

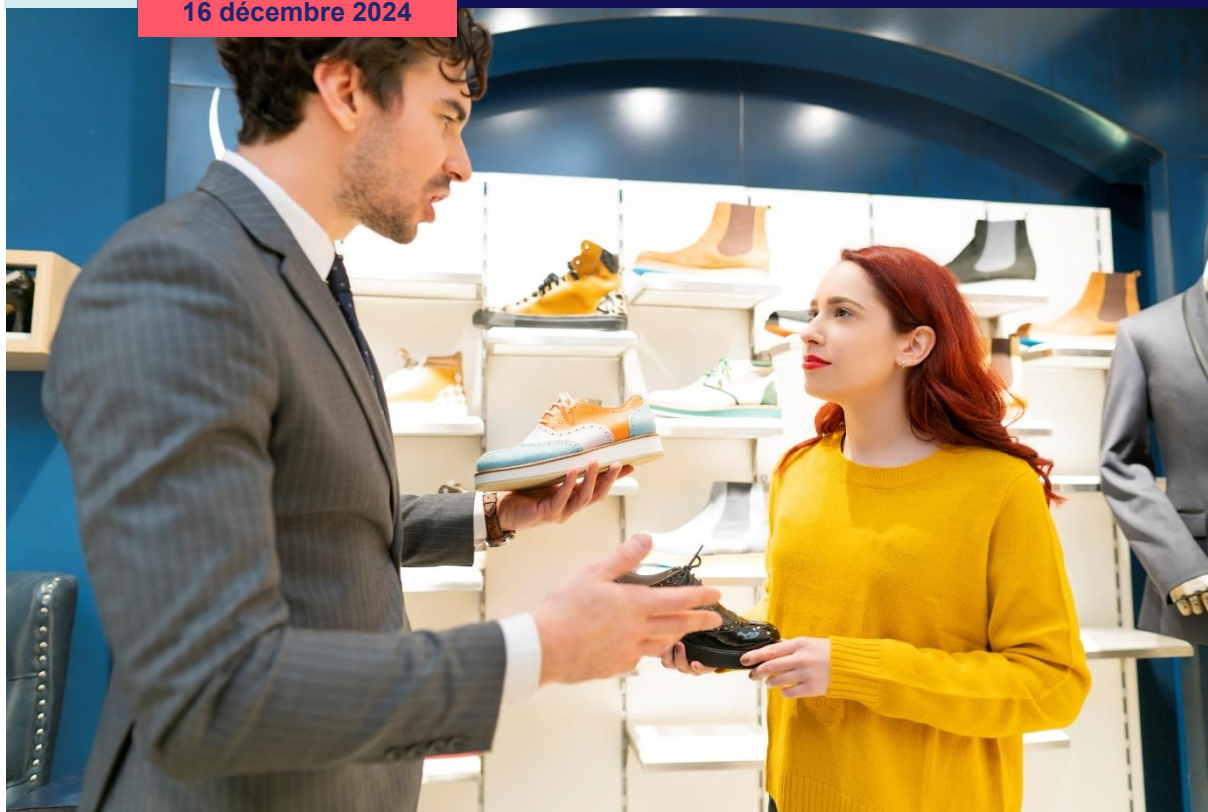
OBSERVATOIRE



ENQUÊTE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Branche des détaillants en chaussures – IDCC 0733

16 décembre 2024



En 2020, près de 4 salarié(e)s sur 5 sont des femmes, proportion qui n'a que très peu évolué entre 2017 et 2020. La part des hommes reste limitée et ce quel que soit la tranche d'âge (excepté pour les 50-59 ans) et la taille de l'entreprise (sauf pour celles de 50 salariés et plus).

Parmi les salarié(e)s des entreprises de la branche professionnelle, les femmes sont majoritairement employées sur des postes de « vendeuses en habillement et articles de sport ». Bien que le plus souvent en CDI et à temps complet, elles connaissent plus fréquemment que les hommes des offres d'emploi en CDD et à temps partiel. Les hommes quant à eux sont plus souvent cadres, commerçants, artisans et chefs d'entreprise. Enfin, le salaire net mensuel des salariées femmes de la branche est 19 % inférieur à celui des salariés hommes, un écart assez élevé et supérieur à la moyenne toutes branches confondues (16 %). A noter également que cet écart est encore plus marqué pour la tranche d'âge 50 ans et plus, tranche dans laquelle les hommes sont moins présents.

Sur la base de ce constat, les professionnels s'accordent sur la nécessité d'une promotion de l'égalité professionnelle comme vecteur de progrès social et économique. Afin de réduire les inégalités liées au genre, ils mettent en avant plusieurs pistes de réflexion et d'actions passant par un travail sur l'image de l'activité et du métier de chausseur pour attirer et fidéliser, les conditions de travail ou encore la promotion de la mixité comme levier de la qualité au travail et de la performance économique, notamment via la relation client.

Ce premier état des lieux combiné à un prochain travail sur la cartographie des métiers et des compétences participe de cette démarche d'amélioration continue de la branche professionnelle sur ce sujet « relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » pour lequel elle a conclu un accord le 14 juin 2010.

SOMMAIRE

1. REPÈRES STATISTIQUES SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES – HOMMES

- a. De nombreuses femmes dans les entreprises de la chaussure
- b. Un effet âge assez peu marqué
- c. Plus d'hommes dans les entreprises de plus de 50 salariés
- d. Des hommes plus présents dans certaines catégories socio-professionnelles
- e. 80 % de CDI mais plus de CDD et de temps partiel pour les femmes
- f. Un écart salarial durable et amplifié pour les 50 ans et plus
- g. 8 salarié(e)s sur 10 ayant accès à la formation sont des femmes

2. PAROLES DE PROFESSIONNEL(LE)S

- a. Image et conditions de travail du métier, deux leviers vers plus de mixité
- b. « Les métiers très féminisés le restent »

3. PISTES DE RÉFLEXION

- a. Agir sur la qualité de vie au travail par plus de mixité
- b. Attirer et fidéliser hommes et femmes pour réduire les difficultés de recrutement
- c. Mixité, relation client et performance économique

4. MOYENS D'ACTION

- a. Un cadre législatif qui s'étoffe
- b. Des pratiques professionnelles et textes divers
 - i. Embauche et recrutement
 - ii. Formation et qualification
 - iii. Conditions de travail, santé et sécurité au travail
 - iv. Rémunération effective et classification
 - v. Promotion et mobilité professionnelle
 - vi. Articulation vie professionnelle, personnelle, familiale



REPÈRES STATISTIQUES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

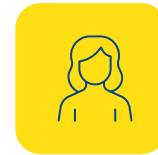
CHIFFRES CLES DE LA BRANCHE



2 456
Entreprises¹



6 452
Salariés²



77%
De femmes²

De nombreuses femmes dans les entreprises de la chaussure

En 2020, sur les 6 452 salariés travaillant dans une entreprise relevant de la convention collective de la branche professionnelle des détaillants en chaussure (IDCC 0733), près de 8 salarié(e)s sur 10 (79 %) sont des femmes. Les effectifs salariés des entreprises de la chaussure sont composés majoritairement de femmes même si entre 2017 et 2020, on observe une légère progression de la part des hommes qui passe de 19,7% en 2017 à 21,1%.

Comparé à la part des femmes dans la population salariée française (49%), la part observée dans la branche professionnelle de la chaussure paraît très élevée. Toutefois, comparé à présent à des secteurs proches qui font partie du même domaine professionnel du « Commerces et services de proximité pour les particuliers »³, cette même part est du même ordre, à savoir 80%.

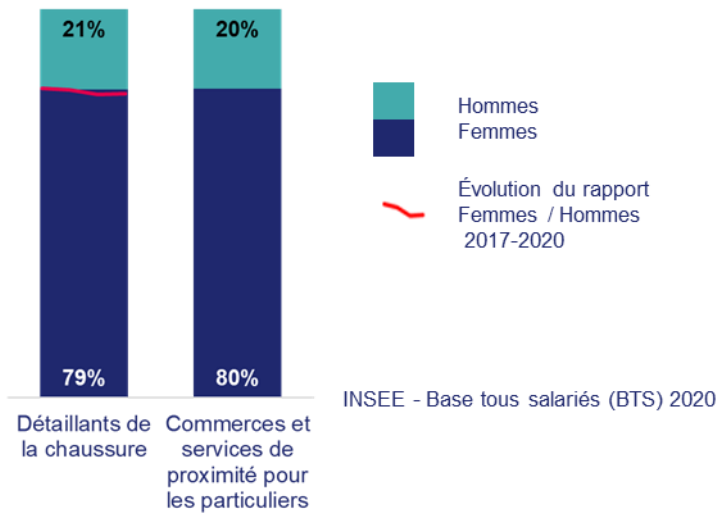
¹ URSSAF (2023 – Masse salariale 2022., Entreprises, établissements et salariés relevant du champ Opco EP, Les établissements employeurs comptabilisés sont ceux avec au moins un salarié.

² INSEE, Base tous salariés 2020 (BTS) (ex. DADS).

La Base tous salariés (BTS), extraite de la Déclaration sociale nominative (DSN), se substitue à la Déclaration annuelle des données sociales (DADS).

³ Cette répartition s'appuie sur la Nomenclature des Activités Françaises de l'Artisanat (NAFA) et sur le périmètre de l'observatoire des métiers dans les professions libérales (OMPL). Les branches constituant ce regroupement sont les suivantes : Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, Détaillants en chaussures, Entreprises de services à la personne, Gardiens, concierges et employés d'immeubles, Librairie, Services funéraires, Structures associatives cynégétiques (Chasse).

Répartition des salarié(e)s de la branche par sexe en 2020

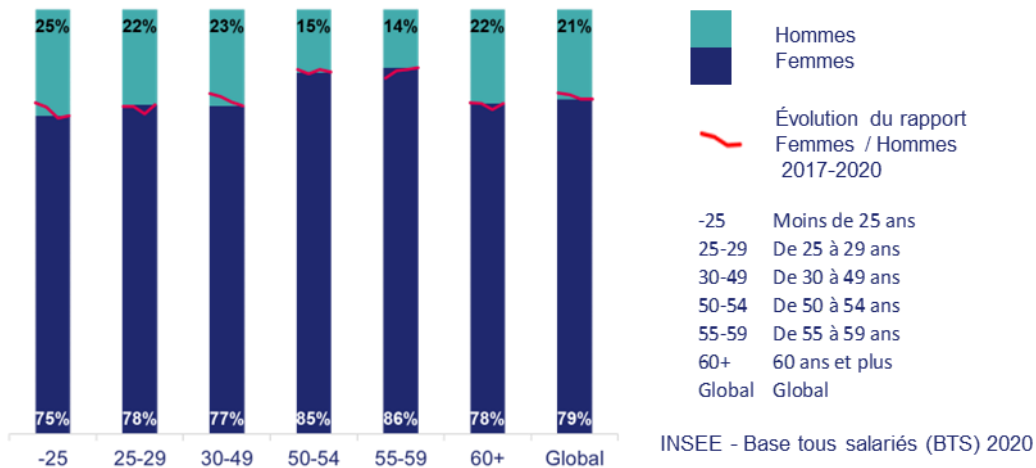


Un effet âge assez peu marqué

La part des femmes reste élevée quelle que soit la classe d'âge. Ainsi, aucune ne voit la part d'hommes dépasser 25%, ce dernier chiffre étant atteint par la classe d'âge des moins de 25 ans qui pourrait signifier une plus grande mixité ou une entrée dans la vie active moins genrée.

Entre 50 et 59 ans, la part des hommes se réduit nettement autour de 15 %, alors même qu'elle remonte pour les 60 ans et plus à 22 %.

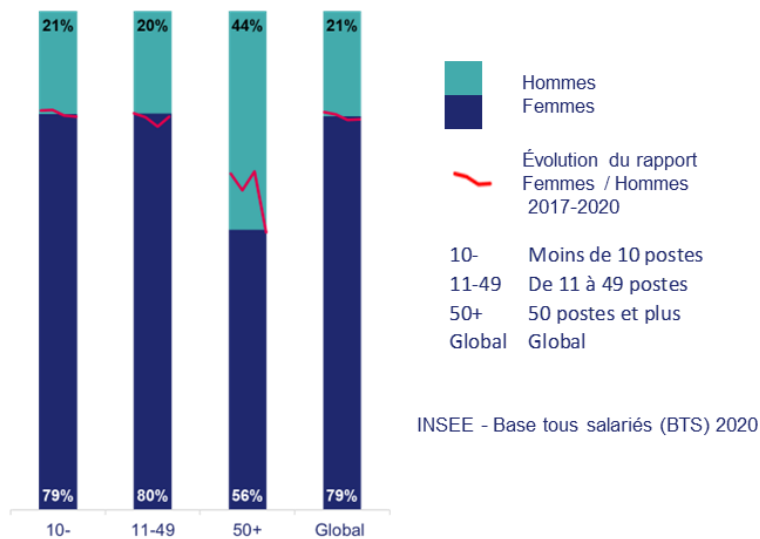
Répartition des salarié(e)s de la branche par sexe et âge en 2020



Plus d'hommes dans les entreprises de plus de 50 salariés

Dans les entreprises d'une taille inférieure à cinquante salarié(e)s, la proportion de femmes est sur-représentée par rapport aux entreprises de taille plus importante. Toutefois, les entreprises de plus de 50 salarié(e)s ne pèsent que pour 2 % des effectifs salariés des entreprises de la branche professionnelle quand celles de moins de 11 salarié(e)s représentent 73 % et celles de 11 à 49 postes salarié(e)s, 25 %.

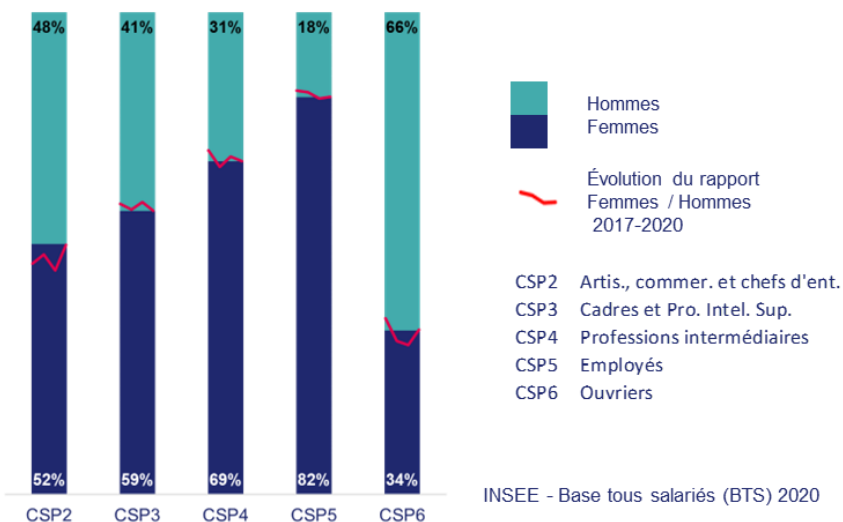
Répartition des salarié(e)s de la branche par sexe selon la taille de l'entreprise en 2020



Des hommes plus présents dans certaines catégories socio-professionnelles

En 2020, 85 % des salarié(e)s de la branche sont des employé(e)s, cette part restant stable entre 2017 et 2020.

Répartition des salarié(e)s de la branche par sexe selon la catégorie socioprofessionnelle en 2020

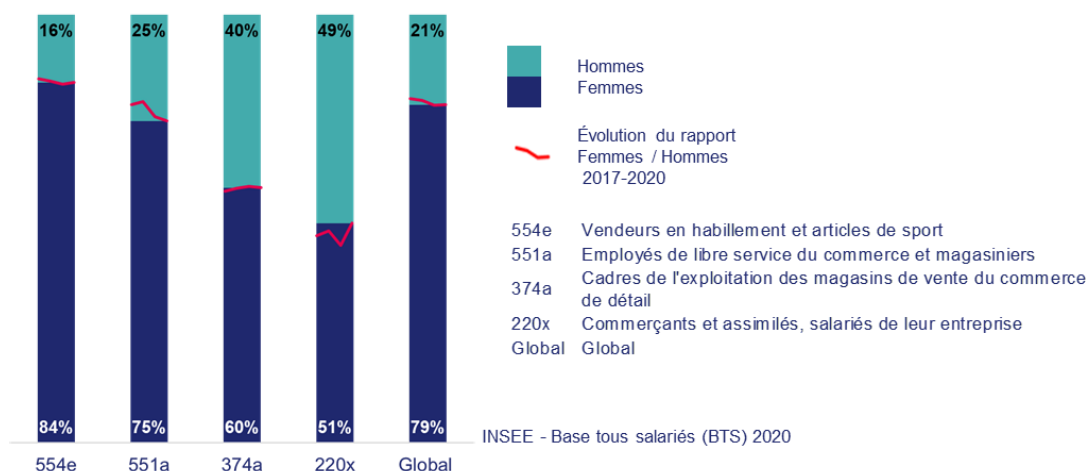


La part des femmes au sein de la catégorie socioprofessionnelle « employé » est la plus élevée (82 %). Au sein de cette catégorie, seul 16 % des salarié(e)s exerçant la profession de « Vendeur en habillement et articles de sport » sont des hommes, signe d'une forte concentration féminine sur ce métier et de fait d'une ségrégation horizontale de genre. Ce déséquilibre est d'autant plus marqué en raison du poids de cette profession (68 % des salarié(e)s) au sein de la branche professionnelle.

À contrario, pour les « artisans, commerçants, chef(fe)s d'entreprise » et « cadres et professions intellectuelles supérieures », le niveau de mixité observée est plus important avec respectivement « seulement » 52 % et 59 % de femmes. Ainsi, si les hommes sont peu présents sur la profession de « vendeur en habillement et articles de sport », ils sont en revanche plus nombreux pour le métier de

« Cadres de l'exploitation des magasins de vente du commerce de détail » (40 %) et pour le métier de « commerçant et assimilés, salariés de leur entreprise » (49 %).

Répartition des salarié(e)s de la branche par sexe selon la catégorie socioprofessionnelle détaillée en 2020



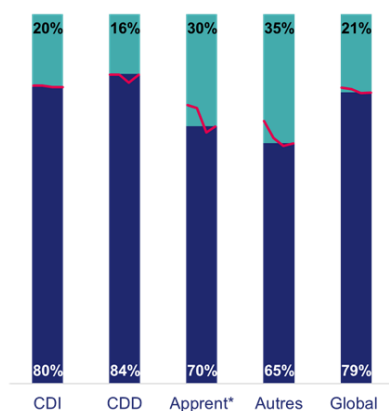
80 % de CDI mais plus de CDD et de temps partiel pour les femmes

Les femmes occupent majoritairement des emplois en CDI (79 %) même si cette part est un peu en deçà de ce qui est observé dans l'ensemble des effectifs salariés. Elles occupent plus souvent la profession de vendeur, pour lequel le recours au CDD (21 %) est un peu plus marqué que pour d'autres professions. A l'inverse, elles sont moins présentes dans les professions de cadres qui recourent plus fréquemment au CDI.

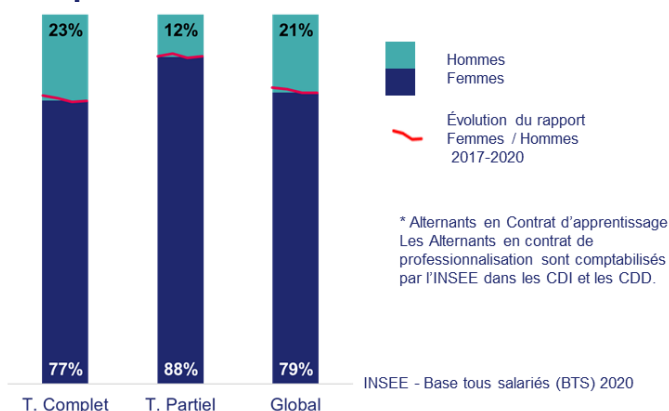
Pour le contrat d'apprentissage, en 2020, la part d'hommes assez élevée et en progression (30 %). Cette particularité s'explique par la proportion élevée d'alternants en contrat d'apprentissage préparant un diplôme de management, non spécifique aux détaillants de la chaussure. Or, comme constaté précédemment au niveau de la ségrégation horizontale, les métiers de cadres voient la part de salariés hommes être bien plus élevée que le métier de vendeur.

Du côté du temps de travail, nombre de femmes étant sur des postes de « vendeurs en habillement et articles de sport », elles sont plus fréquemment à temps partiel du fait des offres proposées sur ce type d'emploi.

Répartition des salarié(e)s de la branche par sexe selon le type de contrat de travail en 2020



Répartition des salarié(e)s de la branche par sexe selon le temps de travail en 2020

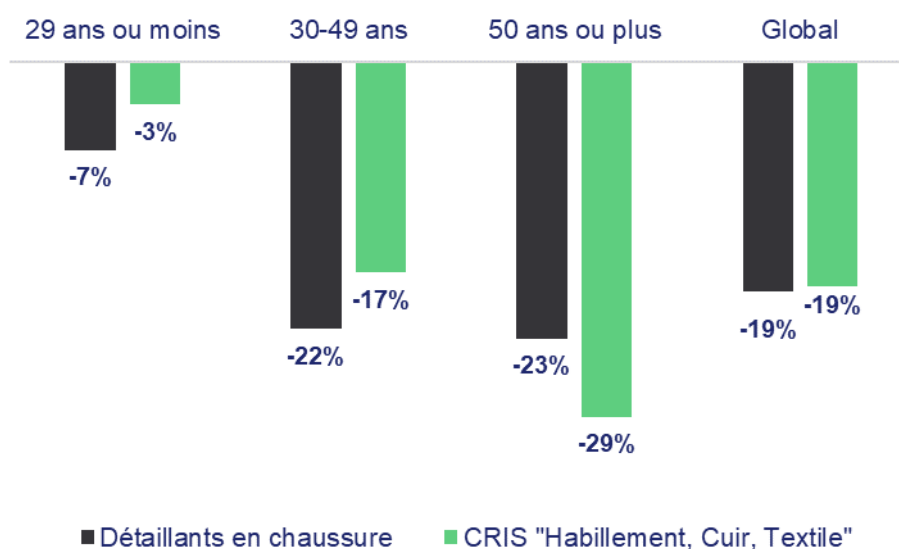


Un écart salarial durable et amplifié pour les 50 ans et plus

Le salaire net mensuel des salariées femmes de la branche est 19 % inférieur à celui des salariés hommes. Un écart assez élevé et supérieur à la moyenne toutes branches confondues (16 %) mais qui reste toutefois similaire au regroupement CRIS⁴ « Habillement, Cuir, Textile » qui compte 18 branches professionnelles similaires pour 479 000 salariés en 2021.

L'écart est encore plus marqué pour la tranche d'âge 50 ans et plus. En effet, la part des femmes est très importante sur la tranche d'âge 50-59 ans et parallèlement elles exercent majoritairement comme « vendeur en habillement et articles de sport », ce qui tend probablement à creuser l'écart avec les hommes qui sur cette même tranche d'âge sont plus fréquemment cadres, commerçants ou chefs d'entreprise.

Écart de salaire mensuel net moyen entre les femmes et les hommes en 2022



DARES – Les portraits statistiques de branches professionnelles 2022

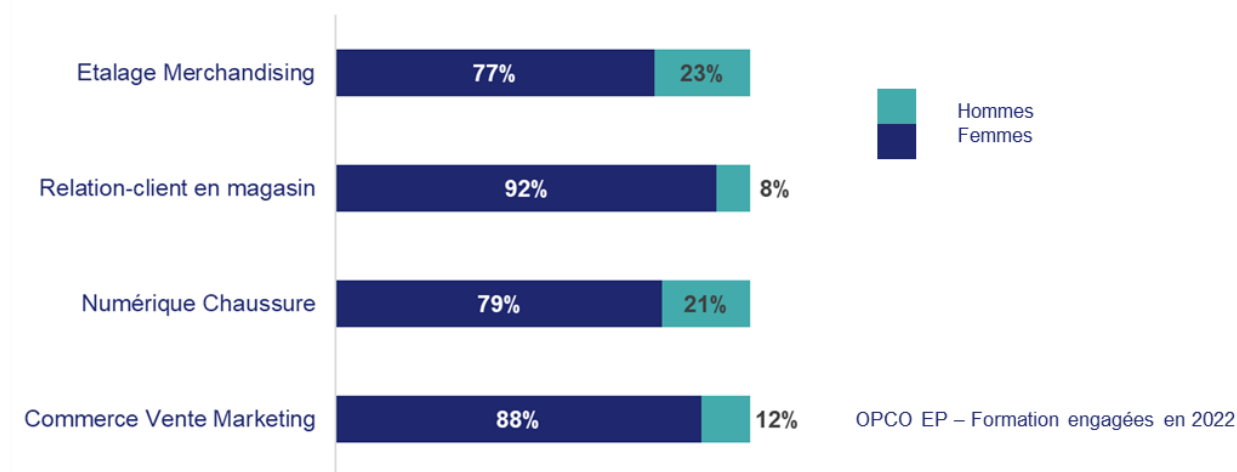
⁴ Les « Conventions regroupées pour l'information statistique » sont un regroupement de branches professionnelles. Ce regroupement réunit l'ensemble des filières cuirs et textiles, depuis l'industrie jusqu'au commerce des vêtements et des chaussures.

8 salarié(e)s sur 10 ayant accès à la formation sont des femmes _____

Comme on l'a vu précédemment, les femmes représentent 80% des salarié(e)s de la branche professionnelle. Or, au niveau des actions de formations individuelles, parmi celles engagées en 2022, 80 % sont suivies par des femmes.

Cette proportion se retrouve dans les quatre principales formations suivies par les salariés de la branche. En 2022, 92 % des salarié(e)s de la branche ayant suivi une formation dans le domaine de la relation-client en magasin était des femmes.

Répartition des salarié(e)s de la branche par sexe selon la thématique de formation suivie en 2022





PAROLES DE PROFESSIONNEL(LE)S

Image et conditions de travail du métier, deux leviers vers plus de mixité _____

La branche professionnelle des détaillants en chaussures, avec près de huit salarié(e)s sur dix qui sont des femmes en 2020, est dans une situation de non-mixité de genre. Cette répartition n'a que très peu évolué ces dernières années, et cela, alors même que les acteurs de terrain interviewés dans le cadre de ces travaux (chef(fe)s d'entreprise et salarié(e)s) sont favorables à un rééquilibrage des genres au niveau des effectifs.

Lorsqu'on interroge les employeurs sur les raisons qui pourraient expliquer cette situation, plusieurs facteurs ressortent :

Le premier concerne l'image de l'activité et du métier de chausseur. Selon les professionnels, nombre de stéréotypes semblent encore aujourd'hui jouer à plein sur la faible attractivité du métier pour les hommes. Parmi les professionnels interrogés, il est ainsi évoqué que :

« La chaussure est aujourd'hui beaucoup trop vue comme un objet de « mode » et non pas comme un objet « technique ». (salariée, 1 à 10 salarié(e)s)

« La communication sur l'importance de la technique de la chaussure avec la formation sur les différents éléments que compose le produit (chausson, talon,), la qualité de la peausserie pourrait jouer sur l'attractivité de la population masculine. »

(chef d'entreprise, entre 11 et 19 salarié(e)s)

« Durant le processus de recrutement, on propose aussi un côté formation où l'on se déplace dans les usines pour montrer ce qu'est la fabrication d'une paire de chaussures » (cheffe d'entreprise, 1 à 10 salarié(e)s)

Le second facteur porte sur les conditions de travail et plus particulièrement le temps de travail fréquemment à temps partiel :

« Historiquement, nous sommes aussi sur une branche où le temps partiel est très présent » (chef d'entreprise, entre 11 et 19 salarié(e)s)

« Le temps partiel à 50 % et 80 % ainsi que le niveau de rémunération jouent aussi certainement sur l'attractivité du métier pour les hommes. » (salariée, 20 à 29 salarié(e)s)

Ces deux facteurs combinés amène au constat d'une faible attractivité lorsqu'un processus de recrutement est lancé :

« Il n'y a quasiment pas de candidatures hommes. Et quand on trouve un CV d'homme c'est un miracle, quand on arrive à le faire venir en entretien c'est un deuxième miracle » (cheffe d'entreprise, 1 à 10 salarié(e)s)

Enfin il est à noter que la branche des détaillants en chaussures ne fait pas exception à la règle dans le domaine du commerce et services de proximité pour les particuliers dans lequel la part des hommes reste souvent limitée.

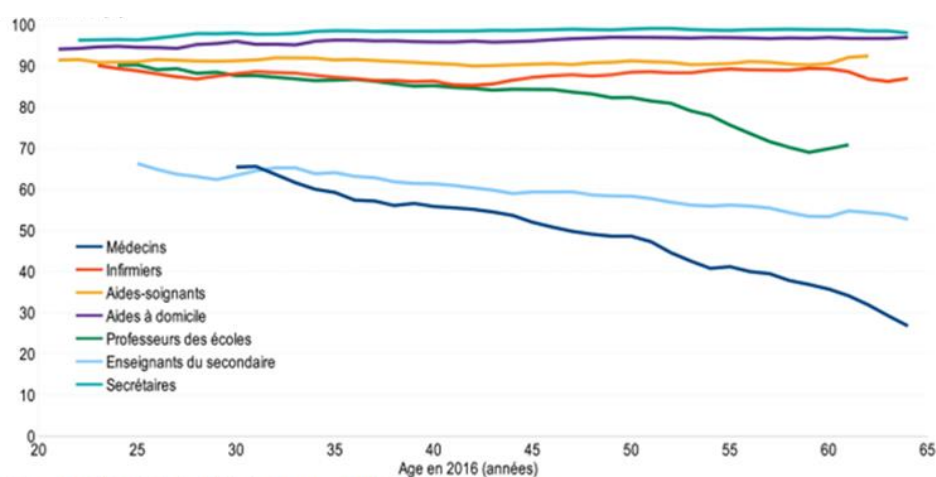
« Les métiers très féminisés le restent »

Depuis les années 1960, les femmes ont largement investi le marché du travail jusqu'à ce que l'on se rapproche aujourd'hui d'une équité des genres. Entre 1960 et 2020, la France a vu son nombre de postes augmenter de 6,4 millions dont 5,9 millions sont occupés par des femmes (INSEE). Mais ce mouvement de mixité de genre est loin d'être parfait et peu de secteurs d'activités ont finalement réussi à atteindre ce stade. Selon une étude⁵, « Il faudrait qu'un peu plus de la moitié des femmes (ou des hommes) changent de métier pour aboutir à une répartition égalitaire des femmes et des hommes dans les différents métiers ».

Malgré tout, au fil des années, et du fait d'une volonté forte de travailler sur l'égalité des chances et donc des genres, la parité a gagné du terrain dans le monde du travail. Mais cette progression est clairement catégorisée. Des métiers et des secteurs peu féminisés tendent vers la mixité du fait de l'arrivée de femmes. En parallèle, pour les secteurs sur-féminisés, on observe une persistance de la domination féminine.

Si l'on suit le graphique suivant, « les niches masculines disparaissent, les métiers très féminisés le restent ».

Répartition des salarié(e)s de la branche par sexe selon le temps de travail en 2020



Lecture : Parmi les médecins âgés de 64 ans en 2016, 25 % sont des femmes.

Champ : Emplois en France de province en 2016

Source : Recensement de la population

Source : Étude INSEE 2020 – « Secteurs féminisés : la parité s'éloigne encore »

Parmi les métiers féminisés qui le restent, citons ceux de « secrétaires » et d'« aides à domicile » qui voient la part de femmes se maintenir au-delà de 93% en 2016 et ce quel que soit l'âge des salariés.

⁵ « La répartition des hommes et des femmes par métiers - Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans ». Argouarc'h & Calavrezo, 2013



PISTES DE RÉFLEXION

Du constat où de nombreuses entreprises sont majoritairement « féminines » et où les écarts de rémunérations restent défavorables aux femmes, plusieurs pistes de réflexion peuvent être proposées.

Agir sur la qualité de vie au travail par plus de mixité

La simple présence de femmes et d'hommes dans une entreprise ou dans une équipe ne garantit pas automatiquement une amélioration de la qualité de vie au travail. Néanmoins, la présence de femmes et d'hommes dans une entreprise peut agir indirectement sur celle-ci. En effet, une équipe mixte au niveau du genre peut apporter une diversité d'approches voir de perspectives. Ces sensibilités différentes au sein d'un établissement peuvent directement favoriser la créativité et l'initiative des salarié(e)s. Des éléments importants pour la satisfaction et la qualité de vie au travail. Cet équilibre peut être essentiel pour certains professionnels, comme celui-ci qui évoque que :

« L'entente dans l'équipe est essentielle pour l'ambiance de la boutique. Un client qui sent qu'il y a des distensions, il ressort. » (salariée, 1 à 10 salarié(e)s)

La présence de femmes à des postes de direction, peut aussi servir de modèle pour d'autres femmes dans l'entreprise. C'est par ce biais que des salariées peuvent aspirer à des postes à responsabilité et ainsi développer leur ambition au sein de l'entreprise, élément moteur dans le sentiment d'appartenance.

Enfin, une équipe moins ségréguée en termes de genre peut influencer sur une dynamique plus équilibrée, une communication plus ouverte et des relations humaines plus apaisées entre les collaborateurs.

Tous ces éléments, permettent ainsi de développer une harmonie dans des équipes plus mixtes. Cette dimension est identifiée et reconnue comme capitale tant à l'interne qu'à l'externe par l'ensemble des acteurs de la branche professionnelle.

Attirer et fidéliser hommes et femmes pour réduire les difficultés de recrutement

L'attractivité du métier de chausseur est un sujet majeur pour les différents acteurs (salarié(e)s et chef(fe)s d'entreprise. De nombreux postes sont aujourd'hui vacants et trouvent difficilement preneurs comme en attestent les deux employeurs suivants :

« On a beaucoup de difficultés en termes de recrutement. Cela va même jusqu'à la limite de dire, si j'ouvre un point de vente, si je n'ai pas l'équipe, je n'ouvre pas. Même avec un bon emplacement et avec un bon produit, [...] encore faut-il trouver le personnel » (chef d'entreprise, entre 11 et 19 salarié(e)s)

« J'ai eu des besoins liés à une ouverture de magasin et on a eu des difficultés à recruter » (chef d'entreprise, entre 20 et 29 salarié(e)s)

Afin de pallier ces difficultés de recrutement, travailler sur l'attractivité du métier et plus largement du secteur auprès de la population masculine peut ainsi être déterminant dans l'intérêt d'accroître le volume potentiel de candidats aux emplois vacants sur le marché du travail.

Plus globalement, une entreprise comptant dans ses effectifs une proportion plus équilibrée entre femmes et hommes possède un argument pour attirer des candidat(e)s potentiel(le)s quel que soit leur

genre. Cela en raison de l'impact que cette pratique a sur l'image même de l'entreprise, et ce, quelle que soit sa taille, car une mixité de genres peut lui donner une image positive et inclusive. Actuellement une proportion importante d'entreprises de la branche professionnelle des détaillants en chaussures ne compte pas de salariés hommes dans leur effectif. Il peut s'agir alors d'un élément décisif au cours d'un processus de recrutement. En effet, et au-delà de l'attrait même du poste, la réalité au sein de l'entreprise peut impacter le jugement d'un candidat homme.

Enfin, et dans un secteur concurrentiel, toute action favorisant le bien être des salarié(e)s au travail, tant dans l'équilibre avec la vie personnelle que dans le niveau de rémunération seront autant d'éléments attractifs pour les candidats. Ces dispositions sont en effet le signe de la prise en considération de l'importance d'un climat humain et équitable par l'employeur comme le souligne cet employeur :

« Nous avons un retour sur la fidélisation de nos salarié(e)s par l'environnement que nous donnons à nos équipes » (chefe d'entreprise, 1 à 10 salarié(e)s).

Mixité, relation client et performance économique

La « relation client » est au cœur des métiers des entreprises de la branche professionnelle. Les détaillants en chaussures, en fonction de leur stratégie commerciale, s'adressent à une population plus ou moins diversifiée en termes de genre en ciblant une proportion plus ou moins importante de femmes, d'hommes ou d'enfants. Ainsi, pour accompagner et développer une relation de confiance avec la clientèle, une meilleure représentativité de la population masculine peut être un argument concurrentiel comme en témoigne le professionnel suivant :

« On a besoin d'identification de nos clients. Le fait d'avoir un homme à la vente c'est souhaitable » (salariée, 1 à 10 salarié(e)s).

L'un des caractères distinctifs de la branche professionnelle des détaillants en chaussures est justement cette confiance décisive qui est entretenue entre le vendeur « chausseur » et le client. C'est cet aspect qui pousse le client à venir dans une boutique car il est convaincu que l'envie, le besoin, ou l'hésitation qu'il peut avoir seront accompagnés par un conseiller qu'il connaît comme le souligne le professionnel qui dit :

« Je trouve ça dommage qu'il n'y ait pas plus d'hommes au niveau de la chaussure. Même si c'est à double tranchant. Parfois la cliente a l'impression qu'il va moins s'y connaître en termes de mode, elle va chercher le regard féminin. Autant parfois ça met en confiance, il n'y a pas de jalousie, d'animosité entre client(e) et vendeur. » (salariée, 11 à 19 salarié(e)s)

Si la compétence des vendeurs de la chaussure est primordiale, la représentativité est également un élément clé pour le développement du commerce des détaillants en chaussures. De ce fait, un client homme peut ainsi préférer aller dans une boutique dans laquelle des vendeurs hommes pourront l'accompagner.

D'une manière générale, le lien entre la mixité sociale et la performance économique a fait l'objet de plusieurs études. Ces études⁶ ont montré que la mixité de genre favorise l'adaptabilité face aux changements du marché ainsi qu'à la prise de décision plus éclairées. Cette notion de performance économique et d'effet de la mixité des salariés sur l'évolution du Chiffre d'Affaires de l'entreprise est régulièrement développée dans des études concernant de grandes entreprises. Celles-ci se concentrent en particulier sur l'idée de l'importance d'une équipe managériale mixte et diversifiée.

⁶ Études académiques et rapports d'organismes tels que le McKinsey Global Institute, le Boston Consulting Group (BCG), Catalyst



MOYENS D'ACTION

Un cadre législatif qui s'étoffe

De nombreuses pratiques sont aujourd'hui mises en œuvre dans les entreprises de la branche professionnelle des détaillants en chaussures ou dans des branches similaires dans le but de réduire les inégalités, de lutter contre les violences et d'améliorer les conditions de vie au travail des salariées femmes.

La mise en œuvre de ces actions est aussi motivée par le besoin de répondre aux défis rencontrés aujourd'hui par les entreprises de la branche professionnelle que sont l'attractivité et la fidélisation des salariés.

Enfin, ces pratiques sont aussi guidées par des textes législatifs et des accords de branches qui seront partagés ici :

« La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». C'est par ces mots que l'alinéa 3 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 énonce le principe de parité.

De nombreuses lois se sont ensuite succédées pour promouvoir l'égalité, protéger contre le harcèlement ou renforcer les obligations en la matière :

1972 : la loi introduit le principe du « à travail égal, salaire égal ».

1983 : la loi « Roudy » relative à l'égalité professionnelle interdit de refuser une embauche, une promotion ou une formation en raison du sexe

1992 : le harcèlement sexuel est introduit dans le Code pénal

2001 : la loi « Génisson » renforce la loi de 1983 en définissant les axes de mise en œuvre et les obligations des partenaires sociaux en la matière

2006 : la loi renforce les moyens concernant la suppression des écarts de rémunération

2014 : la loi fixe des obligations pour l'employeur d'engager une négociation sur les objectifs d'égalité entre les hommes et les femmes dans les entreprises

2016 : la loi renforce la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

2018 et renforcée en 2021 : la loi « pour la liberté de choisir son avenir » instaure des obligations de transparence pour les entreprises en matière d'égalité professionnelle et des sanctions si nécessaire ainsi que d'autres mesures visant à réduire les écarts de rémunération et à lutter contre les violences sexuelles et les agissements sexistes dans l'entreprise.

Ce mouvement législatif contraint et renforce depuis plusieurs années les entreprises à la mise en place de plans de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes. Ces mesures ont d'abord concerné les entreprises comptant plus de 300 salariés, puis celles de plus de 50 salariés. Il est à prévoir que les entreprises comptant 50 salariés et moins ; soit la grande majorité des entreprises de la branche des détaillants de la chaussure ; soient prochainement contraintes par la loi.

Aujourd'hui, selon que l'entreprise compte plus ou moins de 50 salariés, les obligations de formalisation diffèrent.

Les entreprises de moins de 50 salariés ne sont aujourd'hui pas tenues par une obligation légale de produire de document partagé. Mais cela n'empêche évidemment en rien d'agir en ce sens.

Lorsque ce volume de 50 salariés est atteint (et depuis le 1er mars 2021 pour les entreprises de taille comprise entre 50 et 249 salariés), les entreprises doivent calculer et publier sur leur site internet leur « Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

Les documents présentant les objectifs d'actions doivent être composés d'un nombre minimum de 3 domaines d'actions pour les entreprises de moins de 300 salariés parmi ceux regroupés ci-dessous.

- Embauche et recrutement
- Formation et qualification
- Conditions de travail, santé et sécurité au travail
- Rémunération effective et classification
- Promotion et mobilité professionnelle
- Articulation vie professionnelle, vie personnelle, vie familiale

Des pratiques professionnelles et textes divers _____

Embauche et recrutement

Le processus de recrutement est essentiel pour influencer sur la proportion de femmes et d'hommes parmi les salarié(e)s d'une entreprise.

Deux facteurs jouent sur la sur-représentation de femmes au sein des effectifs salarié(e)s de la branche professionnelle des détaillants en chaussures : l'attractivité même des postes proposés ainsi que le processus de recrutement.

La dimension de l'attractivité a été développée précédemment ; il s'agit ici de suivre les éléments permettant de poser les étapes d'un recrutement sensible à la préoccupation de l'égalité professionnelle.



Code du travail et accord 2009

La loi encadre la problématique :

« *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement [...] en raison de son origine, de son sexe, ...* » - Code du travail, Article L1132-1.

La branche, par son accord du 14 juin 2010 affirme la nécessité d'une

« *définition de libellés de postes non discriminants* » et ajoute « *Tenue des entretiens d'embauche en veillant à ne solliciter du candidat à l'embauche que des informations [...] de nature à apprécier les compétences du candidat* » - Accord du 14/06/2010.



Dispositions déjà prises dans des TPE-PME de commerce

Pour travailler sur l'attractivité et en lien avec ce que la loi énonce : les offres d'emploi, leurs titres comme leur contenu ne peuvent orienter sur le genre du candidat recherché.

Pour appuyer sur cela, une des dispositions est la sensibilisation à des méthodes de recrutement non discriminantes pour les recruteurs internes aux entreprises ainsi que les sous-traitants.

Formations et qualifications

La formation professionnelle représente l'ensemble des actions individuelles et collectives permettant à un salarié d'acquérir les compétences et les connaissances essentielles à la réalisation de ses missions. Au-delà de l'activité quotidienne, elle vise à favoriser l'adaptation aux évolutions du métier, ainsi qu'aux dimensions techniques et économiques.

L'activité de vente spécialisée dans la chaussure nécessite des connaissances fines, la formation continue est très importante. Ainsi, comme cela a été partagé lors des échanges :

« *Plus la personne est compétente et plus le client est satisfait. Si la pointure ou la matière n'est pas la bonne et que le client revient 8 jours, c'est une incompétence de la part du vendeur. [...] Si l'on n'a pas la connaissance, on va avoir des difficultés à fidéliser la clientèle et par voie de conséquence nos vendeurs et vendeuses* ». (salariée, 1 à 10 salarié(e)s)

Elle a un rôle important dans la lutte pour l'égalité professionnelle en veillant à assurer un accès égal à l'ensemble des formations et cela pour l'ensemble des salarié(e)s, quel que soit le genre.

Aussi, en favorisant la formation qui vise à équiper les femmes salariées des compétences essentielles pour accéder à des postes à responsabilité, on contribue également à combattre la ségrégation verticale évoquée auparavant.



Code du travail et accord 2009

Dans son accord du 14 juin 2010, la branche affirme que :

« Chaque entreprise portera une attention particulière [...] à développer par la formation l'accès des femmes au plus grand nombre de postes, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilités ».

« Elles organiseront les formations autant que possible pendant le temps de travail et en un lieu proche de l'entreprise ».



Dispositions déjà prises dans des TPE-PME de commerce

Plusieurs bonnes pratiques sont mises en place dans des entreprises comparables à celle de la branche permettant ce qu'un chef d'entreprise (11 à 19 salariés) interrogé a pu qualifier d' « *Élévation qualitative et professionnelle de nos équipes* ».

- L'incitation est la première action en faveur de cet égal accès à la formation. Pour cela, il est par exemple intéressant d'encourager les bilans de compétences (notamment après des périodes de congés (maternité, parental, etc.).

Encourager des salarié(e)s à accéder à des formations spécifiques pour évoluer professionnellement peut permettre de lutter contre la « ségrégation horizontale » (différences selon les métiers) et « verticale » (différence selon les responsabilités).

- Une fois les formations définies, la communication est alors décisive pour permettre aux salarié(e)s de pouvoir la suivre, et ce dans les meilleures conditions.

En 2020, 81 % des mères en couple sont en activité contre 96 % des pères (INSEE). Ce constat illustre le poids des responsabilités familiales et l'effet de l'arrivée des enfants sur l'activité professionnelle selon le genre.

Il est ainsi en général plus complexe de se rendre disponible sans anticipation pour une salariée aussi mère de famille qu'un salarié homme. Pour réduire cet impact et permettre à l'ensemble des salariées de pouvoir suivre les formations souhaitées et nécessaires à la bonne réalisation de leurs missions, bien anticiper l'information de la date et du lieu de formation, surtout si cette dernière n'a pas lieu sur le lieu de travail, est une solution développée.

- Le choix des créneaux de formation est aussi important. Le métier de chasseur n'est pas forcément idéal au niveau des horaires pour se concilier avec les tâches familiales. Ainsi, éviter le mercredi peut-être opportun.

« Je ne vais pas demander à des salariées de suivre une formation un mercredi. Je leur demande de travailler le mercredi de par le fait qu'il s'agit d'une des journées dans la semaine

17

où on chausse les enfants. Et puis s'il y a un mercredi plus calme, je vais plutôt leur donner

la journée » (chefe d'entreprise, entre 1 et 10 salarié(e)s)

Conditions de travail, santé et sécurité au travail

Les conditions de travail sont un facteur clé de l'épanouissement professionnel et personnel des salarié(e)s. Il permet indirectement de fidéliser et impacte positivement le turn-over. Ainsi, toute action menant à favoriser le climat dans l'entreprise est favorable pour les salarié(e)s comme pour le / la chef(fe) d'entreprise. Par « conditions de travail » nous entendons ici la qualité des aménagements nécessaires à la réalisation des missions. Cela concerne les équipements, les vestiaires, les charges ou les temps de travail.

Cette thématique comprend aussi les questions de santé, de sécurité au travail et donc la problématique des violences au travail et du harcèlement sexiste et sexuel.



Code du travail et accord 2009

Aujourd'hui, le champ du harcèlement et des violences sexuelles au travail est encadré par la loi. L'article L1153 du Code du Travail stipule que

« aucun salarié ne doit subir des faits [...] de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créant à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

La branche des Détaillants en chaussures dispose d'un accord relatif « à la protection contre le harcèlement sexuel et les agissements à caractère sexiste » du 21 octobre 2019. Dans le cadre de leurs obligations en matière de sécurité des salariés, les entreprises sont ainsi tenues de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir le harcèlement sexuel et les comportements sexistes afin d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Au sujet des aménagements possibles des conditions de travail, un accord d'une branche définit par exemple, que

« Les femmes enceintes ont la possibilité d'obtenir [...] une réduction de 30 minutes de travail par jour sans réduction de salaire ».



Dispositions déjà prises dans des TPE-PME de commerce

- La formation et la sensibilisation des managers est importante ici pour adapter en continu les conditions de travail. Le suivi du turn-over ou de l'absentéisme sont des indicateurs qui permettent d'avoir un ressenti sur les qualités de vie au travail.

- Les incivilités sont aussi parfois présentes parmi la clientèle :

« l'écoute active est nécessaire en interne pour préparer les salarié(e)s » (chef d'entreprise, 20 à 29 salarié(e)s)

Au-delà, et comme l'illustre le témoignage d'une salariée, cette question est naturellement dans les esprits :

« Nous ne sommes que des salariées femmes, et durant un recrutement, la question s'est posée d'accueillir un salarié homme. Naturellement, nous avons réfléchi aux meilleures conditions pour l'accueillir comme le vestiaire par exemple. » (salariée, 1 à 10 salarié(e)s)

Rémunération effective et classification

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est symbolisée par les indicateurs de rémunération. Si l'on s'appuie sur le constat statistique posé précédemment, l'écart de salaire moyen est de 19 % entre les hommes et les femmes. Ce niveau est assez élevé tout en étant similaire à des branches comparables.



Code du travail et accord 2009

L'accord de branche du 14 juin 2010 consacre le principe majeur de la rémunération :

« Le respect du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est fondamental. Le salaire d'embauche tient compte de la qualification et des compétences. En aucun cas, il ne pourra être déterminé en considération du sexe de la personne ».

« Pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expériences professionnelles et de compétences mises en œuvre, le salaire de base doit être identique entre les salariés concernés ».



Dispositions déjà prises dans des TPE-PME de commerce

Dans la pratique, les entreprises doivent veiller à la répartition de l'ensemble des éléments de la rémunération et non pas exclusivement au salaire de base. D'autres composantes doivent être pris en considération dans une logique de vigilance à l'équilibre global de la rémunération comme les primes, les avantages en nature ou la rémunération des heures supplémentaires.

Une vigilance particulière est menée sur le fait de ne pas pénaliser au niveau de leur rémunération, les personnes ayant eu un congé long. La solution est alors d'accorder la moyenne des primes et des augmentations définies durant ce même congé.

Promotion et mobilité professionnelle

Le changement ou l'évolution professionnelle est une autre thématique de l'égalité professionnelle qui rejoint le constat d'une proportion de salarié(e)s femmes et hommes différents selon le métier et les responsabilités. En France, la part des femmes parmi par les « Cadres » a doublé entre 1982 et 2020 passant de 21 % à 43 % entre 1982 et 2020. Ainsi, au-delà de ce constat national et tous secteurs confondus, cette décreuse des inégalités n'est possible que par une évolution professionnelle équitable au fil des carrières.

Des solutions sont aujourd'hui développées dans les grandes entreprises. Mais de bonnes pratiques sont aussi possibles dans des structures de la branche professionnelle des détaillants de la chaussure.



Code du travail et accord 2009

Sur ce sujet, l'accord de branche du 14 juin 2010 stipule que :

« les entreprises s'engagent à informer les salariés des offres d'emploi de l'entreprise, en cas de vacances ou de création de poste Les partenaires sociaux encouragent vivement les entreprises à porter leurs efforts pour accroître la part des femmes dans les postes d'encadrement ».



Dispositions déjà prises dans des TPE-PME de commerce

Des solutions pratiques sont mises en place dans des entreprises de même typologie pour lutter contre l'aggravation des écarts de carrière entre hommes et femmes.

- Accorder les mêmes opportunités d'évolutions aux salarié(e)s quel que soit le temps de travail permet de rééquilibrer les opportunités lorsque l'on sait que le Temps partiel est une solution bien plus pratiquée par les salariées.
- Communiquer sur les aides et outils à disposition pour assister les salarié(e)s sur le sujet de la mobilité (VAE, Conseiller en Évolution Professionnelle, ...).
- Enfin, et même si dans la très grande majorité des entreprises de la branche, la question ne se pose pas de par leur taille, la transparence en matière de progression est aussi un moyen clair. La communication des propositions d'évolution permet de donner à l'ensemble des salarié(e)s les mêmes informations quel que soit le genre et donc de favoriser un accès équitable à des postes à responsabilités.

Les acteurs de la branche interrogés sur le sujet sont bien concernés par la thématique :

« Très favorable aux promotions internes, elle est privilégiée à une arrivée de l'extérieur, et ce évidemment quel que soit le genre » (chefe d'entreprise, entre 1 et 10 salarié(e)s)

« Si on a le choix entre deux collaborateurs et que l'un sur le contenu du poste sera meilleur que l'autre, je ne vais pas opter pour la disponibilité » (chefe d'entreprise, entre 1 et 10 salarié(e)s)

Articulation vie professionnelle, personnelle, familiale_____

L'égalité professionnelle et l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle sont étroitement liés. On parle ici de la capacité à gérer parallèlement ses obligations professionnelles et ses engagements personnels tout en se souciant du bien-être de l'individu. Cette notion importante à la fois pour la santé mentale, physique et émotionnelle. Il s'agit d'une notion subjective qui varie d'une personne à l'autre en fonction de ses priorités, ses responsabilités et de sa situation familiale.

Une étude⁷ de l'Insee parue en 2020 souligne l'impact de la parentalité de manière différenciée dans la vie professionnelle des femmes et des hommes. 45 % des femmes salariées de 25 à 49 ans ayant des responsabilités familiales déclarent qu'être parent a des conséquences sur leur vie professionnelle, contre 23 % pour les hommes. Au-delà de cette différence importante, une seconde distinction de fond mérite d'être posée ici, il s'agit du type de conséquence. Là où les hommes ne voient des effets que sur une modification des horaires de travail, une bonne partie des femmes y voient au-delà de cette modification, une réduction de ce temps de travail.

Ainsi par le niveau de féminisation de la branche, cette thématique est largement priorisée par les acteurs de terrain interrogés.

Ainsi, différents éléments peuvent contribuer à une harmonie entre les situations professionnelles et personnelles : la flexibilité du travail, la gestion du temps de travail, la capacité à définir des limites nettes entre les deux, la communication efficace entre le salarié et le / la chef(fe) d'entreprise.

⁷ Être parent : des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes



Code du travail et accord 2009

L'accord de branche du 14 juin 2010 précise à ce sujet que :

« les entreprises de la branche sont incitées à rechercher, en cas de demande de passage à temps partiel lié à l'arrivée au foyer du salarié d'un enfant dans le cadre d'un congé parental, un aménagement des horaires de travail du salarié à temps partiel compatible avec la vie personnelle et familiale du salarié ». « *Pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expériences professionnelles et de compétences mises en œuvre, le salaire de base doit être identique entre les salariés concernés* ».



Dispositions déjà prises dans des TPE-PME de commerce

Dans la pratique, une action dans des entreprises similaires du commerce peut être la mise en place de contrats variables qui permettent à l'employeur et aux salariés de moduler les heures de travail en fonction des besoins de l'employeur, des fluctuations de l'activité ainsi que des disponibilités personnelles des collègues.

Au sujet de la gestion des temps, la pratique est d'étudier de la même manière toutes les demandes d'aménagement du temps de travail, quel que soit le genre du demandeur. Cet équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle est une dimension qui joue aussi directement sur l'attractivité du métier de chasseur. En effet, les temps consacrés à la vente sont concomitants avec les temps familiaux comme l'explique une cheffe d'entreprise interrogée :

« *Sur les aménagements de travail du mercredi et du samedi, c'est plus compliqué parce que tout simplement on chausse les enfants* » (salariée, entre 11 et 19 salarié(e)s).

Une évolution des temps de travail est alors favorable aux salarié(e)s comme l'explique justement une salariée concernée :

« *Le fait d'être sur une amplitude de travail plus large et ne pas fermer sur le temps du midi permet en fonction des désirs de chacun de faire l'ouverture pour certains mais de ne pas faire la fermeture du magasin. Et le fait de rentrer plus tôt ça change tout aussi* » (salariée, entre 1 et 10 salarié(e)s)

Des solutions plus ambitieuses peuvent être mises en place dans le cadre d'une réflexion collective d'entreprises commerçantes concernées par ces problématiques dans le but de soutenir les salarié(e)s majoritairement féminines en matière de vie familiale. Il peut s'agir de les soutenir dans la recherche de place en crèche voire même d'aller vers la création de crèches inter-entreprises permettant ainsi aux parents de faciliter leurs démarches voire de garder un lien plus étroit avec leurs enfants. Parallèlement, d'autres employeurs offrent aussi des services de navettes pour faciliter le transport de leurs salarié(e)s.

Toutes ces solutions permettent de réduire le stress et donc d'améliorer le bien-être des salarié(e)s en allégeant autant que possible la charge familiale.

Largement partagé par les salarié(e)s et les chef(fe)s d'entreprises interrogés, l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle repose

aussi selon eux sur la relation humaine et la confiance.

« on connaît les contraintes horaires de nos collègues, on est sur du cas par cas »
(cheffe d'entreprise, entre 1 et 10 salarié(e)s)

PROJET ET MÉTHODOLOGIE

La branche professionnelle des Détaillants en chaussures a demandé à l'Opérateur de Compétences des entreprises de proximité (Opco EP) et son service Observation et Évaluation de réaliser une étude sur l'égalité professionnelle au sein des entreprises de sa branche.

La méthode retenue repose sur l'approche suivante :

- Une analyse approfondie de la documentation existante sur le sujet, notamment les références suivantes :
 - Les rapports du Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes
 - « Femmes et hommes, l'égalité en question » - INSEE - 2022
 - « L'égalité des femmes et des hommes en entreprise De nouvelles avancées dans la négociation ? » - Jacqueline Laufer, Rachel Silvera - Revue de l'OFCE
 - Accord de la branche des Détaillants en chaussures du 14 juin 2010 « relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ».
- Une exploitation et un traitement des données statistiques disponibles qui permettent d'objectiver la situation de l'égalité professionnelle et salariale au sein de la branche professionnelle. Les données utilisées dans ce cadre sont les suivantes :
 - Base tous salariés DSN (2020)
 - DADS (2017 à 2019)
 - DARES (2022)
 - Données Base alternants Opco EP (2022)
- 8 entretiens qualitatifs ciblés auprès de personnes ressources (employeurs et salarié(e)s) ont été réalisés, à savoir :
 - 4 employeurs dont 2 pour des entreprises d'une taille comprise entre 1 et 9 salarié(e)s, 1 entre 10 et 19 salarié(e)s, et 1 entre 20 et 29 salarié(e)s.
 - 4 salariées, de ces mêmes entreprises ;

Ces entreprises sont situées dans les Hauts-de-France, en Ile-de-France et en Normandie.

Tout au long des travaux, des échanges réguliers avec la branche professionnelle et ses représentants ont été réalisés afin de partager les résultats ainsi que l'avancée des travaux réalisés. La parité (entre organisations patronales et syndicales) y a été respectée.