



**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 %

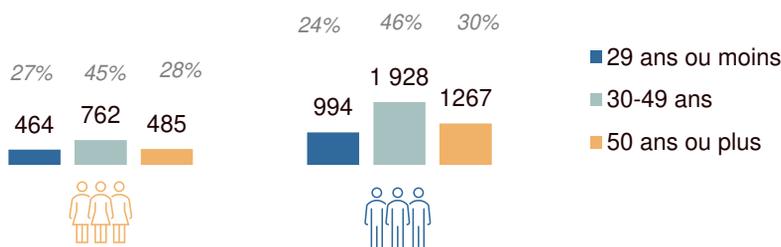


**4 189 hommes**  
71 %

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)

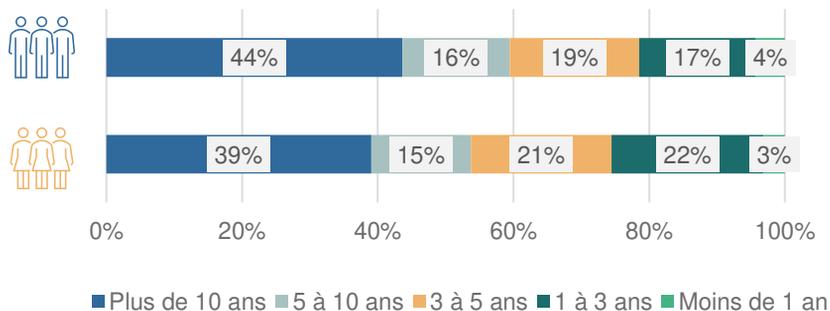
## Des femmes légèrement plus jeunes que les hommes



- **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

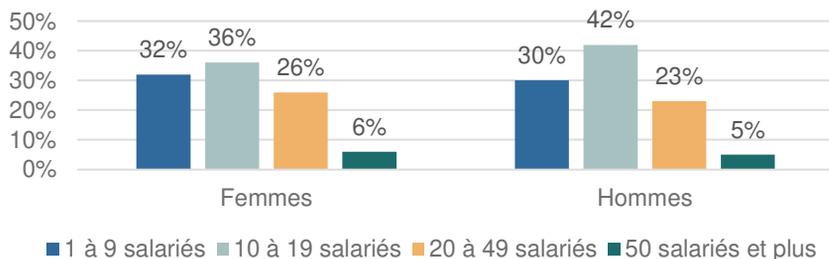


Source : INSEE DSN 2019 ; 5 900 salariés au 31/12/2019 ; retraitement Katalyse

- **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



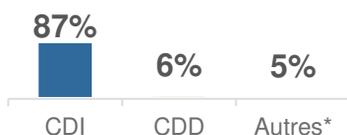
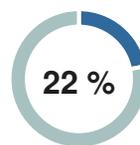
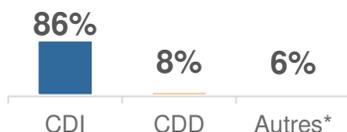
Source : INSEE DSN 2019 ; 5 900 salariés au 31/12/2019 ; retraitement Katalyse

- 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).

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

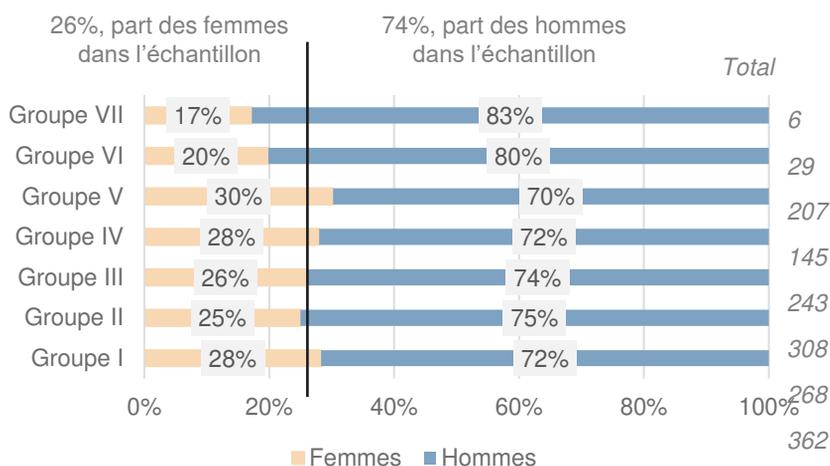
## Temps partiels et CDD plus nombreux parmi les femmes

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



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

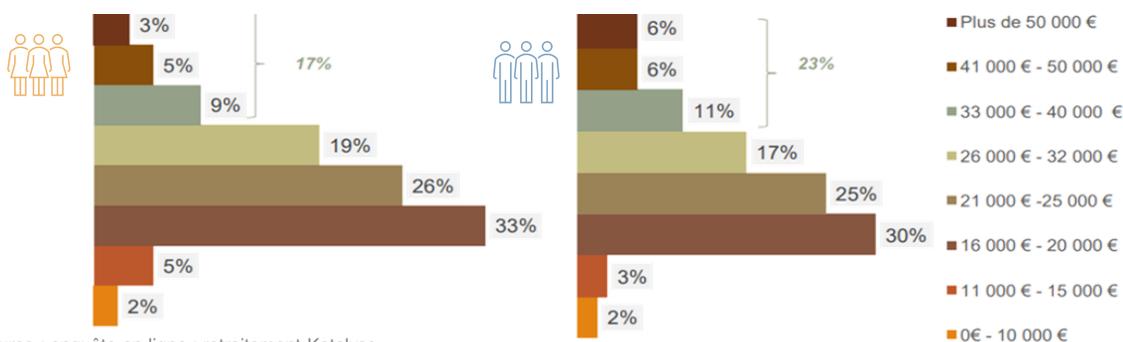
## Sous-représentation des femmes dans les postes d'encadrement



- 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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

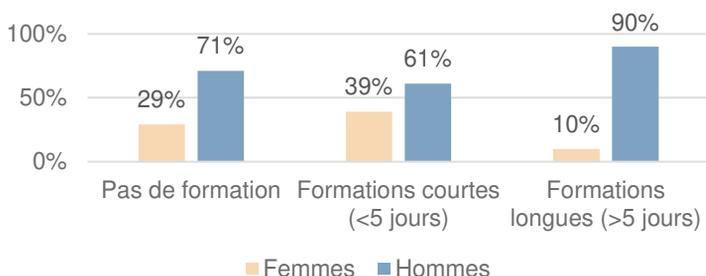
- **Formations cœur de métier** plus suivies par les hommes de la branche en 2020\*



- **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

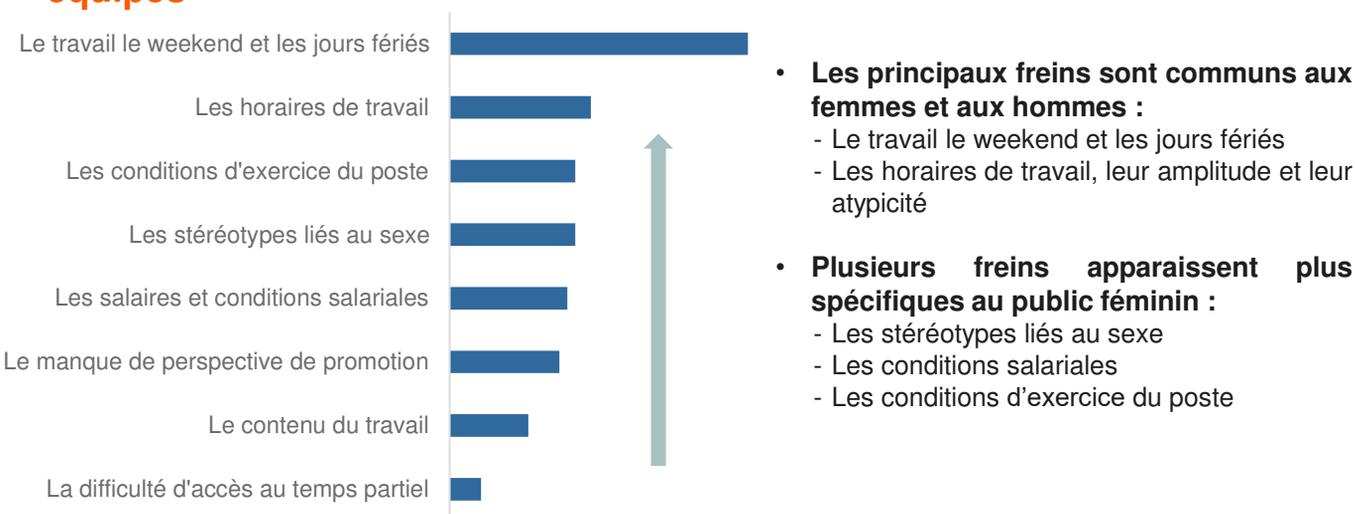
« Le monde du golf manque de visibilité sur l'évolution de ses métiers »

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

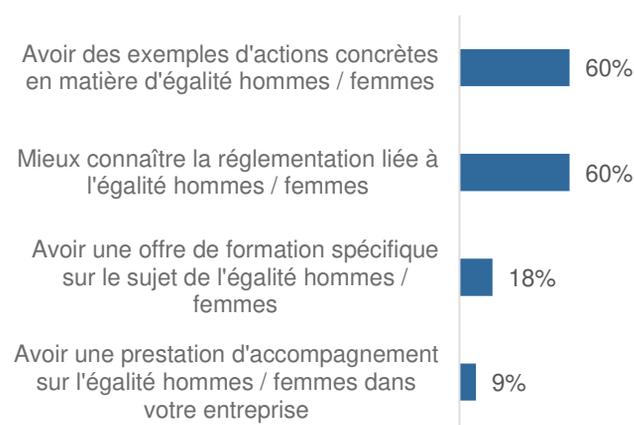


Des entreprises répondantes ont conduit une réflexion sur l'égalité femme / homme mais ne sont pas encore opérationnelles sur le déploiement des actions

## 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**.