



Enquête égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (IDCC 1483)

3 octobre 2025



La CPNEFP du Commerce de détail indépendant de l'habillement et des articles textiles a sollicité Opco EP pour une étude sur l'égalité professionnelle, dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle. Cette étude vise à fournir à la branche des données sur l'égalité professionnelle afin d'alimenter :

- Le bilan annuel de son action en faveur de celle-ci ;
- La réflexion des partenaires sociaux dans le cadre de la renégociation de leur accord de branche du 28 janvier 2009.

Pour répondre à la demande de la branche, le Service Observation et Évaluation d'Opco EP a réalisé un état des lieux quantitatif et documentaire afin d'identifier les indicateurs permettant de suivre l'évolution de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Plus précisément :

1. **Relever les freins** pouvant subsister dans ce domaine et les moyens et bonnes pratiques existants dans la branche professionnelle ou par ailleurs pouvant permettre de les surpasser.
2. **Identifier les aides et outils disponibles** en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes sur les sujets de l'emploi et de la formation.

SOMMAIRE

ETAT DES LIEUX QUANTITATIF	3
Chiffres clés de la branche	3
RAPPEL DU CADRE REGLEMENTAIRE	7
Législation dans les entreprises de moins de 50 salariés	7
Obligations en termes de santé et de sécurité au travail	8
Obligation des branches en termes de négociation sur l'égalité professionnelle	8
LES PRATIQUES DES ENTREPRISES POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	9
Embauche et recrutement	10
Formations et qualifications	11
Conditions de travail, santé sécurité au travail	12
Rémunération effective et classifications	13
Promotions et mobilité professionnelle	14
Articulation vie professionnelle, personnelle, familiale	15
LES FREINS GÉNÉRAUX À L'APPLICATION DE POLITIQUES RH FAVORISANT L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	16
Adéquation entre vie professionnelle et personnelle	17
Stéréotypes de genre	17
Attractivité des métiers « féminisés »	17
AIDES ET OUTILS DISPONIBLES	18
Aides financières pour des projets d'études ou la mise en place de plan action	18
Convention d'études	18
Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	18
Aides aux ressources humaines	18
Prestations de conseils en ressources humaines (PCRH) à destination des entreprises	18
Conseil en évolution professionnelle (CEP) à destination des salariés	18
Labélisations	19
Le label diversité	19
Le label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	19
GLOSSAIRE ET DEFINITIONS UTILES	20
OUTILS ET RESSOURCES	21
SOURCES	22



ÉTAT DES LIEUX QUANTITATIF

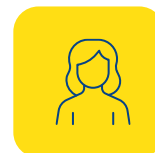
CHIFFRES CLES DE LA BRANCHE



18 593
Entreprises¹



47 878
Salariés²



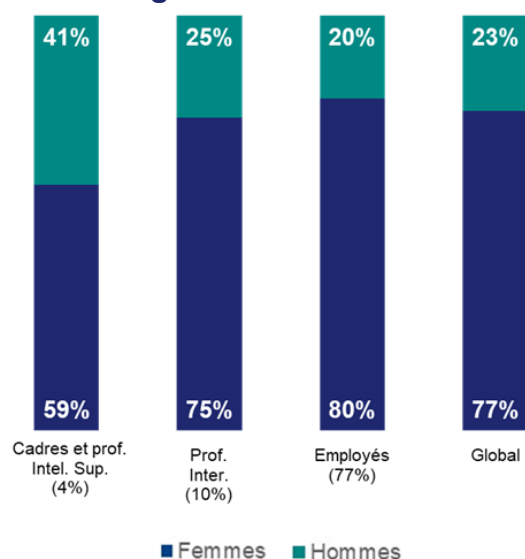
77%
De femmes²

État des lieux quantitatif

En 2021, 77 % des employés de la branche professionnelle de l'habillement étaient des femmes. Toutefois, cette distribution des genres varie selon la catégorie socioprofessionnelle.

En effet, bien que les femmes représentent 77 % des salariés de la branche professionnelle, elles ne représentent que 59 % des cadres³.

Graphique 1 : Répartition des salarié(e)s de la branche professionnelle par genre selon la Catégorie Socio-Professionnelle en 2021³



(xx) Poids de la PCS dans la branche

Source : INSEE, Base tous salariés (BTS) 2021

Note de lecture : Dans la branche de l'habillement en 2021, les femmes représentent 59 % des salariés cadres.

Précision : En raison d'effectifs trop faibles les PCS Ouvrier et Artisans commerçants chefs d'entreprise ne sont pas représentées.

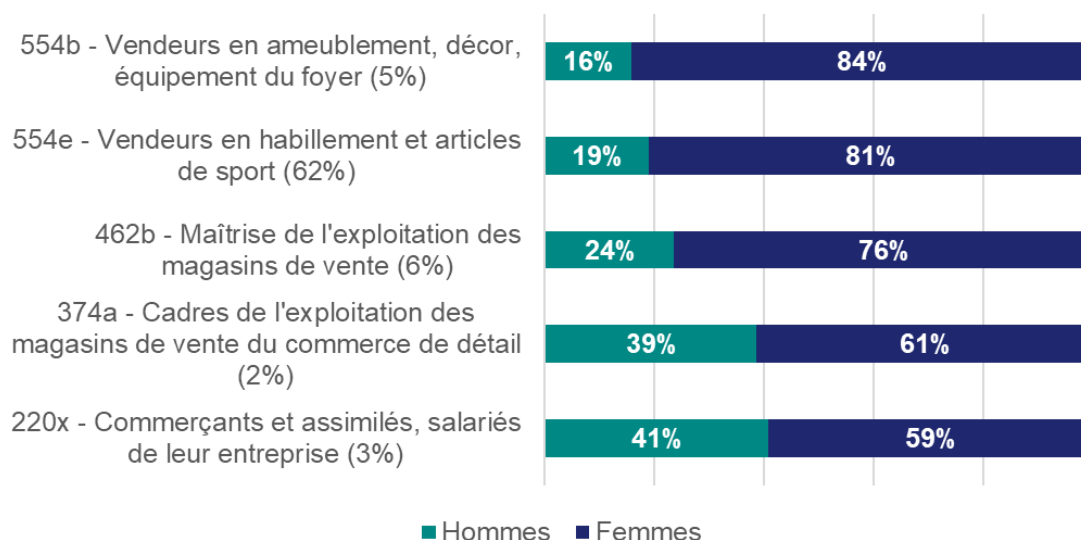
Des différences de répartition par genre existent également en fonction de la catégorie socioprofessionnelle détaillée, qui distingue plus précisément les activités des salariés.

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 Opco Ep, Rapport de la branche de commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, 2023

³ INSEE, Base tous salariés 2017-2021.

Graphique 2 : Répartition des salarié(e)s de la branche professionnelle par genre selon le métier exercé* en 2021³



Source : INSEE, Base tous salariés (BTS) 2021

Note de lecture : Dans la branche de l'habillement en 2021, 61 % des salariés cadres d'exploitation des magasins de vente du commerce de détail sont des femmes.

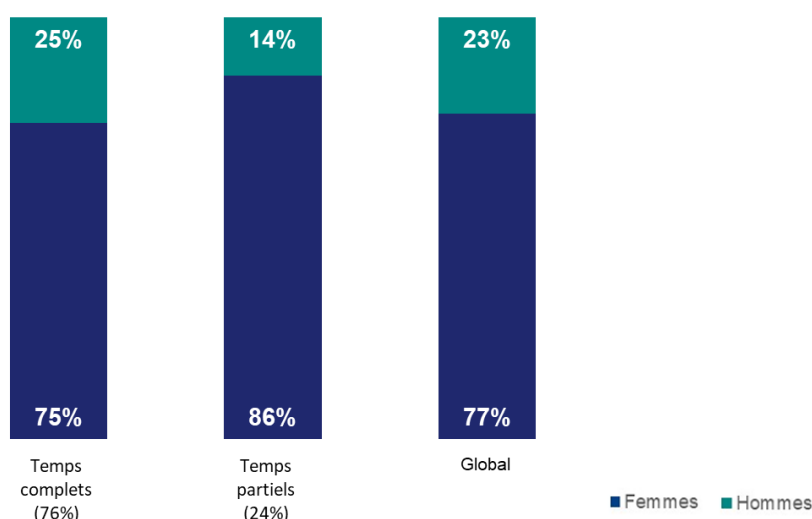
* Les statistiques présentent les résultats selon la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), dont l'Insee est responsable
(x%) : poids du « métier » dans la branche.

La répartition des employé(e)s selon le genre varie en fonction des métiers exercés.

Par exemple, 81 % des vendeurs dans la branche de l'habillement sont des femmes. Les postes de management intermédiaire, tels que ceux de la maîtrise d'exploitation des magasins de vente, sont également majoritairement occupés par des femmes, représentant 76 % de ces postes. En revanche, la proportion de femmes est plus faible parmi les cadres, comme l'illustre la présence de 61 % de femmes parmi les cadres de l'exploitation des magasins de commerce de détail.

Des différences en fonction du genre sont également observées en ce qui concerne les conditions d'emploi

Graphique 3 : Répartition des salarié(e)s de la branche professionnelle par genre selon le temps de travail en 2021³

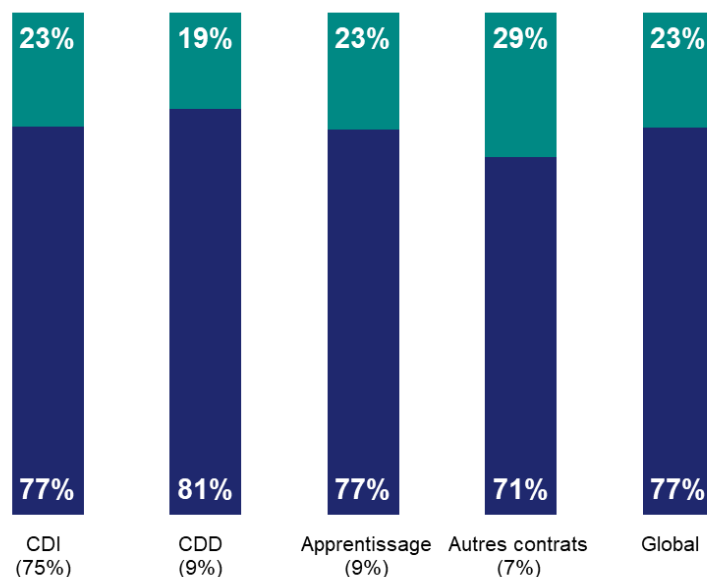


Source : INSEE, Base tous salariés (BTS) 2021

Note de lecture : Dans la branche professionnelle de l'habillement en 2021, 86% des salariés en temps partiel sont des femmes.

Dans la branche professionnelle de l'habillement, les femmes sont particulièrement nombreuses parmi les salariés à temps partiel, représentant 86 % de ces effectifs, contre 77 % lorsqu'on considère l'ensemble des types de contrats.

Graphique 4 : Répartition des salarié(e)s de la branche par genre selon le type de contrat de travail en 2021³

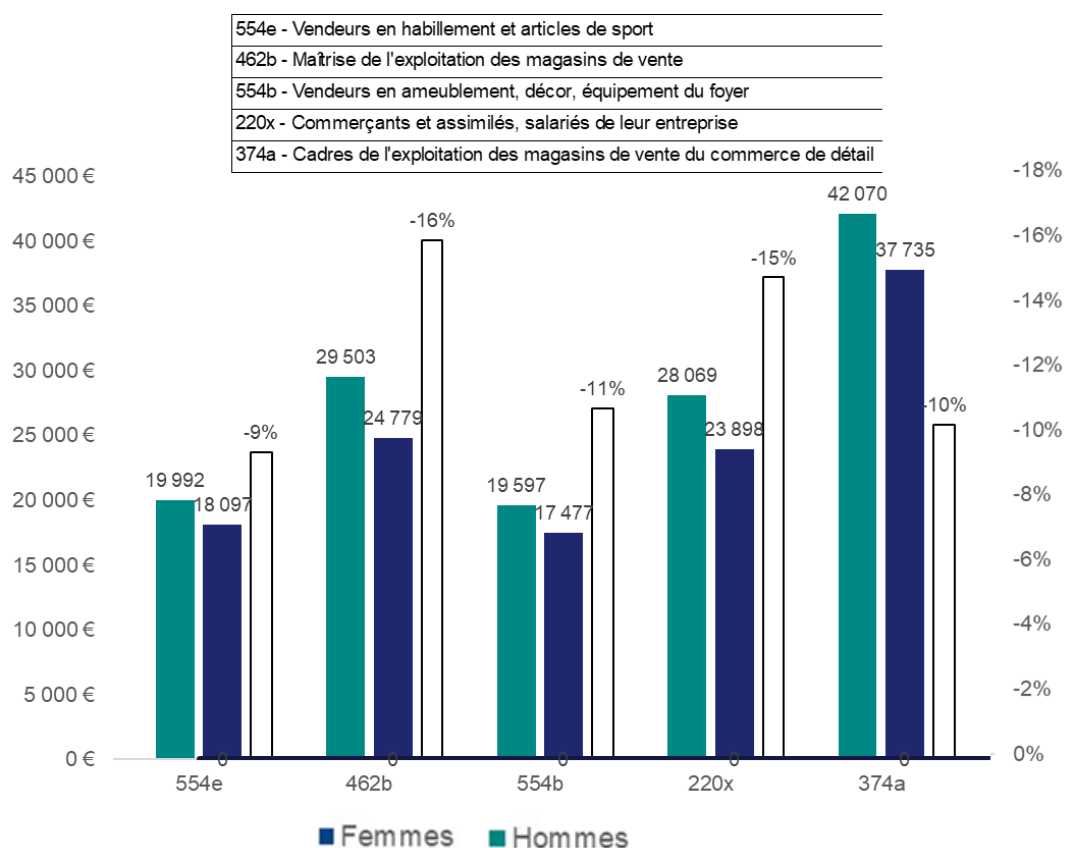


Source : INSEE, Base tous salariés (BTS) 2021

Note de lecture : Dans la branche de l'habillement en 2021, 77 % des salariés en CDI sont des femmes.

Concernant les types de contrat, bien que la répartition femmes/hommes des salariés en CDI, qui représentent 75 % des contrats dans la branche professionnelle, soit similaire à celle observée pour l'ensemble des salariés de la branche, les femmes sont surreprésentées parmi les CDD, avec 81 % de femmes contre 77 % tout type de contrat confondu. Cette surreprésentation pourrait être liée à leur forte présence dans des métiers où les contrats à durée déterminée sont plus fréquents, tels que les postes de vendeuse.

Graphique 5 : Salaire moyen brut annuel par genre selon le métier exercé et écart de salaire en 2021 en Equivalent temps plein (ETP)³



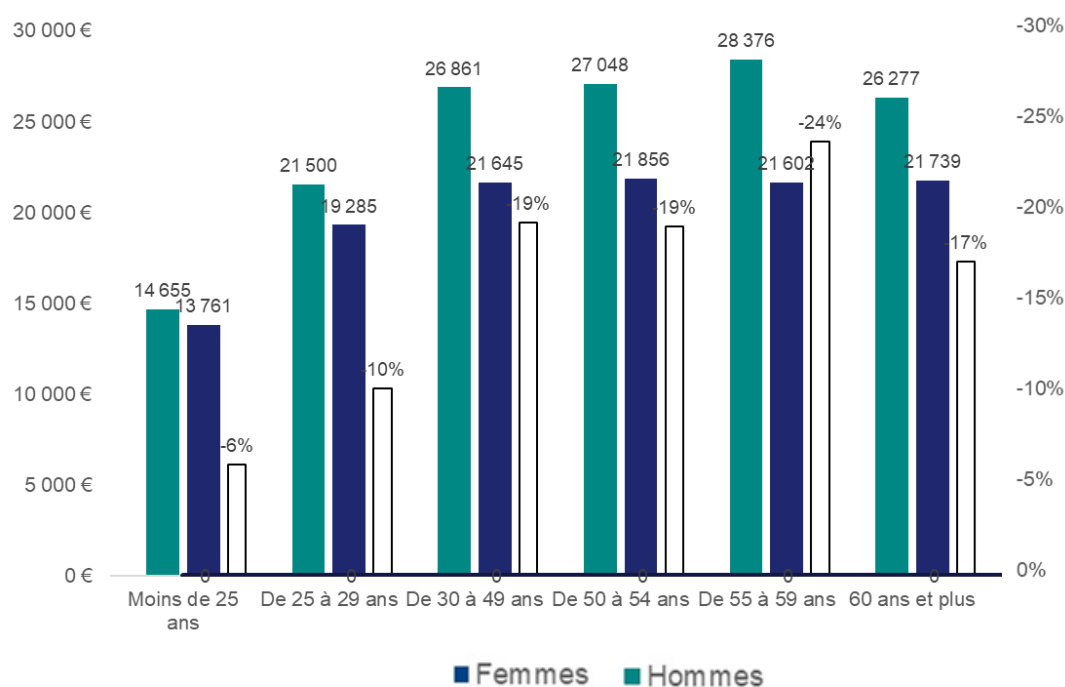
Source : INSEE, Base tous salariés (BTS) 2021

Note de lecture : En 2021 dans la branche de l'habillement, les salariées femmes exerçant la fonction de vendeuse en habillement et articles de sport avaient un salaire brut annuel moyen de 18 097€. Celui des hommes ayant la même fonction était en moyenne de 19 992€. Soit un écart de 9 % en faveur des hommes.

Les écarts entre femmes et hommes sont également notables sur les rémunérations. à poste égale, l'écart de rémunération observé dans la branche professionnelle s'élevait à 16 % en 2021.

Ces disparités salariales varient selon les professions, ainsi si l'écart chez les vendeurs en habillement est de 9 %, mais atteint 15 % pour les Commerçants et assimilés et 16 % pour les maitrise d'exploitation.

Graphique 6 : Salaire moyen brut annuel par sexe selon l'âge et écart de salaire en 2021 en ETP³



Source : INSEE, Base tous salariés (BTS) 2021

Note de lecture : En 2021 dans la branche de l'habillement, les salariées femmes, âgées de moins de 25 ans avaient un salaire brut annuel moyen de 13.761€. Celui des hommes de moins de 25 ans était en moyenne de 14.655€. Soit un écart de 6% en faveur des hommes.

Par ailleurs, les écarts salariaux évoluent également en fonction des tranches d'âge, suggérant des dynamiques différenciées selon l'avancement dans la carrière et l'âge des salariés.

Le fait que les femmes soient surreprésentées parmi les vendeuses, un métier exposé à des troubles musculo-squelettiques et à des restrictions médicales liées au port de charges, pourrait en partie expliquer les écarts de salaire croissants avec l'âge.



RAPPEL DU CADRE REGLEMENTAIRE

Quelle que soit leur taille, **toutes les entreprises doivent respecter les principes d'égalité professionnelle et de non-discrimination en raison du genre**, inscrits dans la Constitution et dans de nombreux textes législatifs, nationaux et internationaux.

Depuis quinze ans le cadre juridique encadrant les négociations sur l'égalité professionnelle n'a cessé d'évoluer. Les obligations des entreprises ont notamment été renforcées et de nouvelles mesures législatives ont été promulguées par **la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel**, ces mesures ont été renforcés en 2021.

Législation dans les entreprises de moins de 50 salariés

Les employeurs ont l'obligation de définir des objectifs en matière d'égalité professionnelle et de prévoir des actions pour les atteindre, mais ils ne sont pas tenus de les formaliser dans un accord collectif.

- **Les entreprises de moins de 50 salarié.e.s** n'ont pas l'obligation d'être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action pour l'égalité professionnelle

- Elles sont cependant tenues de **faire un état des lieux** sur la question de l'égalité professionnelle et salariale et de « **prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre** »⁴. L1142-5
- Pour ce faire, les entreprises peuvent engager des négociations dérogatoires en faisant intervenir un.e représentant du personnel et/ou un salarié mandaté.⁵

Obligations en termes de santé et de sécurité au travail

Quelle que soit la taille de l'entreprise, les employeurs ont l'obligation **de prévenir les violences, notamment sexistes et sexuelles, dans le cadre de la prévention des risques au travail.**

En effet, un environnement qui ne sera pas sensibilisé aux comportements sexistes peut favoriser le développement de conduites sexistes pouvant être très dommageable à la fois pour l'employeur et pour ses employé.e.s. (*Ministère du travail, Kit pour agir contre le sexisme*)¹⁹

Un tel climat a un impact considérable sur les conditions de travail, **affectant la qualité de vie au travail, ainsi que la productivité, l'absentéisme et le turn-over au sein de l'entreprise.**²⁰ (*Conditions de travail – Emploi, chômage, revenus du travail. Insee Références, 2022*)

8 femmes sur 10 se disent régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes dans le monde du travail contre 57% des hommes²¹ (Ipsos, Baromètre « Stope » 2023 sur le sexisme ordinaire au travail, enquête auprès de 90 000 salariés)

Obligations des branches en termes de négociations sur l'égalité professionnelle

Les petites entreprises étant soumises à des obligations limitées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une partie des obligations dans ce domaine repose sur la branche professionnelle.

Le code du travail dispose que les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent **au moins une fois tous les quatre ans** pour négocier sur les thèmes mentionnés à **l'article L.2241-1 du code du travail**, en particulier ^{6p.15} :

- Sur les salaires ;
- Sur **les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**
- Sur **les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées** ainsi que sur **la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;**
- Sur les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants ;
- Sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux **facteurs de risques professionnels** énumérés à l'article L. 4161-1 ;

⁴ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660/>

⁵ Opcommerce (2015) « Guide à destination des entreprises : égalité professionnelle Femme-Homme dans le commerce : Commerce succursaliste de l'habillement », *Observatoire prospectif du commerce*, p.16, p.33. https://www.loppcommerce.com/media/ax3nhgw1/guide_egalite_femmes_hommes_habillement.pdf

⁶ Laboratoire de l'égalité (2021) « Égalité femmes hommes : Guide à destination des TPE-PME ».

¹⁹ Ministère du travail, Kit pour agir contre le sexisme : Trois outils pour le monde du travail.

²⁰ INSEE (2022) Conditions de travail – Emploi, chômage, revenus du travail. Insee Références

- Sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Sur les priorités, les objectifs et les **moyens de la formation professionnelle des salariés.**
 - **Tous les 7 ans**
- Sur l'examen de la nécessité de réviser les classifications, **en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois ;**
- Sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite d'entreprise collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Les modalités des négociations de branche sur l'égalité professionnelle ; leurs calendriers, les thèmes abordés ainsi que leurs périodicités peuvent être **fixés par accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs** représentatifs dans le champ de la convention collective de branche concernée.

Selon le code du travail, **la question de l'égalité professionnelle doit également être abordée lors des négociations annuelles de branche sur les salaires.**



LES PRATIQUES DES ENTREPRISES POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Il y a **six axes principaux à prendre en compte** lors d'un état des lieux ou de la mise en place d'actions visant à favoriser l'égalité professionnelle et salariale.

- 1. Embauche et recrutements**
- 2. Formation et qualification**
- 3. Conditions de travail, santé et sécurité au travail**
- 4. Rémunération effective et classification**
- 5. Promotion et mobilité professionnelle**
- 6. Articulation vie professionnelle, vie personnelle, vie familiale**



EMBAUCHE ET RECRUTEMENT

Les processus d'embauches et de recrutement sont centraux dans la mise en place de politiques visant à améliorer l'égalité professionnelle. C'est sur ces procédés que la législation est la plus complète.



Code du travail et accord 2009

Les **offres d'emploi**, leurs titres comme leur contenu **ne peuvent pas orienter sur le genre du candidat recherché**.

*« Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de mentions relatives au sexe ou à la **situation familiale** » - Accords du 28/01/2009⁷*

Un candidat **ne peut pas être écarté en raison de son genre ou d'une grossesse**.

Les entreprises doivent :

*« **Examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail qui seraient objectivement de nature à écarter les femmes de leur accès** »*

Accord du 28/01/2009

Lors d'un **entretien**, il n'est **pas autorisé de poser des questions sur la situation familiale** ou les projets familiaux.

*« Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de mentions relatives au sexe ou à la **situation familiale** »*

Accord du 28/01/2009



Dispositions déjà prises dans des TPE-PME de commerce

Sensibilisation à des méthodes de recrutement non discriminantes

Notamment par la mise en place de **Méthodes de recrutement par simulation (MRS)**⁵

Engagement pour la mixité des équipes de recrutement.

Sensibilisation aux **outils RH** (fiches de poste, emploi repères) pour mieux orienter les processus de recrutement sur les **compétences liées aux postes pourvus**.

Communication sur les parcours d'hommes dans les métiers très "féminisés" pour **favoriser la mixité**.

⁷ https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000020782877



FORMATIONS ET QUALIFICATIONS

Si les principes de non-discrimination portés par les lois sur l'égalité professionnelle s'appliquent aussi à la formation et aux qualifications, dans les faits, le taux de recours à la formation professionnelle, n'est pas neutre selon le genre, **les femmes accèdent moins aux formations longues de plus de 18h et sont très peu nombreuses à continuer de se former si elles exercent des responsabilités familiales.**⁸



Code du travail et accord 2009

Les entreprises doivent veiller à **assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans l'accès à la formation.**

*« Les entreprises assureront un **égal accès entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience** mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du droit ou congé individuel à la formation, **que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la filière d'emploi concernée.** »*

Accord du 28/01/2009

L'entretien professionnel est obligatoire tous les deux ans et au retour de certains congés longs, il doit notamment porter sur les besoins de formation.

– Service-public.fr



Dispositions déjà prises dans des TPE-PME de commerce

Les entreprises s'engagent à **encourager les bilans de compétence** notamment après les périodes de congés (maternité, paternité, parental ...)

Les entreprises s'engagent à **conserver une égale répartition entre homme et femmes de la formation** sur la base de la **proportion entre femmes et hommes dans l'emploi concerné.**

Les entreprises s'engagent pour que les personnes revenant de congés puissent **suivre à postériori les formations engagées pour les salariés ayant un poste similaire**

Impliquer les salariés dans les parcours de formations (réunion de remonté des besoins). Communiquer sur **l'importance de se former tout au long de la vie professionnelle.**

Les entreprises s'engagent à **prévenir au moins 15 jours à l'avance si une formation** se déroule en dehors du lieu de travail habituel.

⁸ Dares (Juillet 2020) « La formation continue : Une autre facette des inégalités femmes-hommes ? » ,Dares Analyse n°021.



CONDITIONS DE TRAVAIL, SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Le maintien de bonnes conditions de travail bénéficie à tous les salariés, **permet de les fidéliser et impacte positivement le *turn-over* et l'absentéisme**⁹.

« **Plus de la moitié des Françaises (55%) ont été victimes d'une forme de sexisme ou de harcèlement sexuel au travail au cours de leur vie professionnelle** »

Source : IFOP, Échantillon représentatif de la population féminine de plus de 18 ans, 2019

Les réflexions sur la santé et la sécurité au travail ne peuvent faire l'économie des questionnements sur les problématiques de violence au travail et de harcèlements sexistes et/ou sexuels.

L'INRS (Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles) propose une **définition** vaste de ce qui relève de la **violence au travail**.

« La violence au travail regroupe **les situations dans lesquelles des personnes sont agressées verbalement ou physiquement dans le cadre de leur travail**. Elle peut être externe (commise par des personnes extérieures à l'entreprise, par exemple des clients) ou interne (commise par des collègues ou des supérieurs hiérarchiques). »

Concernant **les violences sexistes et sexuelles au travail**, l'article L.1153-1 du Code du travail dispose que :

« Aucun salarié ne doit subir des faits [...] de harcèlement sexuel, constitué par **des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant**, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante¹⁰. »



Code du travail et accord 2009

Dans le cadre de leurs obligations en matière de sécurité des salariés, les entreprises sont 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**.

Les entreprises sont également tenues **d'informer leurs salariés de leurs droits et les ressources et aides disponibles** pour faire face à ces situations

- Articles L.2314-1 et L. 1153-5 du Code du Travail.



Dispositions déjà prises dans des TPE-PME de commerce

Porter attention aux indicateurs de qualité de vie au travail (turn-over, absentéismes, arrêts de travaux longs).

Former les manager et RH à la conduite d'entretiens professionnels, pour interroger les salariés sur leurs conditions de travail et les mesures envisageables pour les améliorer.

⁹ Ifop (2019) « Observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail ». (https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2019/10/Note_analyse.pdf)

¹⁰ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043893894



REMUNERATION EFFECTIVE ET CLASSIFICATIONS

Le principe « à travail égal salaire égal » est le premier à être cité dans toutes les législations relatives à l'égalité professionnelle, entériné depuis des décennies, il n'est toujours pas une réalité.

En 2019, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes à poste équivalent dans la branche de l'habillement de détail est de 16,4%¹.



Code du travail accord 2009 et classification

A poste équivalent les rémunérations effectives des femmes et des hommes doivent être égales.

La notion de **poste équivalent** prend en compte les critères suivants :

- Les connaissances consacrées par un titre ou un diplôme
- L'expérience
- Les responsabilités
- La charge physique ou nerveuse induite par les missions

Dans la branche, la rémunération est liée à la **classification**, il est important pour les employeurs de veiller à :

L'égale prise en compte de tous les critères de classification, pour qu'à poste égale chaque salarié.e.s se voit attribuer un niveau de classification cohérent avec la réalité de son poste sans distinction de genre.

Lorsqu'un écart de salaire à poste équivalent est repéré, il est nécessaire de vérifier si celui-ci s'explique par un écart de classification injustifié et d'y remédier le cas échéant. L'objectif est une **égalité réelle de rémunération effective à poste et classification équivalents**.

Au retour de congé maternité la rémunération « ... est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. » - Code du travail L1225-26



Dispositions déjà prises dans des TPE-PME de commerce

La mesure des écarts de salaires entre les femmes et les hommes doit se faire sur la **rémunération effective**

« La rémunération effective correspond au **traitement de base additionné de tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.** »

- Accord de branche commerce

Veiller à la **répartition de tous les composants de la rémunération** en intégrant les **primes et les heures supplémentaires**.

Veiller à **ne pas pénaliser les personnes ayant eu un congé long** dans leur rémunération (accorder la moyenne des primes et augmentations).



PROMOTION ET MOBILITE PROFESSIONNELLE

Les **écarts de salaires**, notamment liés à la nature des postes occupés augmentent avec l'âge des salariés, dans la branche cet écart est de **6% en moyenne pour les salariés de moins de 25 ans**, contre **24% chez les 55 à 59 ans**³.

En effet, **les femmes sont moins nombreuses à bénéficier de promotions et de mobilités professionnelles**, notamment parce que **ces périodes de transition relèvent souvent d'un risque accru pour leur équilibre financier, professionnel et personnel**, étant souvent plus impactées par les évolutions de leurs situations familiales.¹¹

C'est notamment pour cette raison que **la législation protège les contrats de travail des femmes enceintes**



Code du travail accord 2009 et classification

Les entreprises doivent **assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** dans l'accès à la **promotion professionnelle**.

*« Les femmes et les hommes, à **compétences, expériences et profils similaires**, doivent **disposer des mêmes possibilités d'évolution professionnelle** et d'accès aux catégories professionnelles supérieures et aux postes de responsabilité »
- Accord du 28/01/2009*



Dispositions déjà prises dans des TPE-PME de commerce

Prendre en compte **les congés liés à la parentalité dans le décompte de l'ancienneté** notamment pour le calcul des éventuels primes d'intéressement et de participation.

Assurer la **neutralité des périodes de congés liés à la parentalité** dans l'évolution professionnelle de leurs salariés.

Conduire des entretiens au retour des longs congés, les entretiens initiaux sont suivis au moins d'un deuxième entretien 6 mois après le retour

Accorder aux personnes en temps partiel les mêmes opportunités de d'évolutions

Communiquer sur les aides et outils disponibles (VAE, CEP* : conseil en évolution professionnelle)

¹¹ Région Normandie (2020) « Solutions innovantes pour lever les freins pratiques à l'insertion professionnelle des femmes ».



ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE, PERSONNELLE, FAMILIALE

40% des femmes employées âgées de 25 à 49 ans exerçant des responsabilités familiales, déclarent que celles-ci ont eu un impact sur leur situation professionnelle c'est presque deux fois plus que chez les hommes employés pour qui la situation familiale a impacté la vie professionnelle dans 22% des cas¹²

Cet impact différencié de la vie familiale sur les carrières selon le genre s'explique en partie par le fait que **dans les ménages les femmes effectuent en moyenne 71% du travail domestique**,¹³ au-delà des responsabilités parentales il ne faut pas non plus négliger que se sont dans la majorité des cas les femmes qui assument la charge d'aidant auprès des proches malades et/ou en perte d'autonomie¹⁴.

On inclut dans les « responsabilités familiales » le fait de vivre sous le même toit ou d'avoir la charge d'un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans (y compris s'il s'agit d'un enfant de la famille ou de l'enfant du conjoint¹² »



Code du travail accord 2009 et classification

Repos quotidien et hebdomadaire : Les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de **11 heures consécutives** et d'un repos hebdomadaire d'au moins **24 heures consécutives**.

-Article L3131-1 et Article L3132-2 du Code du travail

Les entreprises doivent **négoier avec les syndicats les modalités du droit à la déconnexion** des salariés et la mise en place de dispositifs pour assurer le respect des temps de repos et de congés.

-loi n° 2016-1088 du 8 août 2016), L2242-17 du Code du travail

« Les employeurs s'efforceront de privilégier une répartition des horaires des salariés qui entraîne le moins de pertes de temps. **Dans le cas des salariés à temps partiel, les signataires incitent les entreprises à regrouper les heures de travail journalières sur une même demi-journée.** »

- Accord du 28/01/2009.



Dispositions déjà prises dans des TPE-PME de commerce

Possibilité pour les salariés **d'aménager leurs horaires pendant les deux premiers mois après la reprise du travail après un congé lié à la parentalité**.

Accorder **2h décomptées comme temps de travail les jours de rentrée** pour les salariés ayant au moins un enfant scolarisé jusqu'à la classe de 6^{ème}.

Création d'une **charte de parentalité** (réservation de place en crèche, navette, en associant plusieurs commerçants d'une même zone).

Étudier de la même manière toutes les **demandes d'aménagement du temps de travail**, temps partiel, quel que soit le genre du demandeur.

Accompagnement « Ma bonne fée » dédié à la parentalité de la FNH

¹² INSEE(2020) « Être parent : des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes », Insee première n°1795.

¹³ Kandil, L. & Périer, H. (2021). « Partager les tâches domestiques ? La division du travail dans les couples selon le type d'union en France, 1985-2009. » *Population*, n°76, pp.155-191.

<https://doi.org/10.3917/popu.2101.0155>

¹⁴ Ipsos (2020) « La situation des aidants en 2020 : enquête nationale »

<https://www.ipsos.com/fr-fr/la-situation-des-aidants-en-2020-enquete-nationale-ipsos-macif>



LES FREINS GÉNÉRAUX À L'APPLICATION DE POLITIQUES RH FAVORISANT L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Adéquation entre vie professionnelle et personnelle

Toutes les études et remontées d'expériences montrent que **les difficultés à concilier la vie professionnelle avec la vie personnelle sont une source majeure d'inégalité professionnelle** entre les femmes et les hommes²².

Les **responsabilités familiales** sont l'un des principaux facteurs de ces difficultés de conciliation, ainsi parmi les employés exerçant des responsabilités familiales 58% déclarent rencontrer des difficultés de conciliation, parmi eux 15% citent le fait d'**avoir des horaires imprévisibles ou décalés comme principale difficulté**¹².

L'un des premiers impacts de ces responsabilités sur la vie professionnelle concerne l'aménagement du temps de travail.

Les **femmes employées exerçant des responsabilités familiales** sont 38% à avoir recours à temps partiel ce n'est le cas que de 8% des hommes dans la même situation.

De même **les femmes employées exerçant des responsabilités familiales** sont plus nombreuses à **renoncer au travail le soir ou le week-end** (14% et 40% pour les hommes contre 33% et 62% pour les femmes)¹².

Plusieurs pistes sont explorées dans les entreprises pour permettre une meilleure conciliation, notamment en **promouvant une plus grande implication des deuxièmes parents dans les grandes étapes de la vie familiale**.

Par exemple la convention collective de l'habillement succursaliste¹⁵ accorde plus de **droit et une meilleure rémunération des congés paternité et des congés d'accueil de l'enfant**. Ce type de mesures peut permettre à terme de rééquilibrer l'impact de la vie familiale sur les situations professionnelles des deux parents.

D'autre mesure qu'on peut qualifier **d'aide à la vie quotidienne** prennent la forme **d'avantages en nature** accordé par les entreprises à leurs salariés, cela peut prendre plusieurs formes, comme l'aménagement du temps de travail, la création de congés enfant malade, des aides à la garde d'enfant (réservation de places en crèche voire le financement d'une partie des frais de garde).

Enfin, les entreprises font état de l'intérêt d'un **suivi RH spécifique lors des étapes de changement de la situation familiale** notamment en instaurant des entretiens avant et après les congés liés à la parentalité.

Ces mesures si elles impactent positivement le bien être des salariés, **sont tout autant bénéfiques aux employeurs, surtout en matière de fidélisation de leurs salariés**.

En effet, les **salariés qui disent rencontrer des difficultés à concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale** sont deux fois plus nombreux à souhaiter changer d'emploi¹².

¹⁵ Accord du 14 octobre 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, CCN des maisons à succursales de vente au détail d'habillement.

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000045204177/

²² Burkhard, D. (2022). Achieving gender equality by implementing work-life balance measures. *Journal of the International Council for Small Business*, 3(4), 350–358. <https://doi.org/10.1080/26437015.2022.2098080>

Des solutions existent et ont fait leurs preuves pour pallier ces freins si elles sont bien adaptées aux métiers et aux entreprises. Elles reposent sur trois leviers majeurs :

- **La formation** (des managers, des acteurs RH, des recruteurs), mais aussi des salariés notamment pour encourager les femmes à demander des missions et postes managériaux.
- **La communication** (des bonnes pratiques, des ressources disponibles, des parcours dans l'entreprise, des postes à pourvoir)
- L'implication des acteurs, salariés, gérants, représentants patronaux et syndicaux.

Stérotypes de genre

Le deuxième frein fréquemment relevé sont les **stéréotypes liés aux genres**. Ils peuvent être intériorisés par les femmes qui sont moins enclines à **ambitionner des postes à responsabilité** ou à demander des formations qui pourraient leur permettre de faire progresser leurs carrières. Ils peuvent aussi **éloigner les hommes des carrières dans les métiers et secteurs réputés comme « féminins »**.

D'autre part, le biais du genre peut agir aussi, consciemment ou non, sur les politiques RH des entreprises, **avec une possible tendance à plus facilement imaginer un homme dans les postes qui portent le plus de responsabilité¹¹**.

Les principales actions pour diminuer ce phénomène passent par la **formation**, notamment au niveau RH avec **l'utilisation d'outils comme les fiches emploi** ou encore une approche du recrutement par la mise en situation qui peut permettre **d'objectiver les compétences liées à un métier ou à une mission et ainsi surmonter le biais du genre**.

La **communication** se révèle aussi un outil efficace, notamment pour limiter l'auto-censure féminine en partageant par exemple des parcours de femmes inspirants.

Attractivité des métiers « féminisés »

Les stéréotypes de genre peuvent agir sur la composition de certains métiers. Si un métier est principalement exercé par des hommes, les femmes seront d'autant moins susceptibles de s'y intéresser et de chercher à l'exercer. A l'inverse, **les métiers historiquement très féminisés peinent à recruter et à conserver des salariés masculins**.

Des mesures simples peuvent permettre de remettre en question cet état de fait, notamment en **partageant les expériences des personnes qui s'épanouissent dans un métier « traditionnellement » exercé par l'autre genre**.



LES AIDES ET OUTILS DISPONIBLES

À la suite de la loi de 2018, plusieurs **outils ont été mis en place pour permettre aux entreprises de se soumettre à leurs obligations légales**. S'ils sont initialement destinés aux entreprises de plus de 50 salariés, légalement tenus d'élaborer un plan d'action ou un accord collectif, ces outils sont précieux pour mieux **appréhender les bonnes pratiques et les obstacles à l'égalité professionnelle dans les entreprises quelles que soit leur taille**.

Aides financières pour des projets d'études ou la mise en place de plan action.

Convention d'études

Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent financer en partie (dans la limite de 70% HT du prix d'une étude limité à 10 700€ maximum) **les études relatives aux questions d'égalité professionnelle** en concluant une convention avec l'état et après avis du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel.⁵

Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce contrat, conclu entre l'état et l'employeur, s'adresse à toutes les entreprises sans conditions de seuil d'effectif. **Il permet de financer un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle** ou des mesures qui permettent d'améliorer la mixité des emplois, notamment des actions de formation.

Aides aux ressources humaines

Prestations de conseils en ressources humaines (PCRH)¹⁶ à destination des entreprises

L'un des outils majeurs de la réduction des inégalités passe par les politiques de ressources humaines qui peuvent influencer sur les trajectoires des carrières, le recrutement, la rémunération effective, la conciliation entre la vie familiale et professionnelle etc.

Cependant, toutes les entreprises sont loin d'avoir un service RH constitué pouvant mettre en œuvre ces politiques.

Le dispositif des PCRH mis en place en 2016 et renforcé en 2020 permet d'**aider les TPE et PME à financer leur recours à des services de conseil en ressources humaines**.

Conseil en évolution professionnelle (CEP)¹⁷ à destination des salariés

Ce dispositif **s'adresse aux personnes souhaitant un accompagnement de leur projet professionnel**, qu'il s'agisse d'une reconversion ou d'un projet d'évolution.

Les branches et entreprises sont encouragées à **communiquer sur l'existence de ce dispositif**, notamment en l'absence de service RH structuré au sein de l'entreprise.

¹⁶<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/tpe-pme/gerer-mes-ressources-humaines/prestation-conseils-rh>

¹⁷ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32457>

Le suivi par les conseillers se fait en dehors des horaires de travail, mais un accord de branche ou d'entreprise peut permettre aux salariés de bénéficier d'absences rémunérées pour assister aux rendez-vous.

Labélisations

Les labélisations interviennent à une étape plus avancée pour **mesurer et reconnaître les résultats des plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle et salariale** mis en place par les entreprises.

Il existe deux labélisations qui prennent en compte la mesure de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Le label diversité

Ce label crée par l'État en 2008 avec les partenaires sociaux et des experts est piloté par la Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle (DGEFP) et porté par l'organisme de certification AFNOR.

Il vise à reconnaître **l'engagement effectif, volontaire et durable d'un organisme pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines** (recrutement, intégration, gestion des carrières...) tout en prenant en compte son contexte d'intervention (ancrage territorial, relations fournisseurs, clients, usagers).

Ce label questionne 24 axes de discrimination dont certains se recoupent avec la thématique de l'égalité professionnelle tel que le genre, l'identité de genre, la situation de famille et la grossesse.

En 2020, 112 entreprises, associations, ministères, établissements publics et collectivités territoriales sont labélisées.

Le label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Crée en 2004, ce label **s'adresse aux entreprises de 50 salariés au plus**, comme le label diversité, il évolue en 2023, pour mieux tenir compte des violences faites aux femmes, de l'évolution des modes de travail, de **l'index égalité femme-homme et de l'usage de l'intelligence artificielle dans les ressources humaines.**

GLOSSAIRE ET DÉFINITIONS UTILES

- **Méthode de recrutement par simulation (MRS)**

Développée par France Travail, la MRS propose d'aborder le recrutement de façon innovante, sans tenir compte de l'expérience et du niveau de diplôme du candidat. **Fondée sur les habiletés requises pour occuper un poste de travail**, la MRS consiste à **repérer l'ensemble des capacités nécessaires pour réaliser un travail, puis à construire des exercices permettant de les évaluer chez les candidats**. Ces exercices reproduisent par analogie le poste de travail et mettent donc les candidats en situation de démontrer concrètement leur capacité à occuper un poste. Pour s'adapter aux évolutions des métiers, la MRS s'est digitalisée. Elle utilise aujourd'hui des outils proches des environnements technologiques actuels de travail des entreprises.

Source :

<https://www.francetravail.fr/employeur/vos-recrutements/selectionnez-des-candidats/la-methode-de-recrutement-par-si.html>

- **Turn-over**

Le turnover, ou rotation du personnel, désigne le taux de renouvellement des employés dans une entreprise sur une période donnée. Il est souvent utilisé pour mesurer la stabilité ou l'instabilité de la main-d'œuvre. **Un taux élevé peut indiquer des problèmes organisationnels ou un manque de satisfaction des employés.**

- **Harcèlement sexiste et sexuel**

Délit caractérisé par le fait d'imposer à une personne, **de façon répétée**, des propos ou comportements à *connotation sexuelle*, *Allusion à la sexualité* ou *sexiste*, *Discrimination fondée sur le sexe* ou *l'orientation sexuelle d'une personne*.

Par ailleurs, le harcèlement sexuel peut être retenu :

Lorsqu'une personne subit des **propos ou des comportements à connotation sexuelle ou sexiste** de la **part de plusieurs individus qui se sont concertés**, sans que chacun d'entre eux agisse de manière répétée,

Lorsqu'une personne subit des **propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, de la part** de plusieurs individus qui ne se sont pas concertés, mais qui savent que cette personne a déjà été victime de tels agissements.

Dans ces différents cas, ces propos ou comportements doivent :

- **Porter atteinte à la dignité de la victime**, en raison de leur caractère humiliant ou dégradant
- ou **créer à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.**

Le harcèlement sexiste et sexuel constitue un délit punissable de **2 ans d'emprisonnement et de 30 000€ d'amende**, la peine peut être portée à 3 ans et 45 000€ dans certains cas.

À noter qu'un seul incident de nature suivante caractérise un fait **d'agression sexuelle plus sévèrement punie** :

« Exercer une pression afin d'obtenir des actes de nature sexuelle »

« Faire subir un contact sur des zones génitales ou érogènes »

Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043>

OUTIL ET RESSOURCES

Après la loi de 2018, de nombreux organismes ont fourni des guides pour aider les entreprises à se mettre en règle vis-à-vis des nouvelles obligations légales.

➤ **Guide égalité femmes / hommes dans le commerce**

<https://www.loppcommerce.com/media/uzrhdy1/guide-egalite%20A9-fh-vente-%20A0-distance.pdf>

➤ **Guide à destination des TPE-PME**

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/guide-egapro-tpepme>

➤ **Accélérer l'égalité professionnelle et l'autonomie économique des femmes**

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/accelerer-egalite-professionnelle-et-lautonomie-economique-des-femmes>

➤ **Égalité professionnelle, passer de la conviction à l'action**

<https://www.udes.fr/outilsguides/egalite-professionnelle-entre-femmes-hommes-dans-less-passer-de-conviction-laction>

➤ **Égalité professionnelle, discrimination et harcèlement**

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcèlement/>
www.stop-harcèlement-sexuel.gouv.fr

➤ **Mixité et égalité professionnelle dans les entreprises**

<https://www.entreprises.gouv.fr/fr/mixite-et-egalite-professionnelle-dans-entreprises>

➤ **Méthode de recrutement par simulation (MRS)**

<https://www.francetravail.fr/candidat/les-ateliers-de-pole-emploi/la-methode-de-recrutement-par-si.html>

➤ **Évolutions législatives :**

<https://www.entreprises.gouv.fr/fr/mixite-et-egalite-professionnelle-dans-entreprises>

➤ **Label diversité (Afnor, Ministère du travail)**

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/label-diversite>

➤ **Cahier des charges du label diversité**

<https://certification.afnor.org/ressources-humaines/label-diversite>

➤ **Label égalité professionnelle**

<https://certification.afnor.org/ressources-humaines/label-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>

➤ **Indice égalité**

https://dares.travail-emploi.gouv.fr/recherche?search_api_fulltext=femmes&page=0

	SOURCES	
1	URSSAF	Entreprises, établissements et salariés relevant du champ Opco EP, collecte 2023 ; MS 2022
2	Opco EP	Rapport de la branche de commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, 2023
3	INSEE	Base tous salariés 2017 - 2021
4	Légifrance	LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660/
5	Opcommerce	Guide à destination des entreprises : égalité professionnelle Femme-Homme dans le commerce, Commerce succursaliste de l'habillement, 2015
6	Laboratoire de l'égalité	<i>Égalité femmes hommes : Guide à destination des TPE-PME</i> , 2021.
7	Légifrance	Accord du 28 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale, CCN du commerce de détail et de l'habillement et des articles textiles https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000020782877
8	DARES	<i>La formation continue : Une autre facette des inégalités femmes-hommes ?</i> , Dares Analyse n°021, Juillet 2020
9	IFOP	Observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail, 2019 (https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2019/10/Note_analyse.pdf)
10	Légifrance	Code du travail Chapitre III, harcèlement sexuel, Article L1153-1 https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043893894
11	Région Normandie	Solutions innovantes pour lever les freins pratiques à l'insertion professionnelle des femmes,; 2020.
12	INSEE	Être parent : des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes, Insee première n°1795, 2020
13	INED	Kandil, L. & Périvier, H.« Partager les tâches domestiques ? La division du travail dans les couples selon le type d'union en France, 1985-2009. » <i>Population</i> , n°76, pp.155-191, 2021
14	Ipsos	« La situation des aidants en 2020 : enquête nationale », 2020 https://www.ipsos.com/fr-fr/la-situation-des-aidants-en-2020-enquete-nationale-ipsos-macif
15	Légifrance	Accord du 14 octobre 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, CCN des maisons à succursales de vente au détail d'habillement. https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000045204177/
16	Ministère du travail	Prestation de conseil en ressources humaines pour les TPE-PME, Mâj 2023. https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/tpe-pme/gerer-mes-ressources-humaines/prestation-conseils-rh
17	Service public.fr	Conseil en évolution professionnelle (CEP), 2024 https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3245
18	Ministère du travail	Label diversité, 2024,
19	Ministère du travail	Kit pour agir contre le sexisme : Trois outils pour le monde du travail. [PDF] Disponible à : https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/files-spip/pdf/kit-sexisme.pdf
20	INSEE	Conditions de travail – Emploi, chômage, revenus du travail. Insee Références, 2022 Disponible à : https://www.insee.fr/fr/statistiques/6453726?sommaire=6453776
21	IPSOS	Baromètre Stope 2023 sur le sexisme ordinaire au travail
22		Burkhard, D. (2022). Achieving gender equality by implementing work–life balance measures. <i>Journal of the International Council for Small Business</i> , 3(4), 350–358.

