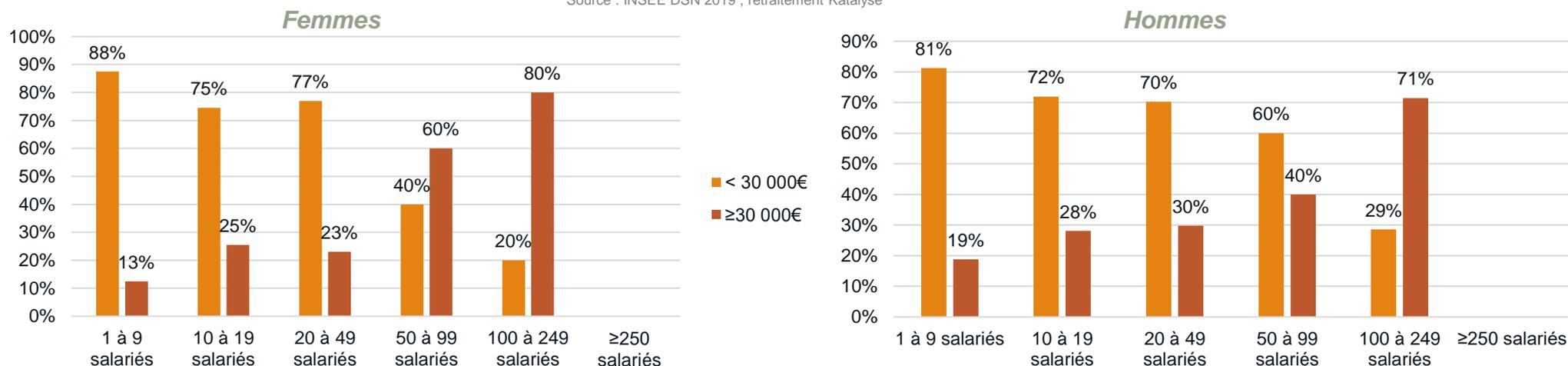
- **38 % des salariés de la branche** ont obtenu une rémunération brute annuelle comprise entre **20 000€ et 30 000€ en 2019**
- Une **différence de rémunération de 3 points entre les femmes et les hommes** dans la branche :
 - 27 % des hommes ont obtenu une rémunération brute annuelle d'au moins 30 000€ en 2019 contre 24 % des femmes
 - Un écart qui s'explique notamment par la différence marquée entre les CSP dans la branche (cf. pages suivantes)

Les rémunérations des femmes et des hommes

Écart de rémunération entre les hommes et les femmes plus marqué dans les petites PME de la branche

RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR GENRE, TAILLE D'ENTREPRISE ET RÉMUNÉRATION BRUTE ANNUELLE DANS LA BRANCHE DU GOLF EN 2019

Source : INSEE DSN 2019 ; retraitement Katalyse



- **Rémunérations plus élevées dans les PME d'au moins 100 salariés** : 75 % des salariés travaillant dans des entreprises de plus de 100 salariés ont eu une rémunération brute annuelle d'au moins 30 000€ en 2019
- **Les femmes sont proportionnellement mieux rémunérées que les hommes dans les PME >50 salariés**
 - Ex. 60 % des femmes travaillant dans des entreprises de 50 à 99 salariés ont eu une rémunération brute annuelle d'au moins 30 000€ en 2019, contre 40 % des hommes
- **À contrario, elles sont relativement moins rémunérées dans les plus petites PME**
 - Ex. 13 % des femmes travaillant dans des entreprises <10 salariés ont eu une rémunération brute annuelle d'au moins 30 000€ en 2019, contre 19 % des hommes

