



Branche du Golf

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

Rapport de situation

Mai 2022

Mission conduite par



L'emploi des femmes et des hommes dans la branche du Golf

Moins d'un tiers de femmes dans la branche du Golf



1 711 femmes
29 %

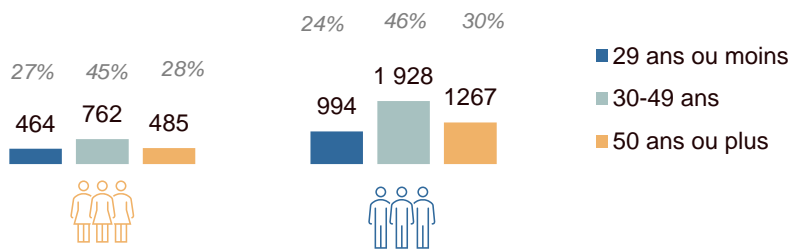


4 189 hommes
71 %

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

- Part plus importante des hommes parmi les salariés de la branche
- Une répartition qui n'a pas évolué depuis 2015 (source INSEE DSN 2015)

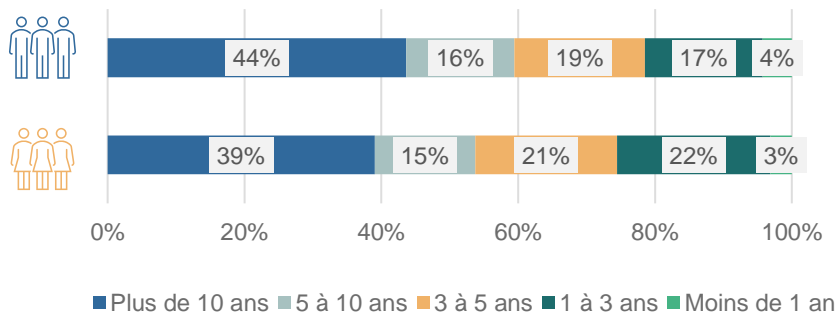
Des femmes légèrement plus jeunes que les hommes



- **27 % des femmes ont <30 ans contre 24 % des hommes en 2019.**
- Augmentation de la part des jeunes femmes dans le golf (+4 pts depuis 2015).

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

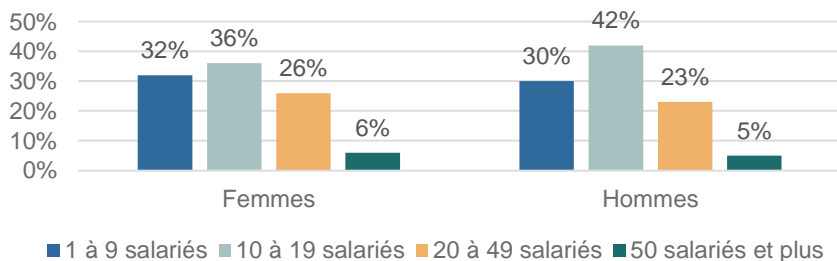
Moindre ancienneté des femmes



- **Quelques éléments explicatifs**
- Turnover constaté, notamment suite à la naissance d'un enfant, du fait d'un rythme de travail difficilement compatible avec une vie de famille
- Emplois féminins concentrés sur des métiers d'accueil / vente / administration avec des passerelles plus évidentes avec d'autres secteurs d'activité.

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

Répartition équilibrée des femmes et des hommes par taille d'entreprise



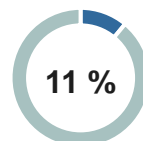
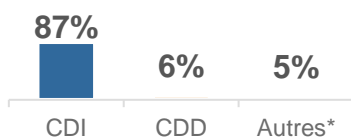
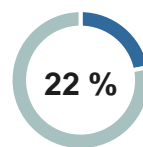
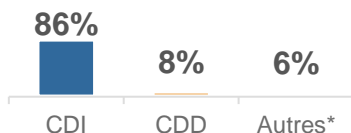
- 71 % des salariés travaillent dans des PME de moins de 20 salariés.
- **Des hommes relativement plus nombreux dans les entreprises de 10 à 19 salariés :** légère surreprésentation des métiers du terrain et des professeurs de Golf dans ces entreprises (métiers plus masculins).

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

Les conditions d'emploi des femmes et des hommes dans la branche du Golf

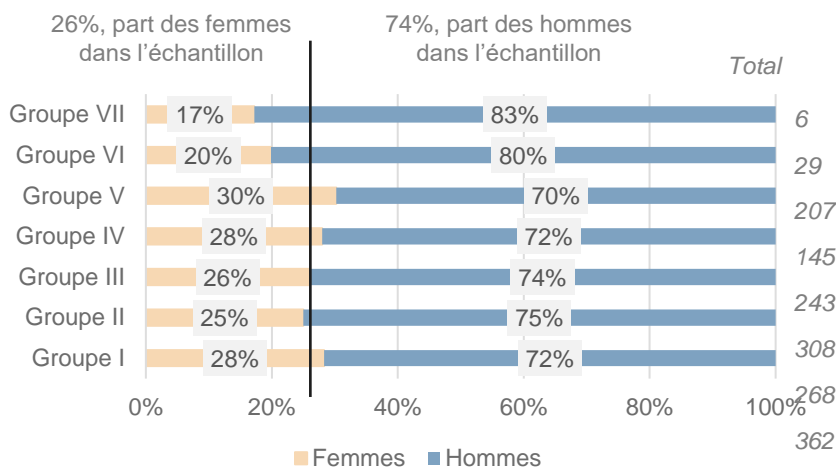
Temps partiels et CDD plus nombreux parmi les femmes

*Contrat d'apprentissage, travail occasionnel ou à l'acte



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

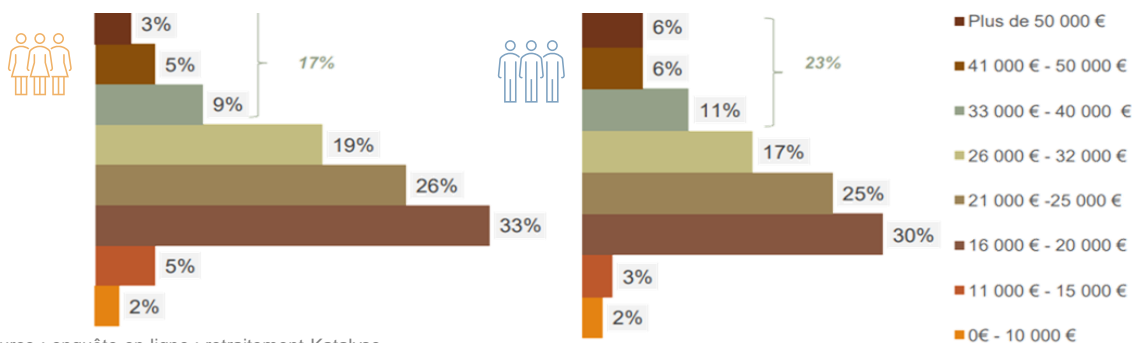
Sous-représentation des femmes dans les postes d'encadrement



- Les femmes sont sous représentées au sein des cadres (groupe VI et VII)
 - 81% des cadres sont de sexe masculin (alors qu'ils représentent 74% de l'échantillon)
 - 19% des cadres sont des femmes (alors qu'elles représentent 26% de l'échantillon)

Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse – « hors groupe » non représentatif

Rémunération brute annuelle moins élevée chez les femmes



Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse

- La part des hommes est plus forte parmi les niveaux de rémunération élevés : 23 % des hommes ont une rémunération brute annuelle d'au moins 33 000€ contre 17 % des femmes
- Les femmes sont surreprésentées dans la catégorie de salariés qui ont une rémunération annuelle inférieure à 20 000 € : 40 % de femmes contre 35 % d'hommes
- Des écarts de rémunération qui s'expliquent en partie 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.

Sur-représentation des hommes parmi les métiers du terrain...



Principaux métiers

- Jardinier-ière
- Intendant-e de terrain
- Mécanicien-ne
- Caddy Master
- Fontainier-ière

38 % des effectifs du Golf (source enquête diffusée au 1^{er} trimestre 2022)

- **96 % des métiers du terrain sont des hommes**
- 46 % des salariés hommes exercent ce métier, contre seulement 2 % des salariés femmes
- 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)



« 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 »

Entreprise

... de l'enseignement et de l'encadrement



Principaux métiers

- Enseignant-e/
- Entraîneur-euse
- Responsable enseignement
- Directeur-trice

8 % des effectifs du Golf (source enquête diffusée au 1^{er} trimestre 2022)

- **78 % des salariés de la branche exerçant le métier d'entraîneur sont des hommes.**
- Légèrement diminution de la part des salariés hommes exerçant ce métier : 6 % l'exercent aujourd'hui contre 9 % en 2012
- Tandis que celle des femmes s'est maintenue à 2% (source : enquête sur l'égalité hommes femmes dans le Golf conduite en 2012)
- 13 % de directrice d'établissement en 2019



« 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

Tandis que les métiers de l'accueil et de l'administration sont majoritairement féminins



Principaux métiers

- Commissaire starter
- Agent-e d'accueil
- Vendeur-euse



Principaux métiers

- Comptable
- Secrétaire
- Chargé-e de communication

Agents d'accueil qualifiés / hôtesse d'accueil :

7 % des effectifs du Golf

(source enquête diffusée au 1^{er} trimestre 2022)

- **62 % de femmes exercent un métier d'accueil-vente en 2019**, contre 74 % en 2012 (source : enquête sur l'égalité hommes femmes dans le Golf conduite en 2012)
- 70 % de femmes exercent actuellement un métier administratif / support

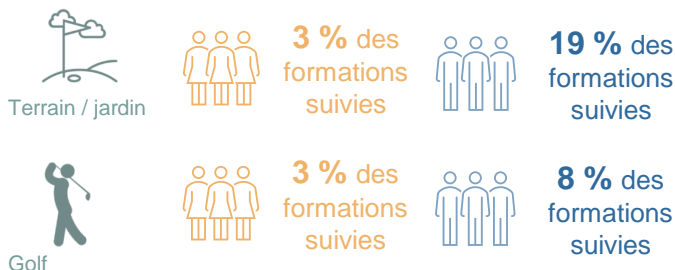
Les trajectoires professionnelles et la formation des femmes et des hommes dans la branche du Golf

855 bénéficiaires de formations continues en 2020

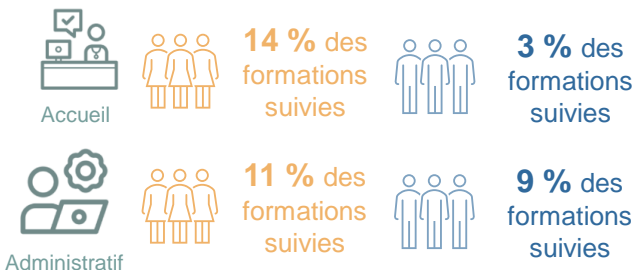
34 % de femmes et 66 % d'hommes

Source : données Afdas 2020

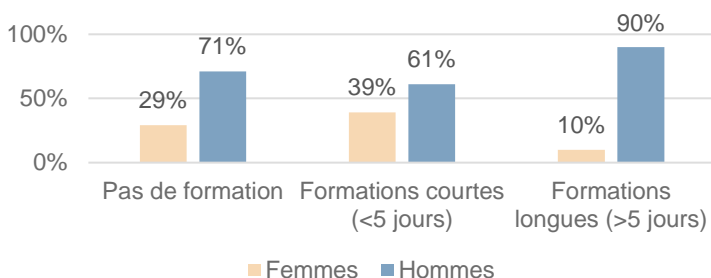
- **Formations cœur de métier** plus suivies par les hommes de la branche en 2020*



- **Formations transverses** légèrement plus suivies par les femmes en 2020*



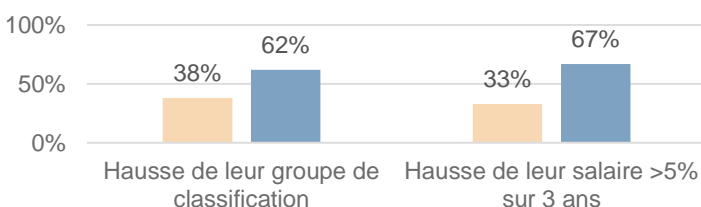
Les femmes ont majoritairement suivies des formations courtes (<5 jours) ces 3 dernières années (2019-2020-2021)



- Écarts à rapprocher avec les types de formations suivies : les hommes suivent des formations cœur de métier (enseignement, encadrement, terrain), souvent plus longues que les formations à des logiciels ou gestion commerciale plus suivies par les femmes.

Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse

Part importante de femmes ayant eu une évolution professionnelle



Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse

- 38 % des collaborateurs ayant connu une hausse de leur groupe de classification sont des femmes (alors que les femmes représente. 26% de l'échantillon).

Difficultés de recrutement marquées et peu liées au genre

- Difficultés de recrutement qui dépendent peu du genre mais d'une **raréfaction des profils qualifiés**
- Principaux freins aux recrutements partagés par les familles de métiers et les genres :
 - 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 (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

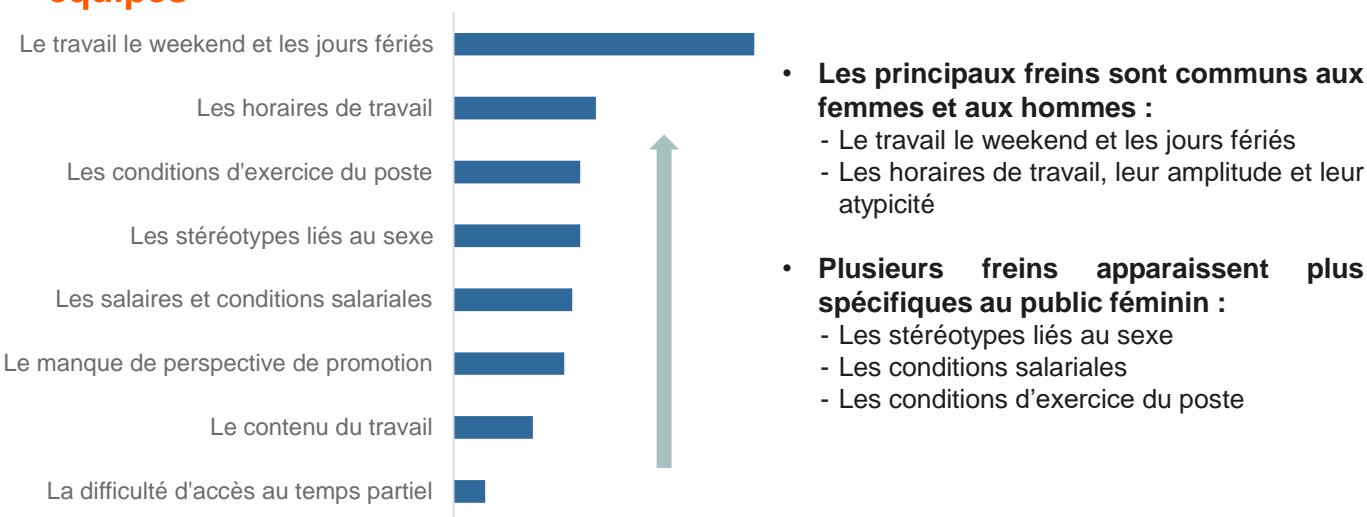
« Le monde du golf manque de visibilité sur l'évolution de ses métiers »

Entreprise

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

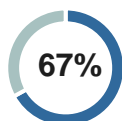
Organisme de formation

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

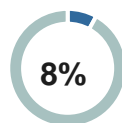


Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse

Réflexions quant à l'égalité homme / femme encore limitées



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

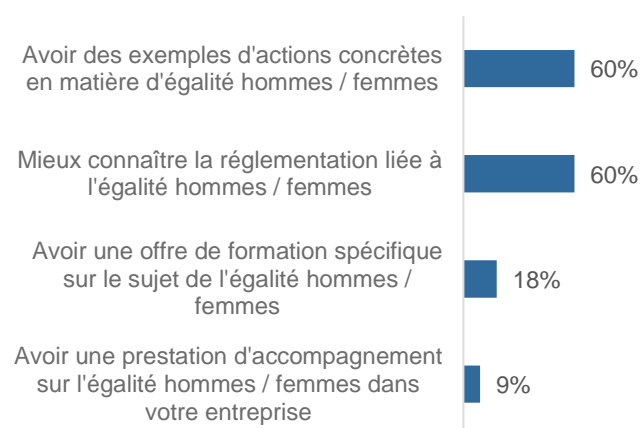


Des entreprises répondantes ont conduit une réflexion sur l'égalité femme / homme mais ne sont pas encore opérationnelles sur le déploiement des actions

Des besoins d'accompagnement identifiés

BESOINS D'ACCOMPAGNEMENT EXPRIMÉS PAR LES ENTREPRISES DU GOLF

Source : enquête en ligne ; retraitement Katalyse



- **Plusieurs sujets prioritaires** ont été cités par les entreprises concernant l'égalité femme / homme :
 - Egalité salariale
 - Meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée
 - Outillage des entreprises 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
 - Promotion des métiers de la branche, et notamment auprès des femmes.
- Pour les accompagner dans les réponses à apporter, les attentes concernent avant tout des **exemples de bonnes pratiques** et la **juste information quant à la réglementation**.