



Étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Branche de la librairie

SOMMAIRE

01 | Objectifs et méthodologie

02 | Législation française et accord de la branche

03 | 2017-2021 : Quels constats pour la branche ?

04 | L'égalité professionnelle : quels enjeux dans une branche féminisée ?

05 | Pratiques des établissements en matière d'égalité Femmes - Hommes

06 | Préconisations

The background is a solid dark blue. On the left, there is a large yellow ring. On the right, there is another large yellow ring, partially overlapping a white, wavy line that curves across the right side of the slide.

Objectifs et méthodologie

Objectifs du projet

La convention collective nationale (CCN) de la librairie dispose d'un texte spécifiquement dédié à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. Cet avenant, daté du 9 juillet 2019, fixe un cadre de dispositions destinées à promouvoir et garantir cette égalité, à travers de 19 articles.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la librairie souhaite aujourd'hui connaître la situation actuelle de la branche professionnelle en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Pour cela, quatre objectifs ont été définis.



Disposer d'éléments quantitatifs relatifs à l'égalité professionnelle Femmes - Hommes, au travers d'indicateurs définis par la branche



Mettre à jour les freins subsistants et les bonnes pratiques existantes en matière d'égalité Femmes - Hommes.



Identifier les aides, les outils disponibles sur les sujets de l'emploi et de la formation, en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.



Proposer des actions autour des enjeux de la branche en matière d'égalité professionnelle

Méthodologie – Sources de données

Afin de répondre au mieux aux différents objectifs de ce projet d'étude, diverses sources de données (existantes ou recueillies via une enquête) ont été mobilisées et seront présentées sous diverses formes dans ce rapport.



Etat des lieux 2017-2021 sur l'insertion et les conditions d'emplois des femmes et des hommes dans la branche

Données Insee 2017-2021, Base tous salariés (BTS). Cette base est extraite de la Déclaration sociale nominative (DSN), qui s'est substituée à la Déclaration annuelle des données sociales (DADS).

Ces données ont été complétées par une analyse des contrats en alternance signés en 2024. Données Opco EP.



Pratiques des entreprises de la branche en matière d'égalité professionnelle

Questionnaire en ligne auprès des établissements de la branche adhérents à l'Opco EP.

Entretiens menés auprès de salariés et de dirigeants de divers établissements.

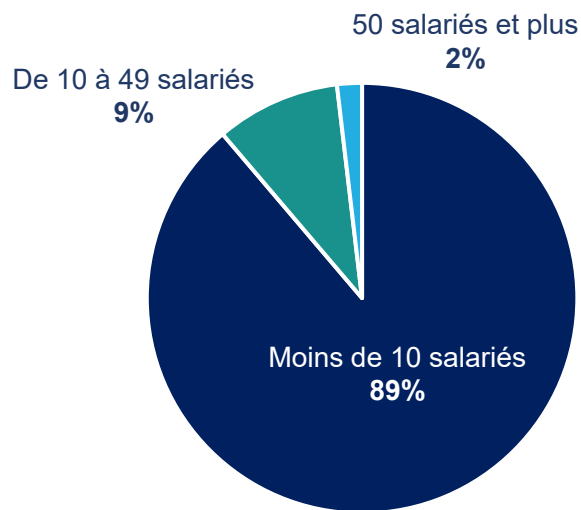
Accords d'entreprise égalité professionnelle

Accords sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, disponible sur la plateforme Légifrance, pour la branche de la Librairie

Panels d'établissements interrogés – Enquête en ligne

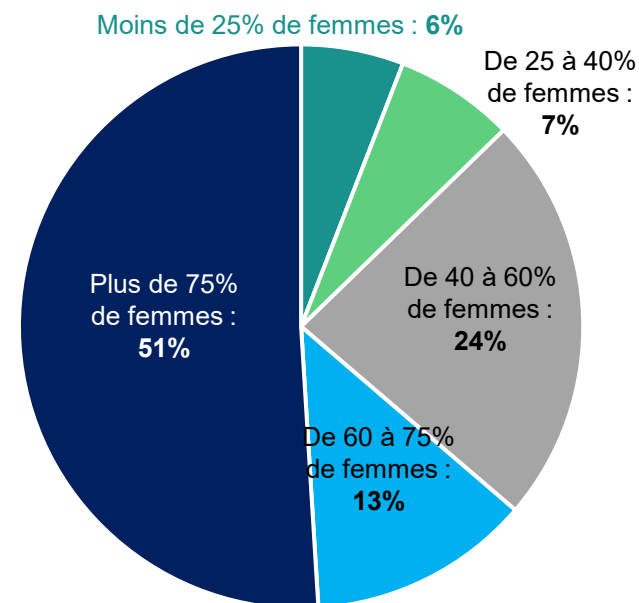
- Pour mesurer et mieux comprendre les pratiques et mesures mises en place dans les établissements de la branche de la librairie concernant l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, une enquête en ligne a été adressée aux établissements de la branche.
- 1 414 établissements de la branche ont ainsi été contactés entre le 11 et le 29 juin 2025, et 107 ont terminé le questionnaire, soit 7,5% des établissements interrogés.

Répartition des établissements répondants selon la taille



La répartition par taille d'établissement sur l'ensemble de la branche (Base Tous Salariés (BTS) - Insee) fait état de 93% d'établissements de moins de 11 salariés, 7% de 11 à 49, et moins de 1% d'établissements de plus de 50 salariés. Les établissements qui comptent plus de 11 salariés sont donc légèrement surreprésentés parmi les répondants à l'enquête.

Répartition des établissements répondants selon la part de femmes



Dans la moitié des établissements ayant répondu à l'enquête plus de 75% des salariés sont des femmes. Pour rappel, dans la branche, 62% des salariés sont des femmes.

Panels d'établissements interrogés – Entretiens exploratoires

- Afin de compléter ces informations, 9 personnes ont également été interrogées lors d'entretiens exploratoires individuels.
- La constitution du panel visait une diversification des enquêtés, à minima par taille d'établissement et genre des enquêtés

Personnes interrogées dans le cadre des entretiens exploratoires

	Taille établissement	Genre	Poste
Entretien 1	6 salariés	Homme	Non précisé
Entretien 2	22 salariés	Homme	Directeur
Entretien 3	50 salariés	Homme	Non précisé
Entretien 4	8 salariés	Femme	Directrice salariée
Entretien 5	16 salariés	Femme	Gérante de librairie
Entretien 6	7 salariés	Femme	Gérante de librairie
Entretien 7	4 salariés	Femme	Co-gérante de librairie
Entretien 8	4 salariés	Femme	Gérante de librairie
Entretien 9	6 salariés	Femme	Gérante de librairie

Législation française et accord de la branche

L'égalité professionnelle dans la loi

Depuis 1946, l'égalité Femmes – Hommes est un principe constitutionnel. Le corpus législatif est important. Survolons quelques-unes des lois françaises concernant le marché du travail.

- La loi n°72-1143 du 22 décembre 1972 pose le principe de l'**égalité de rémunération** « *pour un même travail ou un travail de valeur égale* ».
- La loi n°75-625 du 11 juillet 1975 **interdit de rédiger une offre d'emploi réservée à un sexe**, de refuser une embauche ou de licencier en raison du sexe ou de la situation de famille « *sauf motif légitime* ».
- La loi n°83-635 du 13 juillet 1983 (dite « loi Roudy ») transpose une directive européenne et réaffirme le principe de l'**égalité dans tout le champ professionnel** (recrutement, rémunération, promotion ou formation).

- La loi n°2001-937 du 9 mai 2001, relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (dite « loi Génisson ») encourage la mise en œuvre de « *mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées* ».

Elle crée aussi une **obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et au niveau des branches**.

- La loi Génisson a été renforcée par la loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Celle-ci impose des négociations sur des mesures de suppression des écarts de rémunérations.
- La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel met en place une **obligation de résultats**, et non plus seulement une obligation de moyens.

Tous les ans, les entreprises de 50 salariés et plus doivent calculer et publier sur Internet un « **index d'égalité femmes-hommes** ».

Source : « Droits des femmes : où en est l'égalité professionnelle ? », Article daté du 27 février 2025 du site <https://www.vie-publique.fr/>

L'égalité professionnelle dans la loi : les obligations des branches

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 :

- ✓ 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 ;

- ✓ 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**.

Au moins une fois tous les 7 ans les branches sont également tenues de négocier sur les points suivants ;

- 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 grandes obligations pour les TPE et PME

Les obligations pour les entreprises de moins de 50 personnes salariées

- ✓ Formuler des objectifs visant l'égalité professionnelle.
- ✓ Prendre des mesures permettant de les atteindre.
- ✓ Aucun document spécifique n'est demandé pour la formalisation de ces objectifs.

Article L. 1142-5 du Code du travail

En 2021, près de la moitié des entreprises comptent moins de 11 salariés, 20% des salariés travaillent dans des établissements de 50 salariés et plus.

Pour les entreprises de 50 à 299 personnes salariées

Quatre étapes sont recommandées :

1. Établir un diagnostic.
2. Élaborer une stratégie d'action.
3. Négocier un accord.
4. Suivre et promouvoir les actions.

L'index d'égalité professionnelle : pour les entreprises de 50 personnes salariées ou plus

L'index est un **outil pour diagnostiquer les inégalités de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes.**

Il est calculé au moyen de quatre ou cinq indicateurs selon la taille de l'entreprise.

Il doit être publié chaque année, au plus tard le 1^{er} mars, sur le site Internet de l'entreprise. Il doit également être communiqué au comité social et économique et à l'inspection du travail (Direccte).

L'Index est calculé sur 100 points. S'il est inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des mesures correctives pour atteindre le seuil des 75 points dans un délai maximal de trois ans.

En l'absence de publication de l'index ou, dans le cas d'un index inférieur à 75, de définition de mesures correctives pertinentes, l'entreprise s'expose à une sanction de pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle. Cette sanction peut également s'opérer en cas d'inefficacité des mesures correctives au bout de trois ans (l'index restant inférieur à 75 points).

En 2027, un nouvel index remplacera le dispositif actuel. Il s'appuiera sur sept indicateurs définis par l'article 9 de la directive européenne 2023/970. Six des indicateurs seront automatisés via la DSN (Déclaration Sociale Nominative), le septième devra être déclaré manuellement (écarts de rémunération pour des postes de valeur égale). Les entreprises devront justifier ou corriger tout écart de rémunération supérieur à 5%.

Accord du 9 juillet 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – branche de la Librairie

Objectifs de l'accord :

- ✓ **Garantir l'égalité professionnelle et salariale** entre les femmes et les hommes.
- ✓ **Supprimer les écarts** en matière de salaire, recrutement, formation, emploi, carrière, promotion, conditions de travail, et accès aux fonctions électives et syndicales.

Principales mesures :

- **Sensibilisation** : Sensibilisation de l'ensemble des acteurs, notamment les responsables hiérarchiques de l'entreprise aux principes de non-discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes sexistes.
- **Recrutement** : Offres d'emploi non discriminantes, entretiens basés uniquement sur les compétences.
- **Égalité salariale** : À travail égal, salaire égal, y compris primes et avantages.
- **Formation professionnelle** : Accès égal à la formation, avec soutien spécifique pour les parents.
- **Évolution de carrière** : Lutte contre le "plafond de verre", égalité d'accès aux promotions.

- **Temps partiel** : Éviter toute discrimination liée au temps de travail.
- **Conciliation vie pro/vie perso** : Organisation du travail prenant en compte les responsabilités familiales.
- **Négociation obligatoire** : Dans les entreprises avec délégué syndical, sur l'égalité professionnelle.
- **Index égalité femmes-hommes** : Calcul obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus.
- **Lutte contre les violences sexuelles et agissements sexistes** : Référents obligatoires, affichage renforcé.
- **Fonctions syndicales** : Promotion de la mixité dans les instances représentatives.

Suivi et contrôle :

- Mise en place d'une **commission paritaire** de branche pour suivre l'application de l'accord.
- Possibilité pour les salariés de saisir cette commission **en cas de litige**.
- **Actions de sensibilisation** qui s'attachent notamment à identifier les sources de pratiques discriminantes et les enjeux économiques de l'égalité professionnelle.

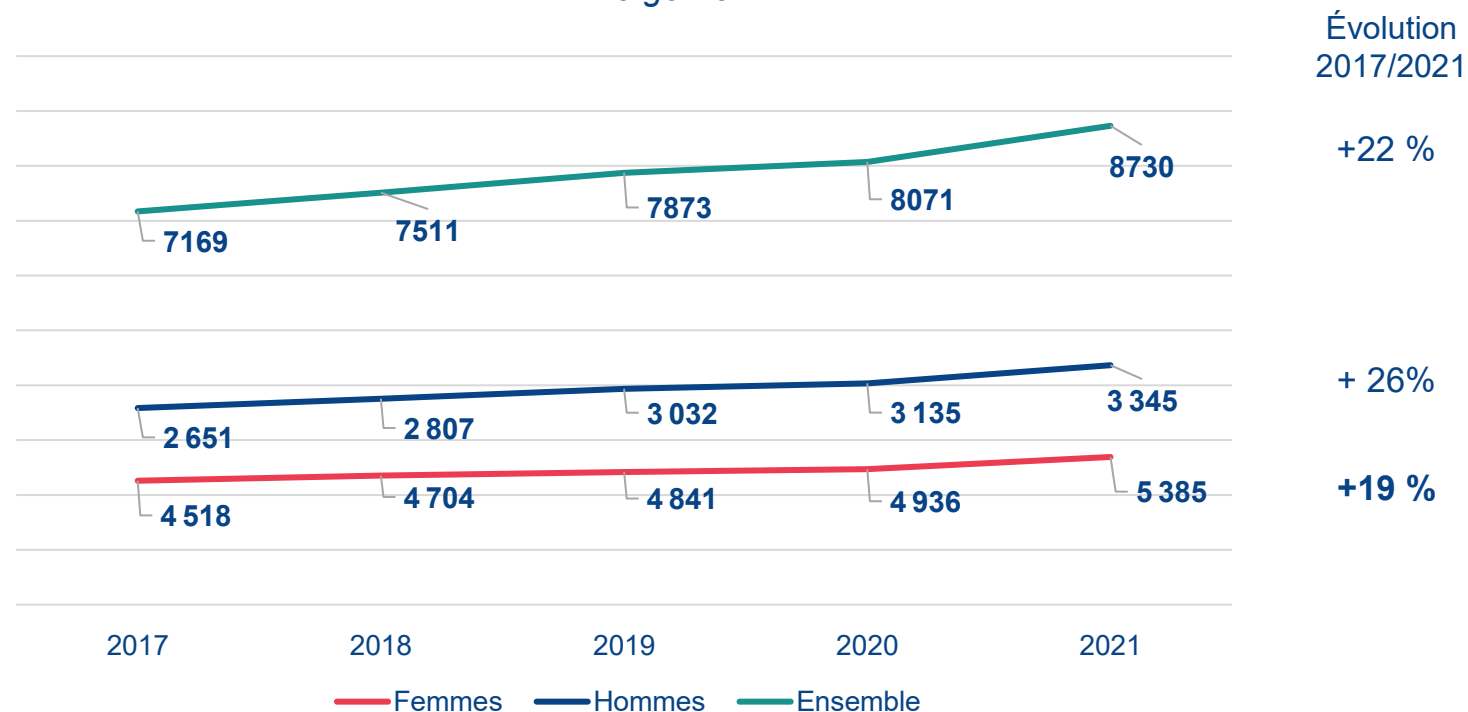
2017-2021 : Quels constats pour la branche?

Effectifs

Les effectifs masculins progressent davantage que les effectifs féminins (+26% vs +19%)

- Entre 2017 et 2021, la branche a connu une **augmentation en effectifs salariés de 22%**, passant de 7 169 en 2017 à 8 730 en 2021.
- Cette augmentation a été **plus importante** pour les salariés hommes que pour leurs homologues féminins : + 26% et + 19%

Évolution du nombre de salariés de la branche entre 2017 et 2021, selon le genre



Source : INSEE - Base tous salariés 2021 (BTS)

Note de lecture : En 2021, la branche comptait 8 730 salariés : 3 345 hommes et 5 385 femmes. En cinq ans (2017-2021), les effectifs salariés ont progressé de 22%.

Effectifs

Plus de 6 salariés sur 10 sont des femmes

- En 2021, **les femmes représentaient 62%** des salariés des établissements de la branche.
- Cette proportion **reste relativement stable** et varie entre 61% et 63% selon les années.

A titre de comparaison, le **taux de féminisation de l'ensemble des branches bénéficiaires** de l'Opco des Entreprises de Proximité est de **49 %** (2020).

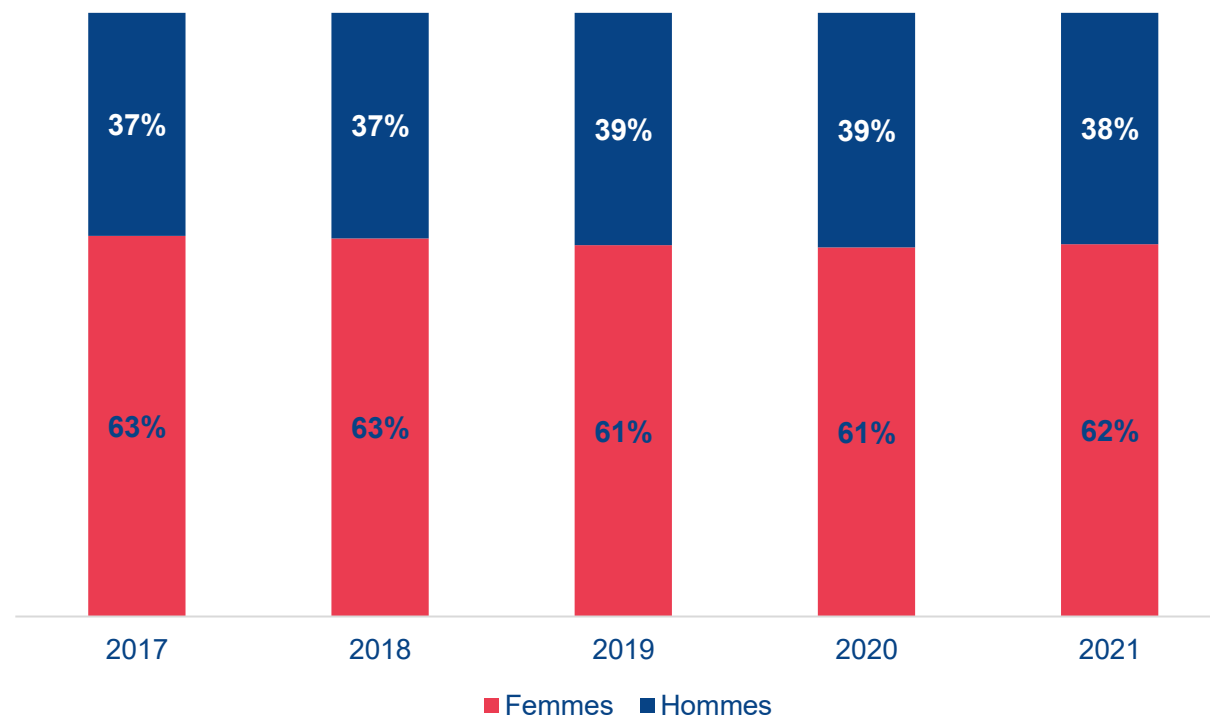
Ce **taux est proche de celui de la population active** : selon l'Insee, en 2020, les femmes représentaient 48,5 % de la population active¹.

Par convention, un métier est dit mixte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % de ses effectifs².

Sources : ¹« Femmes et hommes, l'égalité en question », Insee Références – Edition 2022

² « Agir pour la mixité des métiers », Les Avis du Conseil économique social et environnemental (CESE), novembre 2014

Répartition des salariés de la branche selon le genre entre 2017 et 2021



Source : INSEE - Base tous salariés 2021 (BTS)

Note de lecture : En 2021, la branche comptait 38 % d'hommes et 62% de femmes parmi ses salariés.

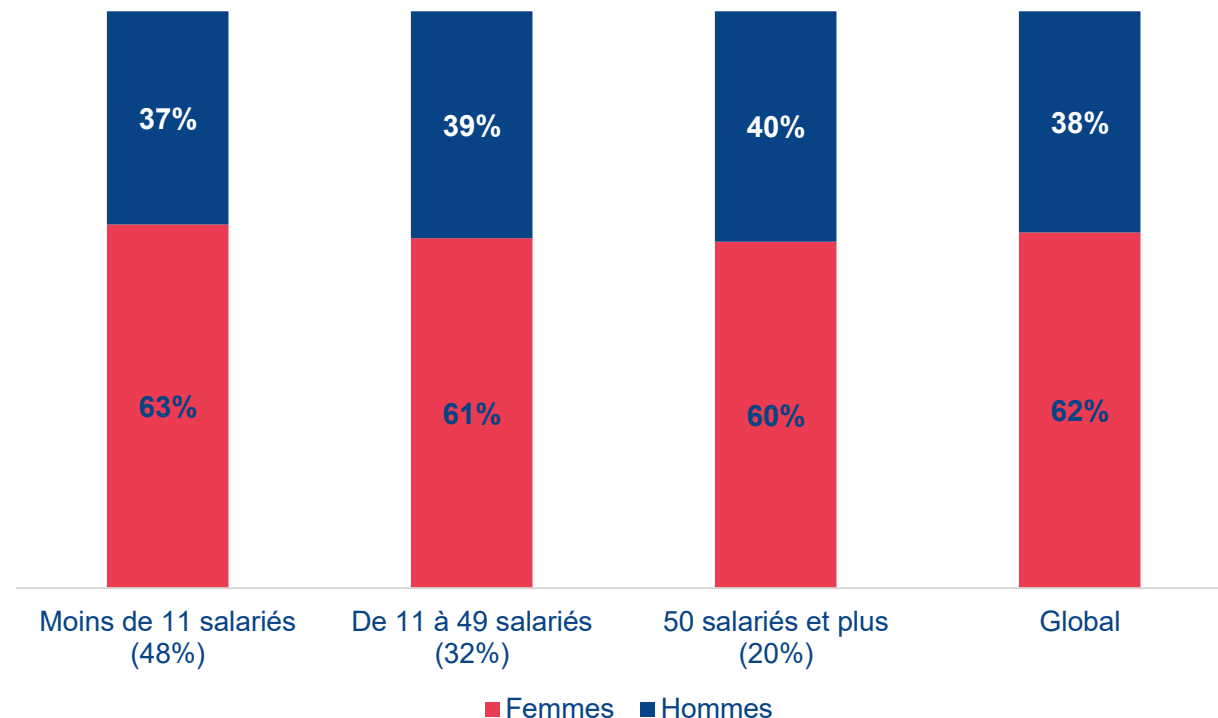
Effectifs

Une féminisation des effectifs qui ne change quasiment pas selon la taille de l'entreprise

- En 2021, le **taux de féminisation des entreprises de la branche était de 62%**.
- Cette **proportion est stable quelle que soit la taille de l'entreprise**. On constate tout de même que la **part de femmes est de 3 points plus élevée dans les entreprises de moins de 11 salariés (63%)** que dans les 50 salariés et plus (60%).

**Note d'attention : Ces données portent sur la taille de l'entreprise employeur et non pas sur la taille de l'établissement employeur. L'entreprise employeur peut regrouper plusieurs établissements.*

Répartition des salariés de la branche par genre en 2021, selon la taille de l'entreprise



Source : INSEE - Base tous salariés 2021 (BTS)

Note de lecture : En 2021, au sein des entreprises de la branche comptant moins de 11 salariés, 63% des salariés étaient des femmes et 37% des hommes.

Caractéristiques des salarié(e)s

Un taux de féminisation en baisse dans la majorité des entreprises

- Entre 2017 et 2021, le **taux de féminisation a baissé dans la majorité des entreprises**, sauf pour les 50 salariés et plus (+ 0,1 point)
- Cette **diminution a été la plus importante dans les entreprises de 11 à 49 salariés** (-2,5 points)
- Dans les entreprises de moins de 11 salariés la part des femmes recule de 1,6 point.
- En 2021, **les entreprises de plus de 50 salariés affichaient un taux de féminisation (60%)** plus bas que ceux des entreprises de 11 à 49 salariés et de moins de 11 salariés : respectivement 60,6% et 63,1%.

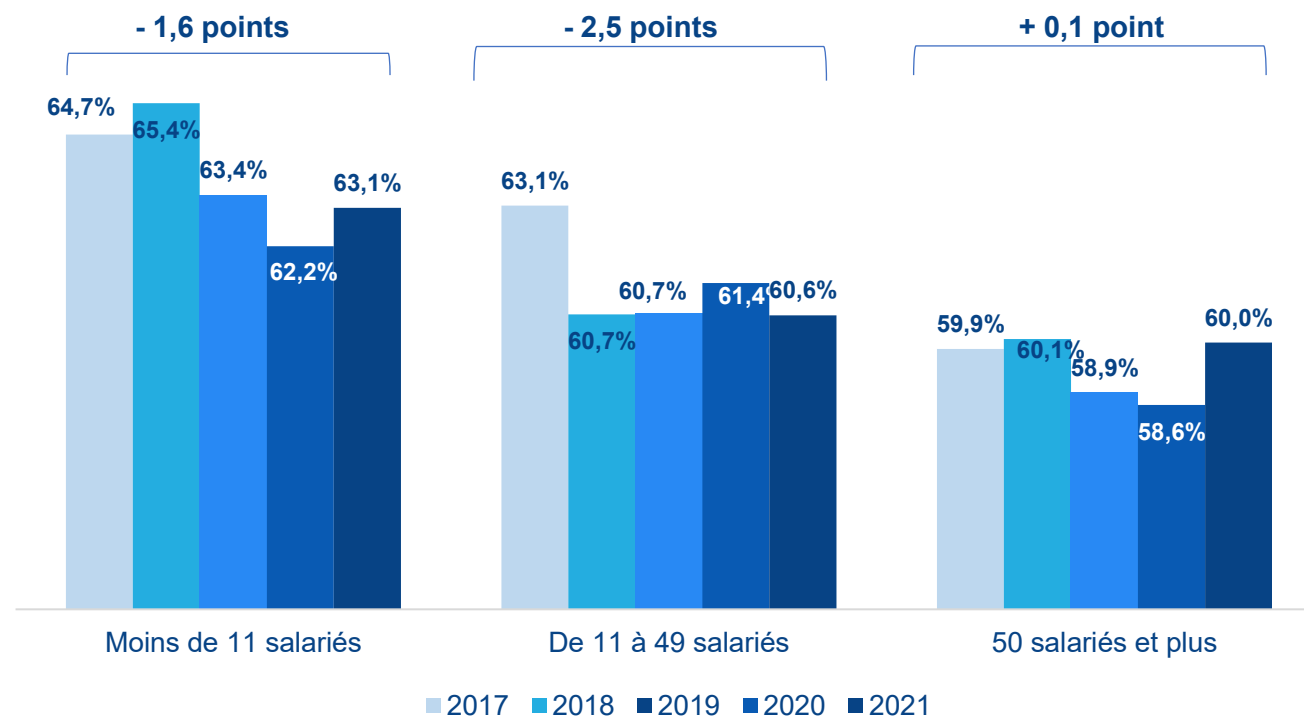
Répartition des salarié(e)s selon la taille de l'entreprise en 2021



■ Moins de 11 salariés ■ De 11 à 49 salariés ■ 50 salariés et plus

Note de lecture : Parmi l'ensemble des entreprises de la branche, 48% des salariés travaillaient dans une structure comptant moins de 11 salariés.

Part des femmes salariées dans la branche entre 2017 et 2021, selon la taille de l'entreprise

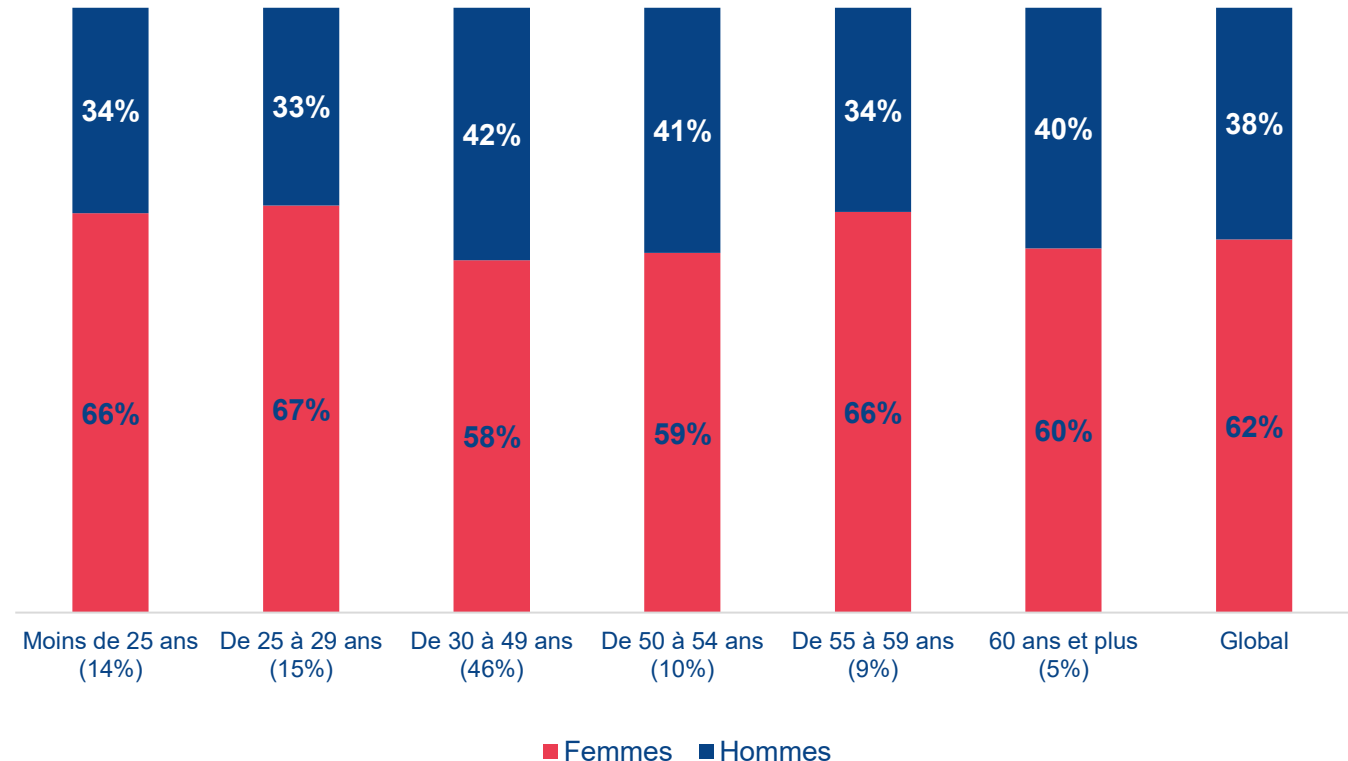


Source : INSEE - Base tous salariés 2021 (BTS)

Note de lecture graphique ci-dessus : Le taux de féminisation des entreprises de moins de 11 salariés était, en 2021, de 63,1%. Il a diminué de 1,6 points en cinq ans (entre 2017 et 2021).

Une féminisation marquée chez les jeunes et les 55-59 ans.

Répartition des salarié(e)s de la branche par genre en 2021, selon les tranches d'âge



- La féminisation est particulièrement marquée chez les plus jeunes, avec 66 à 67% de femmes chez les moins de 30 ans.
- La tranche des 55 à 59 ans se distingue par un pic de féminisation à 66%, contrastant avec les tranches voisines (59% chez les 50-54 ans et 60% chez les 60 ans et plus).
- Globalement, les femmes représentent 62% des effectifs, mais cette moyenne masque des variations importantes selon l'âge, suggérant des évolutions structurelles dans le recrutement et la fidélisation des femmes dans la branche.

Source : INSEE - Base tous salariés 2021 (BTS)

Note de lecture : En 2021, parmi les salariés âgés de moins de 25 ans, 66% étaient des femmes et 34 % des hommes.

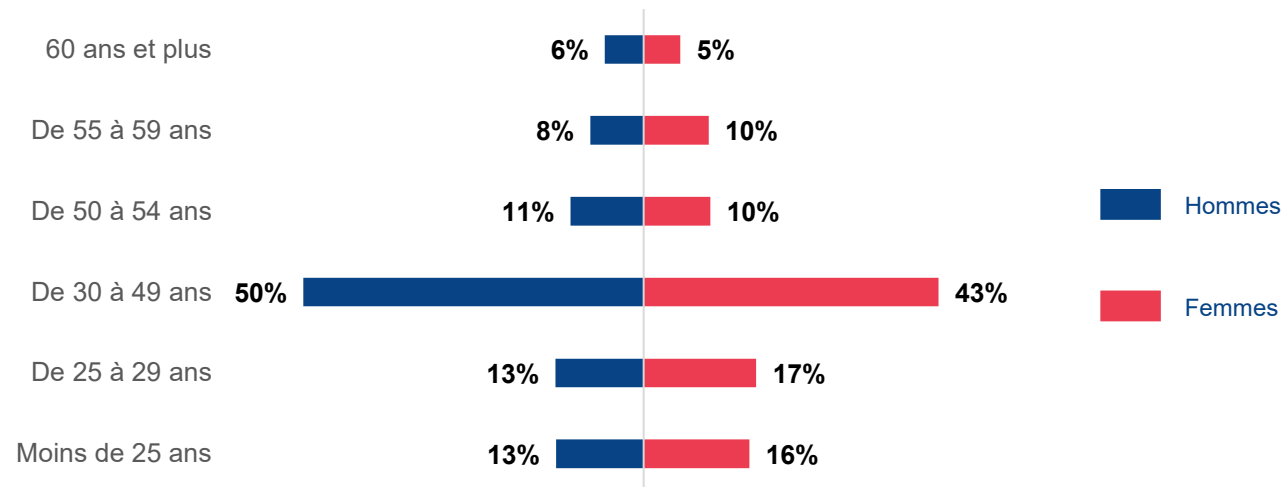
14% des salarié(e)s de la branche avaient, en 2021, moins de 25 ans.

Caractéristiques des salariés

Une répartition des effectifs par âge différente selon le genre.

On constate que les hommes **sont plus concentrés sur la tranche d'âge des 30 à 49 ans** (50% des hommes contre 43% des femmes) tandis que **les femmes sont plus présentes chez les moins de 30 ans.**

Pyramide des âges des salariés de la branche en 2021



Source : INSEE - Base tous salariés 2021 (BTS)

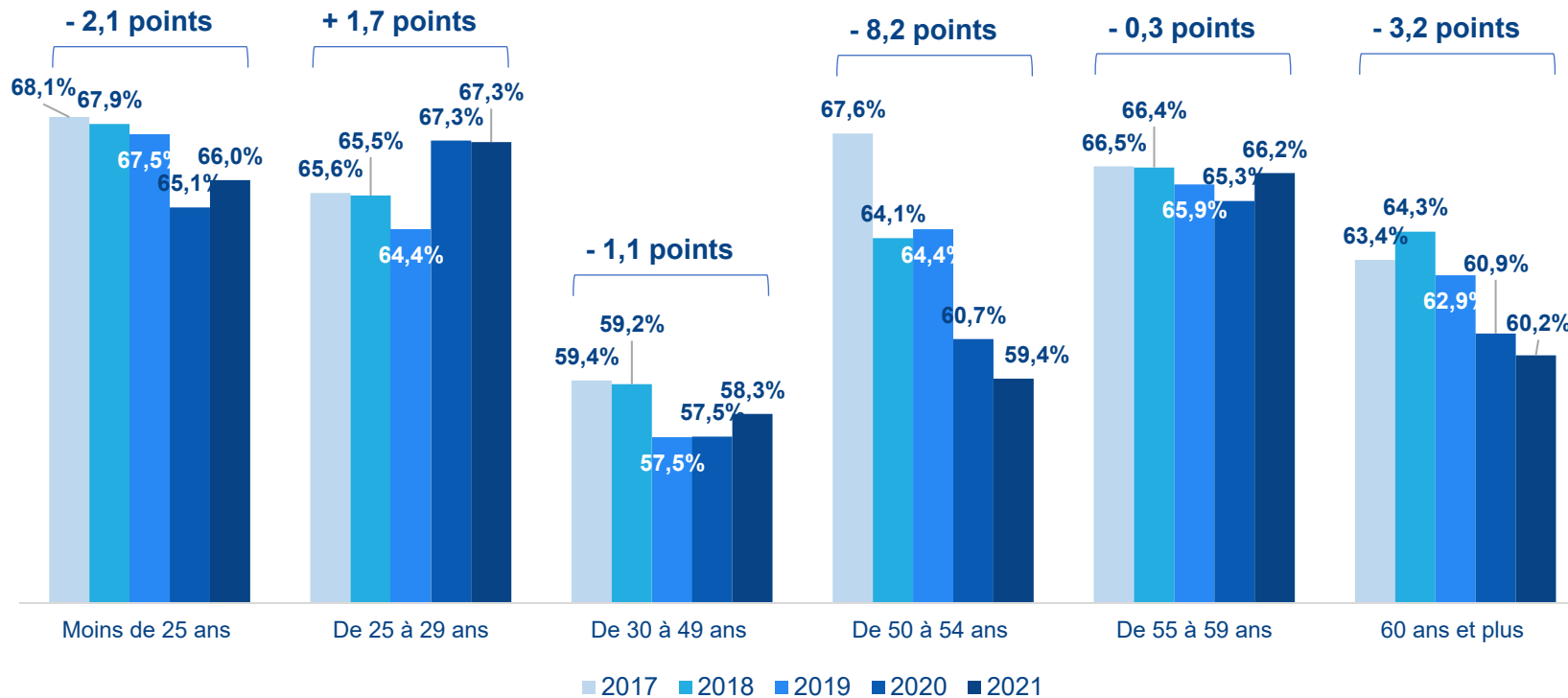
Note de lecture graphique ci-dessus : En 2021, parmi les femmes salariées des établissements de la branche, 43% étaient âgées de 30 à 49 ans. Parmi les hommes salariés des établissements de la branche, c'était également sur cette tranche d'âge que l'on observait la proportion la plus élevée : 50%.

Caractéristiques des salariés

Des variations du taux de féminisation différentes selon les tranches d'âge

- **Forte féminisation chez les jeunes** : Les tranches d'âge « Moins de 25 ans » et « 25 à 29 ans » affichent des taux élevés de femmes, oscillant entre 64% et 68%..
- **Stabilité relative dans la tranche 55-59 ans** : Cette tranche reste stable autour de 65%.
- **Baisse progressive chez les 50-54 ans et les 60 ans et plus** : On observe une diminution quasi continue de la part de femmes dans ces tranches, passant de 67,6% à 59,4% pour les 50-54 ans, et de 63,4% à 60,2% pour les 60 ans et plus.
- **Moins de femmes dans la tranche 30-49 ans** : Avec des taux autour de 57-59 %, cette tranche présente la part féminine la plus faible.

Part des femmes salariées dans la branche entre 2017 et 2021, selon la tranche d'âge



Source : INSEE - Base tous salariés 2021 (BTS)

Note de lecture graphique ci-dessus : Le taux de féminisation des salariés âgés de moins de 25 ans, était, en 2021, de 66%. Il a baissé de 2,1 points en cinq ans (entre 2017 et 2021).

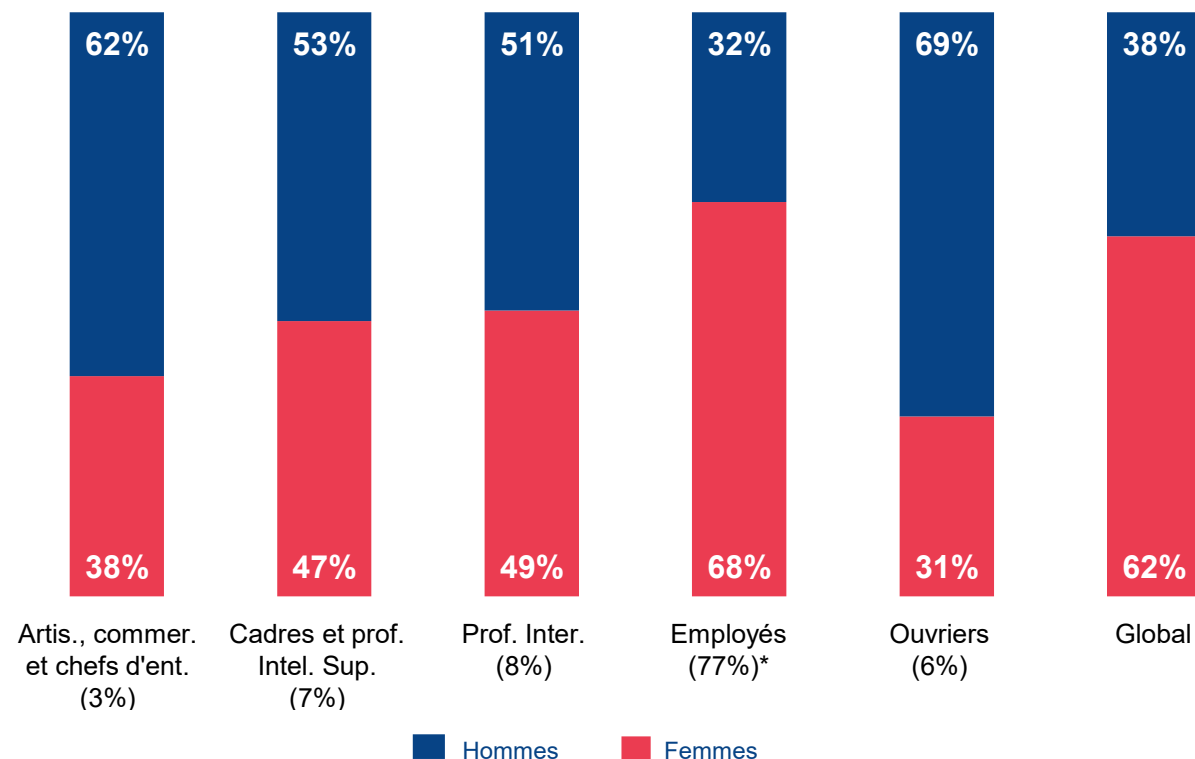
Caractéristiques des salariés

Des taux de féminisation qui diffèrent fortement selon la CSP des salariés

En 2021, la répartition Femmes – Hommes variait fortement selon la catégorie socioprofessionnelle (CSP).

- Au global, toutes CSP confondues, **62% des salariés sont des femmes.**
- Les femmes sont **sur-représentées** dans la CSP « **Employés** » où elles comptent pour 68% des effectifs, par rapport aux 62% de femmes toutes CSP confondues.
- En revanche les femmes sont largement **sous représentées** dans les CSP « **Artisans, commerçants, chefs d'entreprise** » (38%), « **Cadres et professions intellectuelles supérieures** » (47%) et « **Professions intermédiaires** » (49%) et « **Ouvriers** » (31%), par rapport aux 62% de femmes toutes CSP confondues.

Répartition des salariés de la branche par genre en 2021, selon la catégorie socioprofessionnelle



Source : INSEE - Base tous salariés 2021 (BTS)

Note de lecture : En 2021, parmi les salariés des établissements de la branche inscrits sur la catégorie socioprofessionnelle « employés », 32% étaient des hommes et 68% des femmes.

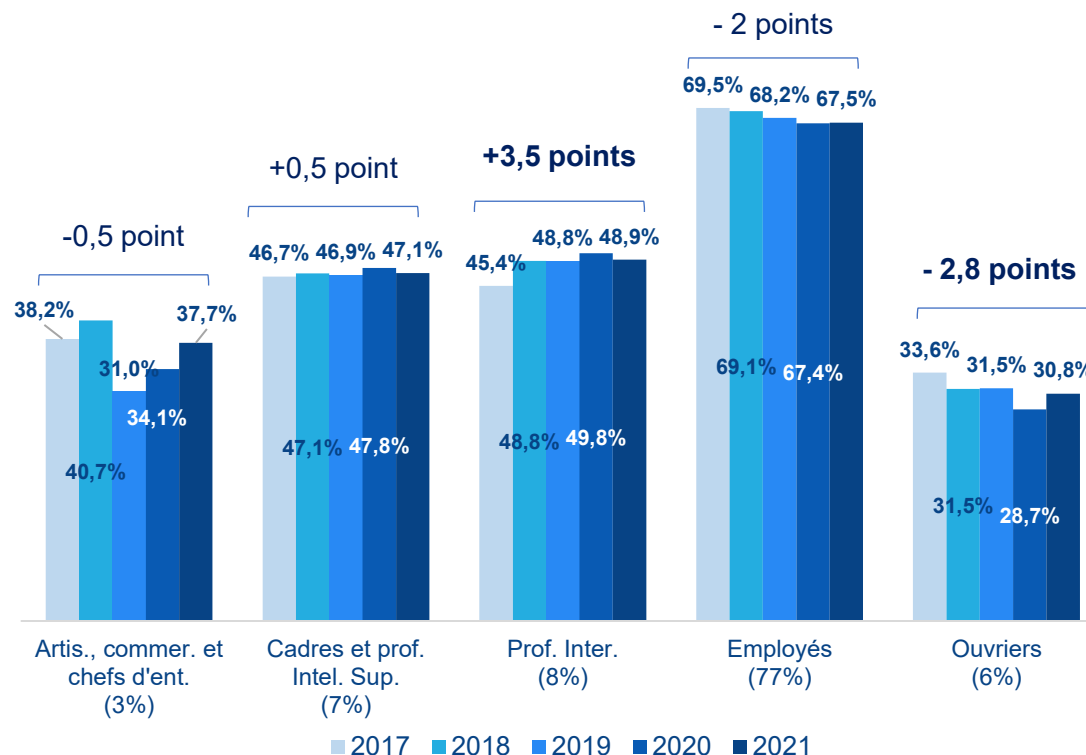
Note de lecture* : En 2021, 77% des salariés de la branche sont dans la CSP Employés

Caractéristiques des salariés

L'augmentation du taux de féminisation est la plus importante au sein de la CSP Professions Intermédiaires.

- Le taux de féminisation des « **Professions intermédiaires** » a **augmenté** entre 2017 et 2021 passant de 45,4% à 48,9%, soit une **évolution de +3,5 points**.
- Dans la CSP « **Employés** » le taux de féminisation a **diminué de 2 points** de pourcentage.
- Le taux de féminisation a baissé dans la CSP « **Ouvriers** », passant de 33,6% à 30,8% de 2017 à 2021, soit une **évolution de -2,8 points**.

Part des femmes salariées dans la branche entre 2017 et 2021, selon la catégorie socioprofessionnelle



Source : INSEE - Base tous salariés 2021 (BTS)

Note de lecture graphique : Le taux de féminisation des employés était, en 2021, de 67,5%. Il a baissé de 2 points en cinq ans (entre 2017 et 2021).

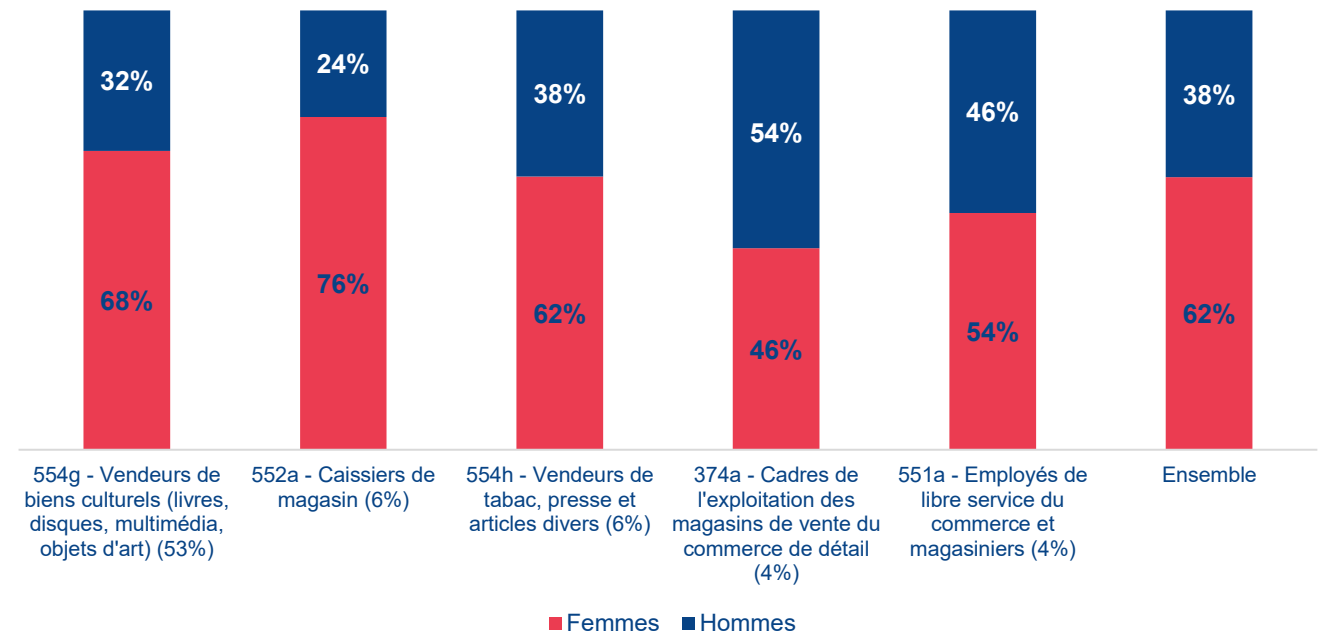
Caractéristiques des salariés

Un taux de féminisation qui varie selon le métier exercé

En 2021, la répartition Femmes – Hommes **variait également selon le métier exercé** (catégories Insee)*.

- **Forte féminisation du métier de caissier (76%) et de vendeur de biens culturels (68%)**
- En revanche les femmes représentent **moins d'un cadre sur deux (46%)**

Répartition des salariés de la branche par genre en 2021, selon les cinq principaux métiers exercés*



Source : INSEE - Base tous salariés 2021 (BTS)

Note de lecture : En 2021, parmi les salariés des établissements de la branche inscrits sur le métier «Vendeurs de biens culturels (livres, disques, multimédia, objets d'art) 554g »,68% étaient des femmes et 32% des hommes.

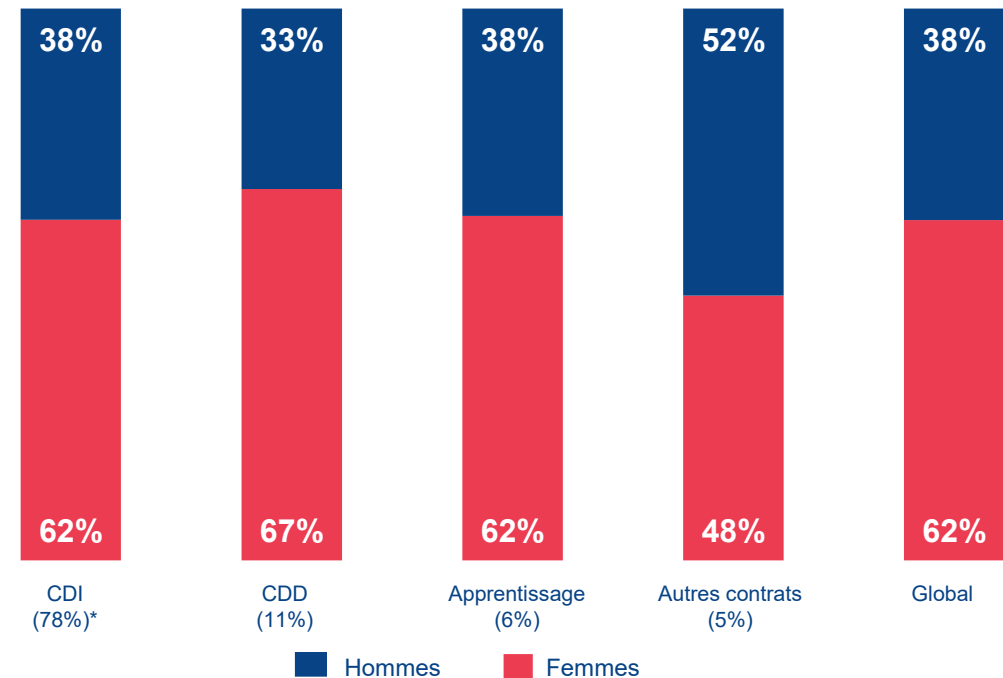
* Les statistiques présentent les résultats selon la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) dont l'Insee est responsable.

Conditions d'emploi

Les femmes surreprésentées parmi les salariés en CDD

- En 2021, 78% des salariés étaient en CDI. Le **taux de féminisation des salariés en CDI** était le même que celui de l'ensemble des salariés, soit 62%.
- En revanche, les **femmes étaient sur-représentées parmi les salariés en CDD** puisqu'elles représentaient 67% de cet effectif.

Répartition des salariés de la branche par genre en 2021, selon le type de contrat de travail



Source : INSEE - Base tous salariés 2021 (BTS)

Note de lecture : En 2021, parmi les salariés de la branche en CDI, 38% étaient des hommes et 62% des femmes.

Note de lecture* : En 2021, 78% de salariés de la branche sont en CDI.

Conditions d'emploi

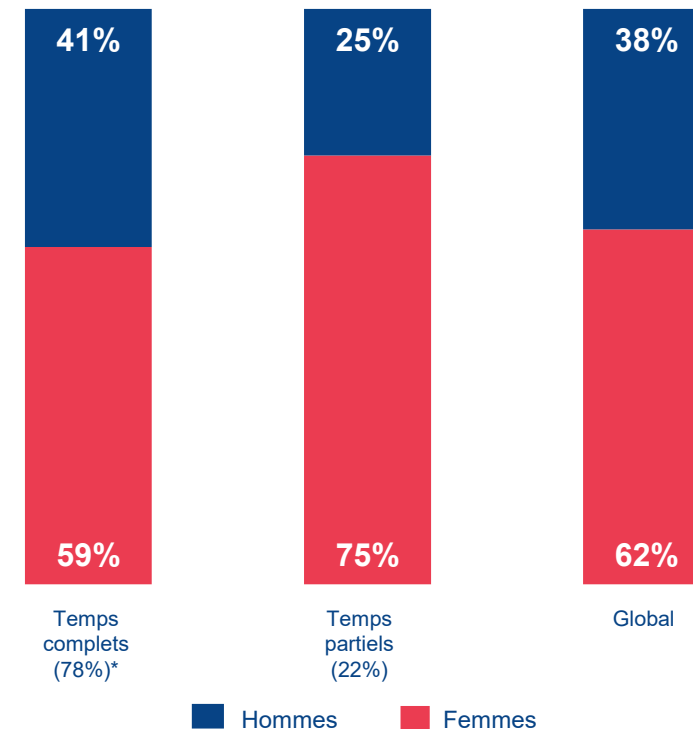
Une très forte surreprésentation des femmes parmi les contrats à temps partiel

- Parmi les 78% de salariés de la branche à temps complet, 59% sont des femmes. Elles sont **sous représentées** par rapport à la part des femmes parmi les salariés tous temps de travail confondus (62%).
- Les femmes sont **sur-représentées** parmi les salariés à **temps partiel**, où elles comptent pour **75% de l'effectif**.

En 2021 selon l'Insee, parmi les salariés, les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes (28,1% contre 7,6%).

Source : « *Emploi, chômage, revenus du travail* », Insee Références – Edition 2022
Champ : *Emploi en France hors Mayotte*

Répartition des salariés de la branche par genre en 2021, selon le temps de travail



Source : INSEE - Base tous salariés 2021 (BTS)

Note de lecture : En 2021, parmi les salariés à temps complet de la branche, 59% étaient des femmes et 41% des hommes.

Note de lecture* : En 2021, 78% des salariés de la branche sont en temps complets.

Rémunération

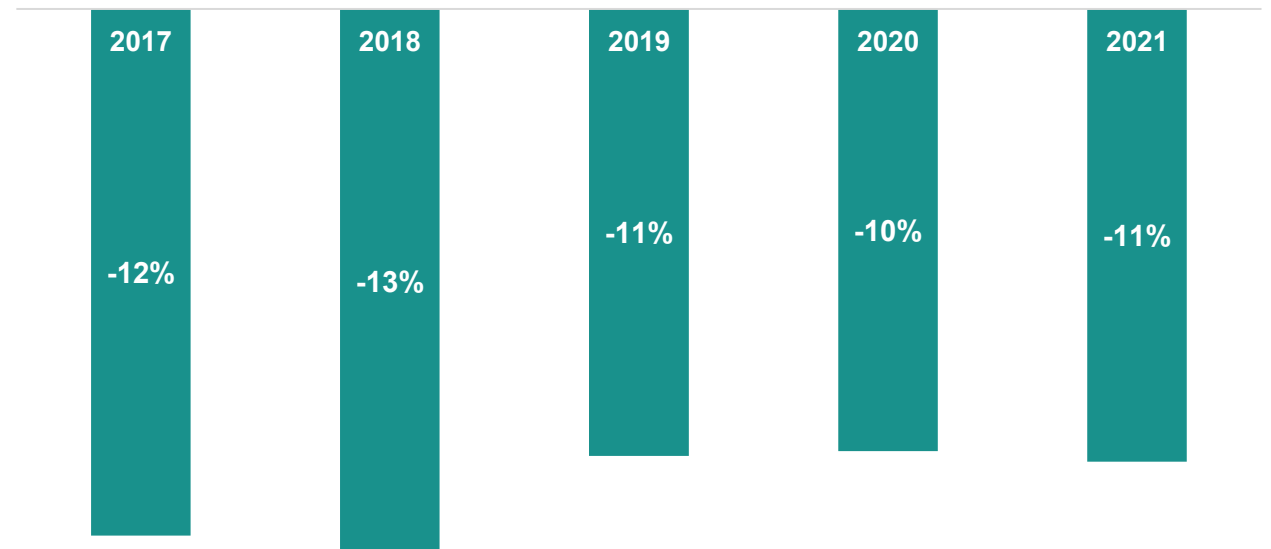
Des écarts salariaux entre les femmes et les hommes importants et stables

- **L'écart de salaire annuel moyen brut** (entre 2017 et 2020) et net (en 2021) était de **12% en 2017** et de **11% en 2021**. Ainsi, en 2017, une femme salariée au sein de la branche avait une rémunération annuelle brute moyenne inférieure de 12% à celle d'un salarié homme.

Selon l'Insee, en 2019 en France, le salaire net en équivalent temps plein des femmes s'élève en moyenne à 26 430 euros par an, contre 31 510 pour les hommes, **soit un écart de 16%**. Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes proviennent avant tout d'inégalités d'accès aux emplois les mieux rémunérés.

Source : « Femmes et hommes, l'égalité en question », Insee Références – Edition 2022
Champ : Insee Panel tous salariés

Écarts de salaire (ETP) entre les femmes et les hommes, entre 2017 et 2021



Source : INSEE - Base tous salariés 2021 (BTS)

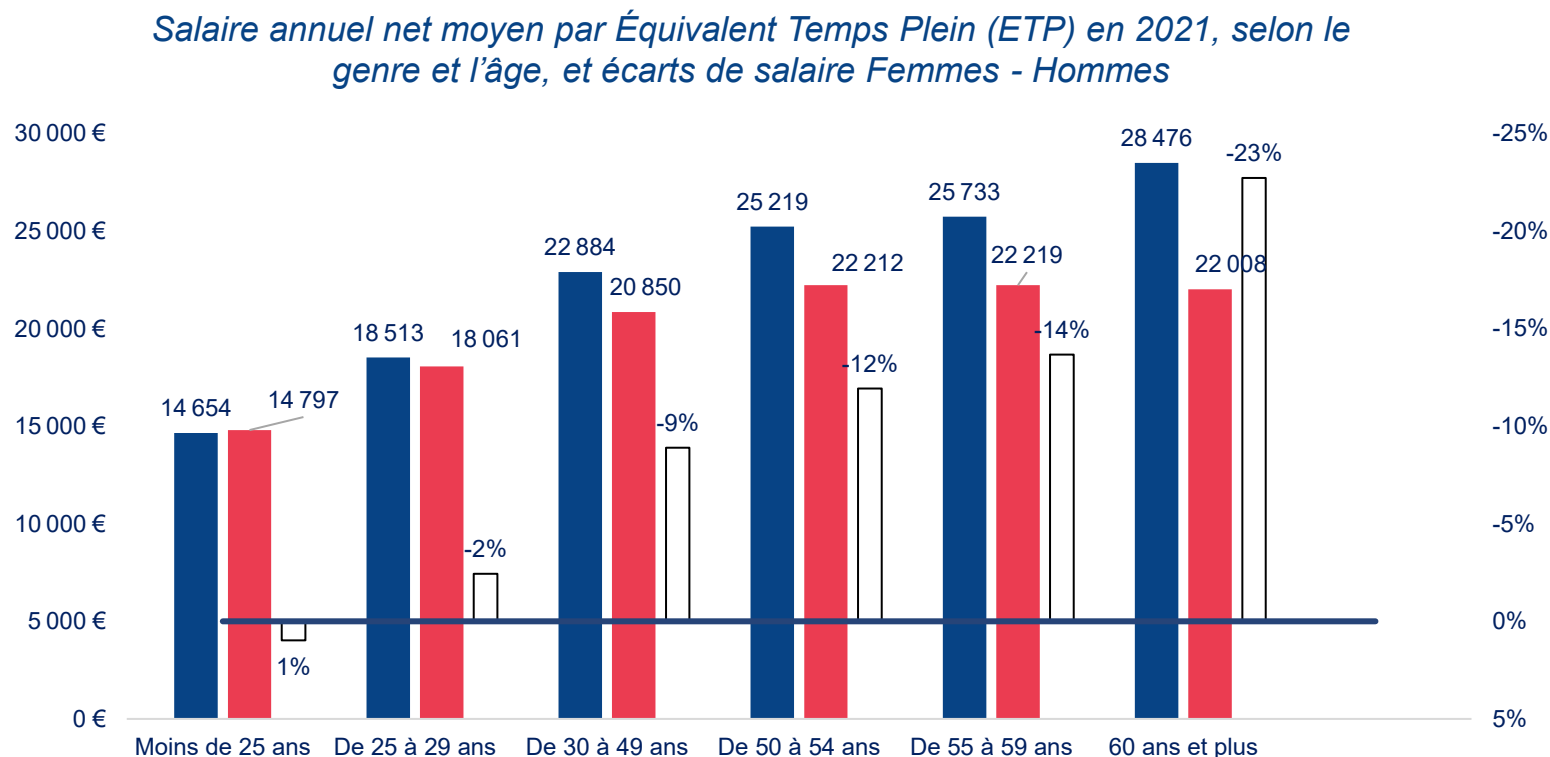
Note de lecture : En 2021, les femmes salariées des établissements de la branche gagnaient en moyenne 11% de moins que les hommes.

Rémunération

Des écarts de salaires entre les femmes et les hommes qui augmentent avec l'âge des salariés

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes croît fortement avec l'âge :

- Il est de 1%, en faveur des femmes, pour les moins de 25 ans, et de -23% pour les 60 ans et plus.
- C'est aussi avec l'âge que les salaires annuels nets moyens augmentent, davantage pour les hommes que pour les femmes. Chez les hommes, le salaire net moyen des 60 ans et plus est 94% plus élevé que celui des hommes de moins de 25 ans. Chez les femmes, entre les mêmes tranches d'âge, l'écart de salaire net moyen est bien moindre, puisqu'il s'élève à 49%.



Source : INSEE - Base tous salariés 2021 (BTS)

Note de lecture : En 2021, les salariées femmes de la branche, âgées de 25 à 29 ans avaient un salaire annuel net moyen de 18 061€. Celui des hommes était de 18 513€.

L'écart de salaire était de 2%, en faveur des hommes.

Rémunération

Des écarts de salaires variant selon les métiers exercés

- En 2021, l'écart de salaire le plus important entre les femmes et les hommes concernait les « **Cadres de l'exploitation des magasins de vente du commerce de détail** ». Les femmes exerçant ce métier dans la branche percevaient en moyenne un salaire net annuel 8% inférieur à celui de leurs homologues masculins. Ce métier était exercé par 46% des femmes (vs 62% de femmes dans l'ensemble de la branche).
- Dans le métier de « **Vendeur de biens culturels** » l'écart entre les femmes et les hommes en salaire annuel net moyen est de **5% en faveur des hommes**. Pour le métier d' « **Employé de libre service** » l'écart est de **5% en faveur des femmes**.

554g - Vendeurs de biens culturels (livres, disques, multimédia, objets d'art) (53%)

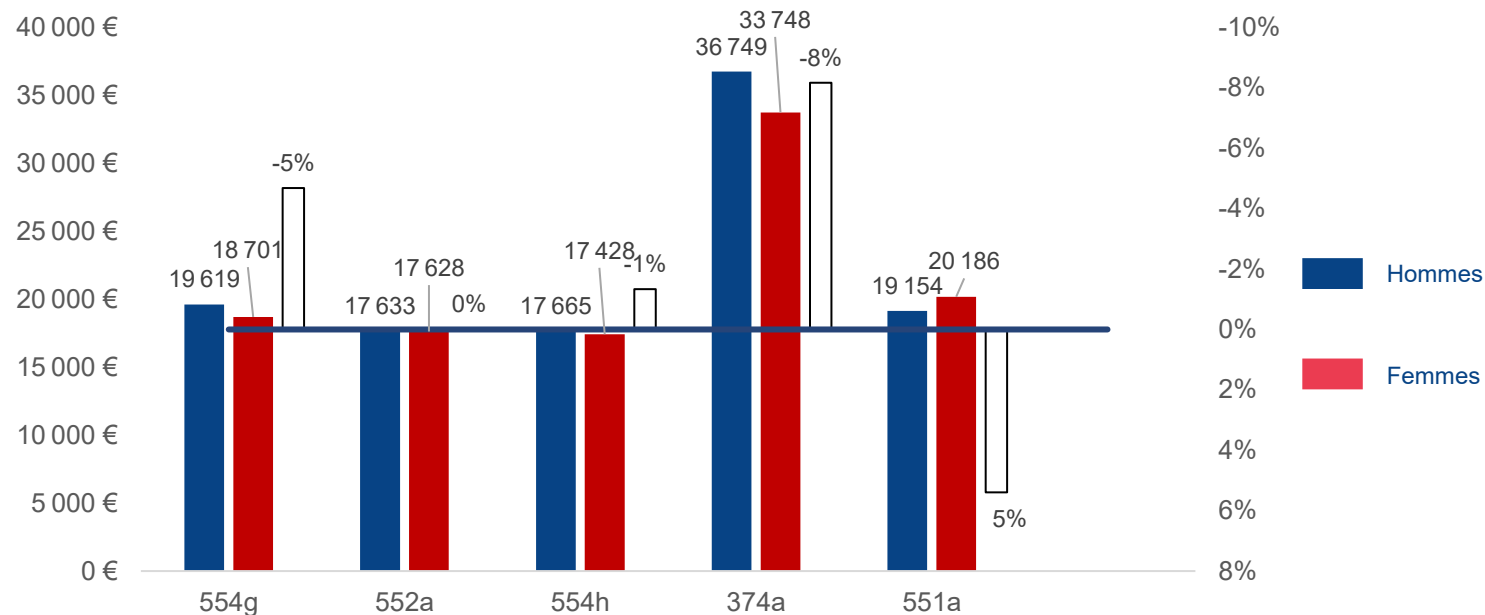
552a - Caissiers de magasin (6%)

554h - Vendeurs de tabac, presse et articles divers (6%)

374a - Cadres de l'exploitation des magasins de vente du commerce de détail (4%)

551a - Employés de libre service du commerce et magasiniers (4%)

Salaire annuel net moyen par ETP en 2021 selon le genre et le métier exercé*, et écarts de salaire Femmes - Hommes



Source : INSEE - Base tous salariés 2021 (BTS).

Note de lecture : En 2021, les salariées femmes de la branche, exerçant dans le métier de « Cadres de l'exploitation des magasins de vente du commerce de détail » (374a) avaient un salaire annuel net moyen de 33 748 €. Celui des hommes était de 36 749 €. L'écart de salaire était de 8%, en défaveur des femmes.

* Les statistiques présentent les résultats selon la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) dont l'Insee est responsable.

Formation en alternance

Les contrats en alternance : une féminisation alignée avec celle des salariés

Répartition des salariés de la branche en alternance par genre, pour les dix principales formations débutées en 2024

- En 2024, **484 contrats en alternance** (apprentissage et professionnalisation) ont débuté dans la branche de la librairie.
- **7 contrats d'alternance sur 10 ont été signés par des femmes.**
- Les dix principaux diplômes préparés représentaient **64%** des contrats signés.
- La **formation la plus préparée**, est le « **BP Libraire** », qui représente à lui seul 19% des contrats d'alternance. Dans cette formation, **62% des alternants sont des femmes.**

	Effectifs femmes	Effectifs hommes	Effectifs totaux	% Femmes	% Hommes
LIBRAIRE (BP)	58	35	93	62%	38%
Licence pro mention métiers du livre : édition et commerce du livre	47	5	52	90%	10%
INFORMATION-COMMUNICATION : METIERS DU LIVRE ET DU PATRIMOINE (BUT)	41	8	49	84%	16%
MANAGEMENT COMMERCIAL OPERATIONNEL (BTS)	23	21	44	52%	48%
INFORMATION-COMMUNICATION (LIC LMD)	20	2	22	91%	9%
CONSEILLER DE VENTE (TP)	9	5	14	64%	36%
METIERS DU COMMERCE ET DE LA VENTE OPTION A ANIMATION ET GESTION DE L'ESPACE COMMERCIAL (BAC PRO)	8	2	10	80%	20%
EQUIPIER POLYVALENT DU COMMERCE (CAP)	7	3	10	70%	30%
NEGOCIATION ET DIGITALISATION DE LA RELATION CLIENT (BTS)	2	7	9	22%	78%
METIERS DU LIVRE ET DE L'EDITION (MASTER)	8		8	100%	0%

Source : OPCO EP 2024

Note de lecture : 62% des contrats d'alternance visant le diplôme de « BP Libraire » ont été signés par des femmes en 2024. Pour ce même diplôme, 38% des contrats ont été signés par des hommes.

L'égalité professionnelle et salariale dans la librairie : quels enjeux dans une branche féminisée ?

L'égalité professionnelle, un enjeu dans une branche très féminisée ?

Dans la branche de la librairie, **la majorité des salariés sont des femmes (62%)**, et une très grande partie des établissements compte moins de 11 salariés. Dans les très petites structures, les enjeux et actions en matière d'égalité professionnelle peuvent sembler complexes ou peu adaptés, ce qui peut **freiner l'appropriation du sujet**.

« *Je ne mets rien en place car mon équipe n'est constituée que de femmes.* » - Questionnaire en ligne – moins de 11 salariés

« *Il n'y a pas d'homme dans mon entreprise donc pas de réflexion sur le sujet pour le moment.* » - Questionnaire en ligne – moins de 11 salariés

« *N'ayant qu'une salariée, difficile de mettre en place des actions.* » - Questionnaire en ligne – moins de 11 salariés

Les chefs d'établissement et gérants évoquent aussi une méconnaissance et la complexité des éléments légaux et conventionnels, notamment le droit du travail et l'accord de branche sur l'égalité femmes-hommes de 2019.

« *Les gens ne savent pas situer la hiérarchie des normes. Même nous, on est perdus entre convention, accord d'entreprise...* » - Entretien - 50 salariés et plus

« *Il y a un manque de formation des chefs d'entreprise sur le droit du travail.* » - Entretien - moins de 11 salariés

« *Je pense que je respecte les règles, mais je ne suis pas sûr de tout connaître.* » - Entretien - De 11 à 49 salariés

« *[concernant l'accord de 2019] Moi j'ai aucun souvenir que ce sujet-là ait été abordé dans la librairie où j'étais à l'époque.* » - Entretien - moins de 11 salariés

Des trajectoires et appétences littéraires féminisées

Si les indicateurs statistiques montrent que les femmes représentent plus de 6 salariés sur 10 dans la branche, la part des femmes pour le **métier de vendeur de biens culturels** est de **68%**.

La prédominance féminine observée dans la branche semble s'ancrer dès les parcours de formation, où les femmes sont majoritaires dans les cursus liés aux métiers du livre. En effet, **62% des contrats d'alternance visant le diplôme de « BP Libraire » ont été signés par des femmes en 2024**, elles sont 90% en Licence professionnelle « Edition et commerce du livre », et 84% dans le BUT « Information-communication : Métiers du livre et du patrimoine ». Ce constat statistique, bien que limité à l'alternance, est confirmé par les professionnels lors des entretiens.

« Les femmes ont souvent un parcours littéraire, ce qui les amène naturellement vers la librairie. » - Entretien - moins de 11 salariés

« Quand j'ai enseigné à l'IUT Métiers du livre, il y avait 80 à 90% de femmes, parfois 100% ». – Entretien - moins de 11 salariés

« Dès l'école de la librairie, c'est déjà surreprésenté par les femmes » - Entretien - moins de 11 salariés

Autre élément explicatif, la surreprésentation des femmes parmi les lecteurs : en 2023, **71% des femmes déclaraient lire beaucoup ou moyennement contre 49% des hommes** ([source : Ipsos, Les français et la lecture, CNL, 2023](#)).

« Il y a beaucoup plus de lectrices que de lecteurs. » - Entretien - moins de 11 salariés

Certains enquêtés évoquent une **corrélation entre les habitudes de lecture et l'orientation vers les métiers du livre**, en soulignant une forte présence féminine parmi les lecteurs.

« C'est un métier passion, donc les passionnés de lecture... ce sont essentiellement des femmes. » - Entretien - moins de 11 salariés

Des perceptions contrastées autour du “métier passion”

Plusieurs enquêtés évoquent la notion de “**métier passion**”, souvent associée à une représentation valorisante du métier. Cette perception peut parfois conduire à des attentes élevées vis-à-vis de l’engagement professionnel, tout en rendant **moins visibles certaines tâches concrètes et compétences mobilisées** au quotidien. Certains témoignages suggèrent également que cette représentation pourrait influencer les perceptions liées à la reconnaissance salariale.

« *Le métier passion, c’est une manière de dire : vous n’avez pas besoin de reconnaissance.* » - Entretien - moins de 11 salariés

« *On lit en dehors du temps de travail, on prépare des animations, on est sollicité en dehors de la librairie.* » - Entretien - de 11 à 49 salariés

« *On ne rémunère pas les animations, pas les heures sup, pas le temps de lecture.* » - Entretien - moins de 11 salariés

L’image valorisante du métier peut parfois occulter les contraintes opérationnelles liées à l’activité commerciale : **gestion de la clientèle, logistique, effort physique et amplitude horaire** (travail le week-end, le soir, pendant les vacances ...).

« *Il y a une image d’Épinal de la librairie, très valorisante, mais déconnectée de la réalité.* » - Entretien - moins de 11 salariés

« *Les gens idéalisent le métier. Mais passer sa journée à ouvrir des cartons, rentrer les livres, ce n’est pas ce qu’ils imaginaient.* » - Entretien - moins de 11 salariés

« *C’est un métier passion, mais très fatigant, très multitâche. Il faut gérer les clients, les stocks, les animations, les réseaux sociaux...* » - Entretien - de 11 à 49 salariés

Certains enquêtés évoquent que, dans le cadre familial, la profession de libraire peut être **perçue comme une activité complémentaire**, notamment en raison des éléments liés à la rémunération. Cette perception pourrait influencer les arbitrages professionnels lors de changements dans la situation personnelle ou familiale.

« *C’est un métier passion, donc souvent dans un couple, c’est le deuxième salaire.* » - Entretien - moins de 11 salariés

Les enjeux de l'articulation entre vie professionnelle et personnelle

La principale difficulté évoquée par les enquêtés concerne les contraintes liées au commerce, notamment **les horaires et planning**. Certains enquêtés soulignent que les contraintes professionnelles peuvent être plus difficiles à gérer pour les salarié·es ayant des responsabilités familiales, en particulier dans les cas où ces responsabilités sont assumées par des femmes*, influençant les choix professionnels.

- « C'est un métier de vente, donc on travaille le samedi, on termine tard... pas très compatible avec la vie de famille. » - Entretien - moins de 11 salariés
- « Elle ne faisait pas de fermeture parce qu'avec la nounou, les horaires ne coïncidaient pas. » – Entretien - moins de 11 salariés
- « Les horaires de travail étaient un peu compliqués pour ses enfants. [...] Elle voulait des horaires qui lui permettent d'être plus disponible pour sa famille. » - Entretien - moins de 11 salariés.

Au-delà des horaires et des plannings, les enquêtés évoquent également le temps de travail nécessaire, en dehors des heures officielles, pouvant être **difficile à concilier avec les responsabilités personnelles**, et notamment familiales..

- « J'ai trois enfants, je ne peux pas faire les fermetures tardives ou les animations du soir. » - Entretien - moins de 11 salariés
- « On vous demande de faire des rencontres, des animations, tout ça ce n'est pas sur votre temps de travail. » - Entretien - moins de 11 salariés

* Kandil, L. & Périvier, 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.

Des expériences contrastées selon le genre dans le commerce culturel

Au delà des contraintes horaires, certains enquêtés perçoivent des différences dans les interactions avec la clientèle selon le genre, notamment en matière de légitimité perçue.

« J'ai l'impression que parfois on va plus me prendre moi au sérieux que mes collègues [femmes] » Entretien - moins de 11 salariés
« Parfois mes collègues [femmes] vont répondre à une question et le client va venir me voir pour que je donne la même réponse »
Entretien - moins de 11 salariés

Selon les enquêtés, la distinction entre femmes et hommes se fait aussi ressentir dans les **interactions conflictuelles** avec la clientèle.

« Quand mon collègue homme est intervenu, le client n'a pas moufté. Moi, on m'aurait contestée. » - Entretien - moins de 11 salariés
« Quand je me trompe sur une commande, on me le fait remarquer. Mon collègue, "c'est pas grave, ça arrive". » - Entretien - moins de 11 salariés
« Quand je refuse une mise en avant, on insiste. Mon collègue dit non, on passe à autre chose. » - Entretien - moins de 11 salariés

Par ailleurs, **la répartition des rayons peut parfois refléter des représentations genrées**, selon les perceptions exprimées par les enquêtés : ceux perçus comme étant valorisés seraient plus souvent gérés par des hommes, quand les rayons jeunesse par exemple seraient plus souvent tenus par des femmes.

[Rapportant les clichés sur les différents rayons]

« Les sérieux, c'est pour les hommes. Les petites histoires, c'est pour les femmes. » - Entretien - moins de 11 salariés
« Jeunesse, c'est comme les instits : ça concerne les enfants, donc c'est pour les femmes. » - Entretien - moins de 11 salariés
« Les sciences humaines, c'est souvent des hommes qui s'en occupent. » - Entretien - De 11 à 49 salariés

Des freins à l'évolution professionnelle : perceptions et trajectoires en librairie

Certains témoignages font état d'un **sentiment de légitimité moindre** pour les femmes, qui pourrait influencer leurs trajectoires professionnelles dans la branche. Cela est observé à travers les indicateurs statistiques en 2021, le métier de « **vendeur de biens culturels** » étant exercé à **68% par des femmes**, tandis qu'elles comptent pour **moins de la moitié (46%) des « cadres de l'exploitation des magasins de vente du commerce de détail »**.

« J'ai longtemps hésité à postuler un poste de responsable. Je ne me sentais pas légitime. » - Entretien - moins de 11 salariés

« Les femmes, elles vont se dire : "Est-ce que je vais être capable ?" [...] alors que les hommes, ils y vont. » - Entretien moins de 11 salariés

Les enquêtés évoquent **des perspectives d'évolution professionnelle limitées dans la branche**, en particulier dans les petites structures où les opportunités sont moins nombreuses

« Les évolutions, elles ne sont pas nombreuses. Soit vous devenez responsable, soit vous créez votre librairie. » - Entretien moins de 11 salariés

« Le problème, c'est que ces postes n'existent pas. À part dans les très grandes librairies. » - Entretien moins de 11 salariés

L'évolution professionnelle dans la branche semble, selon les enquêtés, passer principalement par l'entrepreneuriat, **un parcours où les modèles féminins resteraient peu visibles**. La création et la gestion d'un commerce étant une activité particulièrement prenante, elles sont d'autant moins disposées à se lancer dans la création d'entreprise si elles exercent des responsabilités familiales.

« Avoir sa librairie, c'est quand même un choix de vie [...] Et ce côté chef d'entreprise, je pense qu'il a eu l'image masculine pendant très longtemps et des femmes s'autorisaient pas. » - Entretien - moins de 11 salariés

« Il y a des femmes qui ne veulent pas de responsabilités parce qu'elles savent que ça va empiéter sur leur vie familiale. » - Entretien - de 11 à 49 salariés

« J'aimerais bien ouvrir ma librairie un jour, mais je ne vois pas comment faire avec les enfants. » Entretien - moins de 11 salariés

Constats et actions des établissements

Dans les établissements où les équipes sont majoritairement féminines, la question de l'égalité professionnelle peut être **moins spontanément abordée**, selon les enquêtés. Les témoignages recueillis mettent en évidence des **différences de vécu selon le genre**, notamment en lien avec l'articulation vie professionnelle / vie personnelle, la relation à la clientèle ou les perspectives d'évolution.

Dans ce contexte, les établissements mettent en place certaines mesures, notamment en offrant une plus grande flexibilité dans les plannings. Les aménagements évoqués semblent davantage reposer sur des **pratiques informelles et une dynamique d'équipe** que sur des dispositifs formalisés. **Loin d'être des aménagements qui ne concerneraient que les salariées, ils s'inscrivent dans une approche visant à favoriser l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.**

« Le 6e semaine [de congés], c'est un accord d'entreprise ici. [...] C'est une sécurité pour tous les nouveaux. » - Entretien - moins de 11 salariés

« Ici, les filles, elles ont un samedi par mois. [...] C'est une gymnastique, mais on est de plus en plus nombreux à le faire. » - Entretien - moins de 11 salariés

Par ailleurs, les enquêtés soulignent l'impact de la féminisation dans la branche et relèvent une augmentation des ouvertures de librairie par des femmes, notamment d'anciennes salariées. Ces parcours féminins sont parfois cités comme des **éléments déclencheurs** pour d'autres salariées souhaitant se projeter dans l'entrepreneuriat. Les témoignages recueillis indiquent que les initiatives entrepreneuriales portées par des femmes concernent principalement des structures de petite taille, **tandis que les postes de direction dans les grandes structures semblent encore majoritairement occupés par des hommes.**

« Plus les femmes se rendent visibles sur des postes de responsabilité, plus ça crée une possibilité pour d'autres qui se disent : "Pourquoi pas moi ?" » - Entretien - moins de 11 salariés

« J'ai vu une collègue qui a monté sa librairie toute seule, ça m'a donné envie. » - Entretien - de 11 à 49 salariés

« J'ai longtemps hésité à candidater pour un poste de responsable. [...] Et puis j'ai vu que d'autres femmes le faisaient. » - Entretien - moins de 11 salariés

« Ma responsable précédente était une femme, très engagée. Elle m'a beaucoup appris. » - Entretien - moins de 11 salariés

« Je ne connais pas beaucoup de femmes qui dirigent des grosses structures. » - Entretien - moins de 11 salariés

Des actions majoritairement peu formalisées

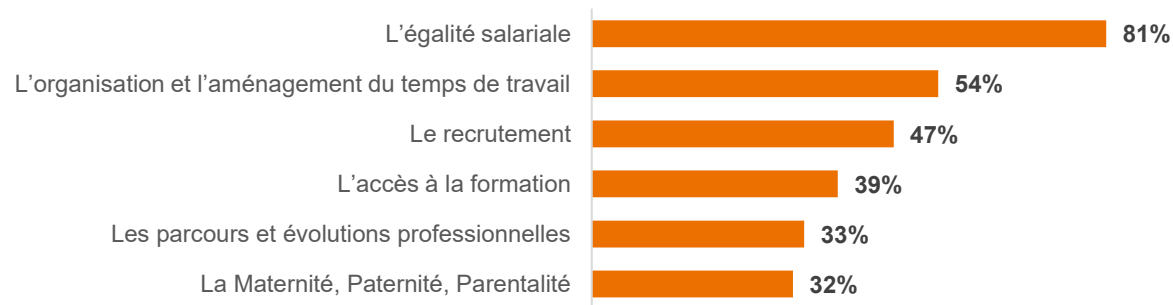
Une enquête auprès des établissements de la branche a questionné la **mise en œuvre d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes**.

- **Plus de la moitié (53%)** des établissements déclarent que des actions favorisant l'égalité professionnelle et salariale entre les salariés femmes et hommes ont été mises en place au cours des 5 à 10 dernières années
- Parmi les établissements ayant mis en place des actions, la plupart ne les ont **pas formalisées sous forme d'accord, de charte ou de plan d'action spécifique**.

Pour les établissements n'ayant **pas mis en œuvre d'actions** (47%) :

- **38%** disent **ne pas envisager de le faire**.
- **9%** déclarent **qu'ils envisagent de le faire**.

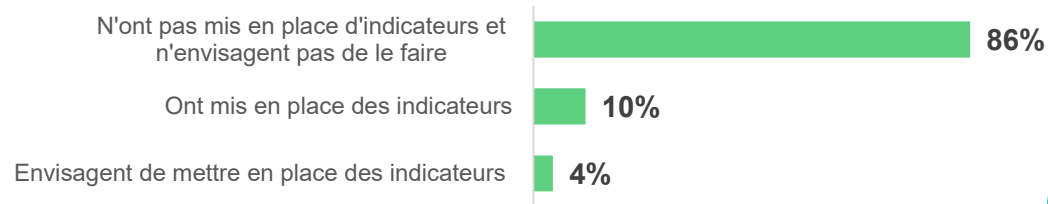
Que les établissements aient mis en place des actions ou qu'ils envisagent de le faire, certaines dimensions spécifiques en matière d'actions sont priorisées, et font écho aux entretiens réalisés :



Lecture : 81 % des établissements ayant mis en place des actions, ou envisageant de le faire, ont cité l'égalité salariale comme l'une des dimensions visées par ces actions.

L'enquête a également questionné la **mise en place d'indicateurs** en matière d'égalité entre les femmes et les hommes par les établissements de la branche.

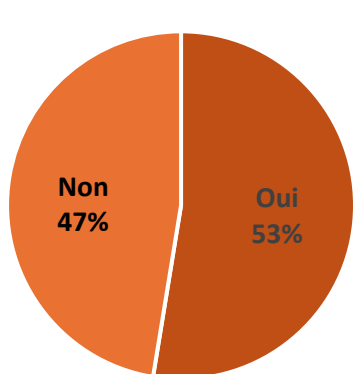
- **14%** des répondants déclarent avoir mis en place des **indicateurs de suivi** en matière d'égalité professionnelle (10%) ou envisagent de le faire (4%).



Un impact positif des actions en faveur de l'égalité professionnelle et salariale

- 53% des établissements interrogés déclarent que des actions favorisant l'égalité professionnelle et salariale entre les salariés femmes et hommes ont-elles été mises en place au cours des 5 à 10 dernières années
- 88% des établissements ayant en place mis des actions déclarent que celles-ci ont eu un impact positif

À votre connaissance, des actions favorisant l'égalité professionnelle et salariale entre les salariés femmes et hommes ont-elles été mises en place au cours des 5 à 10 dernières années ?



Concernant les actions mises en place, diriez-vous qu'elles ont eu un impact positif ?



■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, pas vraiment

Lors des entretiens, la majorité des enquêtés qui ont mis en place des actions **se sont appuyés sur des dispositifs de ressources humaines**, notamment par la création de fiches de poste, la conduite d'entretiens annuels ou l'intervention d'une personne extérieure.



« On a fait un peu trois échelons : libraire débutant, confirmé... avec toutes les compétences listées. Et si la personne coche les cases, elle peut monter. » Entretien - moins de 11 salariés

« [Lors des entretiens annuels] On voit là où ils pêchent un peu, où ils pourraient gagner en compétence, où nous on a des besoins. » - Entretien - moins de 11 salariés

« On a mis en place un accompagnement avec un coach interne... pour mieux se comprendre, mieux se coordonner. » - Entretien - moins de 11 salariés

Des retours positifs sur les mesures d'égalité mises en œuvre

Les établissements ayant mis en œuvre des **actions en faveur de l'égalité professionnelle** évoquent plusieurs **effets positifs**, notamment en matière d'organisation, de climat social et d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle. Ces effets sont rapportés à travers des témoignages qualitatifs issus de l'enquête et des entretiens.

Bien-être et satisfaction au travail : des mesures d'égalité favorisant les équilibres dans les vies professionnelles et personnelles.

« On a mis en place des fiches de poste, ça a permis de mieux répartir les tâches et de valoriser certaines missions. » - Entretien - moins de 11 salariés

« On a mis en place des binômes pour les week-ends, ça a amélioré l'équilibre vie pro/vie perso. » - Entretien - 50 salariés et plus

Équité et climat social : un facteur contribuant à un climat social apaisé et à une relation de confiance.

« Pas de débat sur une éventuelle différence de salaire pour un poste identique » - Enquête en ligne - de 11 à 49 salariés

« J'essaie de proposer des aménagements avant même qu'on me les demande. Il faut devancer, car tout le monde n'ose pas. » - Entretien - moins de 11 salariés

Cohésion et ambiance d'équipe : amélioration de la cohésion d'équipe et de la dynamique collective dans les établissements.

« Bonne entente dans l'équipe » - Enquête en ligne - moins de 11 salariés

« Implication personnelle des salarié.es plus importante, ambiance plus créative, meilleure communication » - Enquête en ligne - moins de 11 salariés

Organisation et performance : une meilleure coordination des équipes et une complémentarité.

« Fluidité des emplois du temps – meilleure coordination entre les salarié.es » - Enquête en ligne - moins de 11 salariés

« Complémentarité des équipes, possibilités de répondre au mieux aux demandes des clients et des clientes » - Enquête en ligne - moins de 11 salariés

Source : Entretiens + Enquête en ligne auprès d'établissements de la branche de la librairie, aux répondants ayant mis en place des actions en faveur de l'égalité professionnelle dans leur établissement : « Veuillez préciser les impacts positifs des actions mises en place »

Pratiques des établissements en matière d'égalité Femmes - Hommes

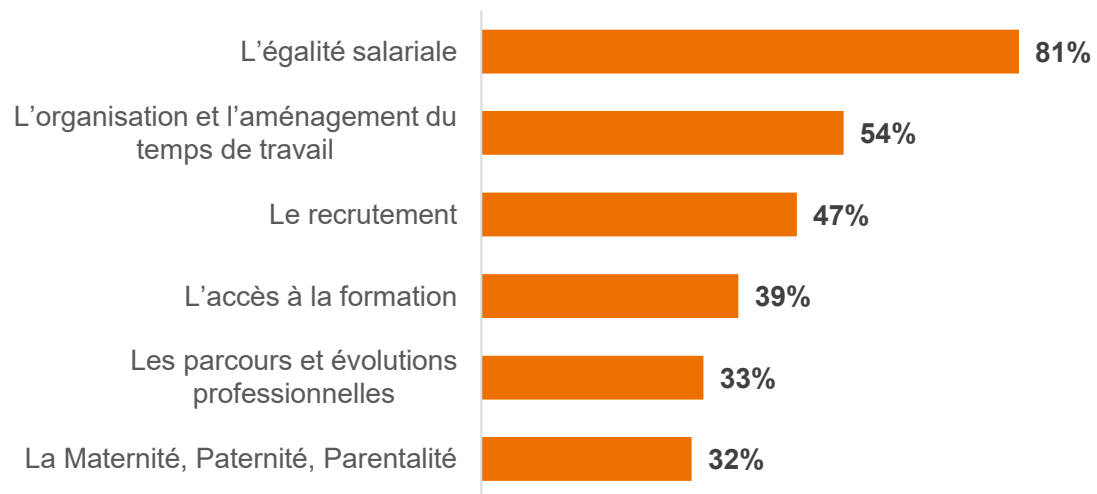
Quelles principales thématiques d'actions ?

Plus de 8 établissements sur 10 ont déclaré avoir mis en place ou souhaitent mettre en place des actions concernant l'égalité salariale. La majorité des accords d'entreprise analysés aborde les questions de maternité, paternité, parentalité.

81% des répondants à l'enquête déclarent avoir mis en place ou souhaitent mettre en place des **actions en faveur de l'égalité salariale**. Parmi les 8 accords d'entreprise analysés, 5 d'entre eux abordent cette question.

La quasi-totalité des accords analysés comporte des mesures relatives à **la maternité, paternité, parentalité**. Alors que seuls 32% des répondants à l'enquête ont ou souhaitent mettre en place des mesures sur ce sujet.

Sur quelles dimensions spécifiques mettriez-vous/avez-vous mis en place des actions ?



Dans les accords d'entreprise

Présent dans 5 accords / 8
Présent dans 5 accords / 8
Présent dans 5 accords / 8
Présent dans 4 accords / 8
Présent dans 5 accords / 8
Présent dans 7 accords / 8

Source : Enquête en ligne, OPCO EP / Accord d'entreprises de la branche disponibles sur Légifrance.

Rémunération



Législation et CCN

EGALITE DE REMUNERATION

« Pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'employeur doit respecter le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sans quoi il commet une discrimination et tombe sous le coup de la loi. » - Articles L. 3221-2 et L. 3221-6 du Code du travail

« Il s'agit, au-delà des historiques et des différences de situation, d'établir la réalité du principe « à travail égal, salaire égal ». L'égalité salariale entre les hommes et les femmes s'étend à l'ensemble du salaire, ses accessoires, notamment les primes et tous avantages. Le respect du principe d'égalité salariale implique également, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur, un positionnement identique dans la grille de classification des emplois de la branche. »

- Accords du 9 juillet 2019 – Article 6

RATTRAPAGE SALARIAL AU RETOUR DU CONGE MATERNITE

« [...] cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé [maternité], 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. » - Article L. 1225-26 du Code du travail



Remontées terrain

« Les collègues femmes acceptent plus de responsabilités, mais ne vont pas négocier leur classification. » - Entretien - moins de 11 salariés



Mesures définies dans les accords des entreprises de la branche

- Salaires d'embauche égaux : assurer que les salaires d'embauche à niveau de classification équivalente sont strictement égaux entre les hommes et les femmes
- Rémunérations identiques : rémunération équitable pour les salariés à temps complet et à temps partiel
- Analyse des écarts de rémunération : comparer, analyser et identifier les écarts de rémunération pour envisager des mesures correctives

Formation professionnelle



Législation et CCN

EGALITE D'ACCES A LA FORMATION

« [Les formations] doivent bénéficier sans distinction aux femmes et aux hommes.

Les entreprises définissent en concertation avec leurs partenaires sociaux les moyens de parvenir à une réelle égalité d'accès à la formation professionnelle.

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prendront en compte, dans la mesure du possible, les contraintes en termes d'horaires et/ou de déplacements géographiques liées à la charge d'enfant(s).

Les partenaires sociaux conviennent qu'une majoration de 10 % du salaire brut de base sera accordée au/à la salarié(e) qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation en dehors de son temps de travail, pendant la durée de la formation et sur justificatifs des dépenses. »

- Accords du 9 juillet 2019 – Article 7

VEILLER A LA FORMATION AU RETOUR DES CONGES LONGS

« Cet entretien professionnel, [...] est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical. »

Article L6315-1 du Code du travail



Mesures définies dans les accords des entreprises de la branche

- Accès égalitaire à la formation entre femmes et hommes mais aussi pour les salariés à temps partiel ou en horaires décalés.
- Intégration des salariés reprenant leur activité après un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou un congé parental d'éducation aux publics prioritaires pour l'accès à la formation.
- Financement de la remise à niveau pour les salariés en congé parental à temps plein supérieur à un an.

Parcours professionnel et évolution de carrière



Législation et CCN

LUTTER CONTRE LE PLAFOND DE VERRE

Les signataires du présent accord attirent donc l'attention des entreprises et leurs salarié(e)s sur le phénomène dit du « **plafond de verre** » qui désigne les freins invisibles à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques et à leur accession à des responsabilités.

Pour lutter contre cette tendance, il est notamment rappelé que :

- les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière doivent être identiques pour les femmes et pour les hommes. **Ils découlent de la reconnaissance des compétences, de l'expérience et des qualités professionnelles** ;
- **le congé de maternité, le congé parental d'éducation et le congé d'adoption ne doivent pas avoir d'incidence sur l'évolution de carrière des salarié(e)s** ;
- les salarié(e)s, femmes ou hommes doivent être dûment informé(e)s en toute équité, des postes disponibles et possibilités d'évolution.

Les entreprises sont aussi invitées à mettre en place des procédures et des **indicateurs permettant de suivre l'évolution professionnelle** des hommes et des femmes au sein de la structure.

FOND DE GARANTIE A L'INITIATIVE DES FEMMES (FGIF)

Son objectif est de faciliter l'accès au crédit bancaire des femmes pour financer la création, la reprise ou le développement de leur entreprise. Il peut être attribué à toutes les femmes qui veulent créer, développer ou reprendre une entreprise, quels que soient le statut de la créatrice (salariée, sans emploi...).

- Accord du 9 juillet 2019 – Article 8



Mesures définies dans les accords des entreprises de la branche

Quelques mesures :

- Diffusion interne des offres d'emploi sur des postes vacants à responsabilités de manière non genrée.
- Formulation des descriptifs de postes pour les rendre accessibles et attractifs tant aux femmes qu'aux hommes.
- Encouragement des femmes à intégrer le cursus évolutif « stagiaire chef de rayon ».



Remontées terrain

«[sur le fait d'avoir repris la librairie dans laquelle elle était salariée] À aucun moment, je me suis dit, si on me l'avait pas proposé, j'aurais pas fait, je pense. [...] C'était quelque chose qui était même pas dans mon cerveau. En fait, j'avais jamais envisagé. » - Entretien - moins de 11 salariés

« Il faut dire aux filles qu'elles peuvent se projeter dans l'entrepreneuriat et ça, ça reste à faire » - Entretien - moins de 11 salariés

Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle



Législation et CCN

PRISE EN COMPTE DE LA PARENTALITE

« La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre 1er du titre IV du livre 1er de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise. »

Articles L. 1225-16 du Code du travail

CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE FAMILIALE

« L'organisation du travail dans les entreprises soumises au présent accord s'efforce de prendre en compte les contraintes liées à l'exercice de responsabilités familiales afin de concilier vie professionnelle et familiale et de créer ainsi des conditions favorables à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'entretien d'évaluation peut être utilisé par le/ la salarié (e) pour évoquer ses difficultés de conciliation entre sa vie professionnelle et sa vie familiale.

Les entreprises soumises au présent accord organisent autant que possible les réunions de travail en tenant compte des contraintes liées à la vie familiale des salarié(e)s.

Dans le même esprit, les employeurs transmettront suffisamment à l'avance les plannings de travail, étant rappelé que l'article 53 de la convention collective de la librairie prévoit que le calendrier des congés principaux doit être établi et affiché au plus tard le 15 mars de chaque année. (1)

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial ».

- Accord du 9 juillet 2019 Article 10

Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle



Mesures définies dans les accords des entreprises de la branche

Quelques mesures :

- Au retour de congé maternité, parental, participation au financement du titre Chèque emploi service universel (CESU) à hauteur de 20€/mois pour celles reprenant leur horaire initial.
- Prise en compte des dates de vacances scolaires pour les salariés ayant des enfants
- Financement de la remise à niveau pour les salariés en congé parental à temps plein supérieur à un an
- Une heure d'absence rémunérée le jour de la rentrée scolaire pour accompagner les enfants jusqu'à leur entrée en 6^{ème}
- Possibilité d'aménagement du poste de travail pour les salariées enceintes.
- Octroi de jours supplémentaires de congé pour les salariés ayant des enfants de moins de 15 ans, pour la rentrée scolaire et pour les enfants malades
- Pendant une grossesse, entretien avec le manager pour faciliter la poursuite de l'activité, autorisation d'absence rémunérée pour les examens médicaux obligatoires, dérogation aux modalités de mise en œuvre du télétravail à partir du cinquième mois de grossesse



Pratiques inspirantes

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



Remontés terrain

« On a mis en place un jour fixe de repos pour que les gens puissent s'organiser. » - Entretien - moins de 11 à 49 salariés

« J'ai deux enfants, donc j'ai toujours essayé d'avoir des horaires fixes, mais ce n'est pas toujours possible » Entretien - moins de 11 salariés

« On fait des plannings au mois, mais il y a souvent des changements de dernière minute. » Entretien - moins de 11 salariés



Législation et CCN

PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION

« Les différences de traitement liées au sexe sont considérées comme un délit et sont punies par la loi. »

Articles L. 1132-1 et L. 1142-1 du Code du travail
Articles 225-1 à 225-4 du Code pénal

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement [...] en raison de son origine, de son sexe, ... »

Article L. 1132-1 du Code du travail

« Les entreprises tendront vers l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, sous réserve des caractéristiques du marché du travail, des candidatures et des critères objectifs recherchés.

À tous les niveaux hiérarchiques, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur la formation initiale, les compétences requises, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidat(e)s pour exercer l'emploi à pourvoir, et non sur l'appartenance à tel sexe ou situation familiale ».

Accord du 9 juillet 2019 – Article 5.3



Mesures définies dans les accords des entreprises de la branche

Quelques mesures :

- Formation des managers à la non-discrimination et remise d'un guide de sensibilisation.
- Attention particulière à la rédaction des offres d'emploi pour éviter toute discrimination.
- Favoriser la mixité des emplois en incitant le recrutement de femmes dans des métiers à forte population masculine et vice versa / Découverte des métiers
- Proposer des stages aux étudiants pour découvrir les métiers traditionnellement occupés par les hommes et les femmes

Conditions de travail, santé et sécurité



Remontées terrain

La question de la **pénibilité physique** est fréquemment évoquée dans les témoignages, notamment dans les petites structures, où elle est parfois perçue comme moins prise en compte.



« On est debout toute la journée, on court partout, on fait les caisses, les rayons, les cartons. » - Entretien - de 11 à 49 salariés

« À force de porter des charges lourdes, ça devient de plus en plus dur quand on vieillit. » - Entretien - moins de 11 salariés

« Il y a une pénibilité physique qui n'est pas toujours reconnue, surtout dans les petites structures. » - Entretien - moins de 11 salariés

Certains témoignages font état de situations liées à la sécurité, notamment concernant des **comportements inappropriés** de la part de clients, principalement rapportés par des salariées



« Il y a eu un client insistant qui voulait le numéro d'une salariée. » - Entretien - moins de 11 salariés

« Les femmes vont avoir des choses un peu ravissantes. Il va y avoir de la drague lourde. » - Entretien - moins de 11 salariés

« Il y a des problèmes de sécurité pour les femmes seules à la fermeture. » - Entretien - moins de 11 salariés



SANTE PHYSIQUE ET MENTALE

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. »

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés

Article L. 4121-1 du Code du travail

PREVENTION DES FAITS DE HARCELEMENTS

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret. » -

Article L. 1153-5 du Code du travail

RENFORCEMENT DE LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

« En premier lieu, l'obligation d'affichage relative au harcèlement sexuel a été renforcée par la loi.

[...] Par ailleurs, elle fait obligation aux entreprises employant au moins 250 salarié(e)s de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié(e)s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

De plus, elle impose à tous les CSE, quel que soit leur effectif, la nomination, parmi ses membres, d'un référent pour favoriser la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le décret du 8 janvier 2019 n° 2019-15 précise, en son article 2, que l'employeur est tenu de communiquer aux salarié(e)s leur adresse et leur numéro d'appel par tous moyens dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Ces référents doivent pouvoir bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice des missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. »

- Accord du 9 juillet 2019

Préconisations

Principaux constats

L'étude met en évidence que, malgré une forte féminisation du secteur, certaines inégalités professionnelles peuvent exister, parfois peu visibles ou peu identifiées comme telles.

- **Une féminisation du secteur qui peut limiter la perception des inégalités** : La forte présence de femmes dans les effectifs, combinée à la prédominance de petites structures, peut limiter la perception ou la prise en compte des enjeux d'égalité professionnelle. Pourtant, cette féminisation n'est pas neutre : elle résulte de parcours genrés, d'une orientation culturelle et scolaire différenciée, et d'une représentation du métier.
- **Le métier de vendeur de biens culturels : entre passion et reconnaissance des compétences** : L'image idéalisée du métier, fondée sur l'amour du livre et l'engagement personnel, tend à invisibiliser certaines activités et compétences professionnelles. Le métier est parfois perçu comme secondaire dans le cadre familial, ce qui peut influencer les trajectoires professionnelles, notamment chez les femmes.
- **Des contraintes professionnelles et personnelles genrées** : Les conditions de travail (horaires décalés, tâches non reconnues, relation clientèle, sécurité) peuvent être plus difficilement conciliables avec les responsabilités familiales, selon les témoignages recueillis, notamment chez les salariées. Ces éléments semblent pouvoir freiner leur évolution professionnelle et peuvent contribuer aux inégalités.
- **Des trajectoires freinées par des représentations genrées et des hésitations à entreprendre** : Malgré leur majorité dans la profession, les femmes restent sous-représentées parmi les cadres et les dirigeants. Certains freins à l'évolution professionnelle évoqués dans les témoignages incluent un manque de reconnaissance du métier, des représentations genrées de l'entrepreneuriat et des hésitations à se projeter dans des fonctions de responsabilité.

Enjeux clés

Au regard des constats issus de l'étude, **cinq enjeux** ont été identifiés, accompagnés de pistes d'action proposées pour la branche :



1. Informer et sensibiliser aux questions d'égalité professionnelle.



2. Reconnaître et valoriser les compétences réelles.



3. Lever les freins et accompagner l'évolution professionnelle.



4. Favoriser la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.



5. Outiller la branche.



Informer et sensibiliser aux questions d'égalité professionnelle.

Le premier enjeu pour la branche de la librairie est probablement de sensibiliser les établissements à ce qu'est l'égalité professionnelle, afin qu'ils puissent s'emparer pleinement de cette thématique et décider de mettre en place des actions, ou plus d'actions.



Constats

- La forte présence de femmes dans le secteur peut conduire à une perception d'égalité acquise, rendant certaines inégalités moins perceptibles.
- De nombreux petits établissements dans la branche qui, par le très faible nombre de salarié(e)s, peuvent ne pas se sentir concernés par l'égalité professionnelle.
- Des indicateurs de suivi moins souvent saisis par les TPE.
- Des stéréotypes de genre potentiellement non identifiés comme tel.
- Le métier est souvent perçu comme une vocation ou un "métier passion", ce qui contribue à invisibiliser les compétences.
- Les inégalités sont rarement abordées comme des enjeux structurels, mais plutôt comme des questions individuelles ou relationnelles.



Des questions à se poser avant d'engager des actions :

- Quels formats de sensibilisation (guides, témoignages, formations courtes) seraient les plus adaptés aux réalités des librairies ?
- Quels acteurs de la branche peuvent relayer ces messages et accompagner les structures dans une démarche de progrès ?



Informer et sensibiliser aux questions d'égalité professionnelle.

Actions possibles pour la branche	Objectifs	Bénéficiaires finaux
Mise à disposition d'outils de sensibilisation à l'égalité professionnelle (fiches pratiques, infographies, vidéos courtes...)	<ul style="list-style-type: none">• Diffuser une culture de l'égalité accessible et concrètes.• Favoriser une prise de conscience élargie, une meilleure compréhension des enjeux.	Gérants.es de librairies, salarié·es, responsables RH, représentant.es du personnel et délégué.es syndicaux.
Organiser des webinaires ou ateliers avec témoignages	<ul style="list-style-type: none">• Donner à voir des situations concrètes et favoriser l'appropriation des enjeux	Gérant.es, salarié·es, représentant.es de branche.
Diffuser des fiches sur les obligations légales (convention collective, accord de branche, droit du travail...)	<ul style="list-style-type: none">• Rendre les obligations plus lisibles et applicables, même dans les petites structures.• Permettre aux entreprises de 50 salarié(e)s et plus d'anticiper leurs pratiques.	TPE/PME, responsables RH, employeurs.



Reconnaître et valoriser les compétences réelles.



Constats

- La notion de “métier passion” peut parfois occulter certaines compétences professionnelles mobilisées au quotidien.
- Les tâches liées à la logistique, à la relation client, à l’animation ou à la gestion sont nombreuses mais peu reconnues ou valorisées.
- Les salariés, notamment les femmes, évoquent un manque de reconnaissance de leur investissement hors temps de travail (préparation d’animations, lecture, etc.).
- Les petites structures disposent rarement de fiches de poste ou de référentiels de compétences formalisés.
- Les évolutions professionnelles sont limitées, et les compétences ne sont pas toujours prises en compte dans les parcours.



Des questions à se poser avant d’engager des actions :

- Comment mieux définir les compétences mobilisées dans les métiers du livre, notamment dans les petites structures ?
- Quels outils peuvent aider à reconnaître les compétences informelles ou invisibles (animation, lecture, ...) ?
- Comment intégrer la reconnaissance des compétences dans les pratiques RH (entretiens annuels, fiches de poste, classification) ?
- Quels leviers peuvent être mobilisés pour valoriser ces compétences dans les parcours professionnels et les évolutions de carrière ?



Reconnaître et valoriser les compétences réelles.

D'après les entretiens réalisés, différentes activités et compétences mobilisées peuvent être peu visibles dans le quotidien des métiers de la librairie. Activités logistique, relation client, animations parfois hors temps de travail... Les pistes d'actions ci-dessous visent à valoriser ces activités et compétences, notamment les femmes qui sont statistiquement majoritaires dans la branche.

Actions possibles pour la branche	Objectifs	Bénéficiaires finaux
Élaborer des fiches de poste types intégrant les compétences et activités (relation client, logistique, animation, polyvalence)	<ul style="list-style-type: none">• Rendre visibles et reconnues les compétences mobilisées dans les métiers du livre.	Gérants de librairies, salariés, responsables RH
Encourager la mise en place d'entretiens professionnels structurés dans les petites structures (grilles, guides, outils RH)	<ul style="list-style-type: none">• Identifier les compétences acquises et les besoins en évolution ou formation.	Salariés, managers, responsables RH
Créer un référentiel métier spécifique à la branche, incluant les compétences transversales peu visibles (cartographie des emplois et compétences).	<ul style="list-style-type: none">• Valoriser les métiers et compétences de façon fidèle à leur réalité.• Permettre aux personnes de se projeter dans les métiers.	Branches professionnelles, organismes de formation, salariés



Lever les freins et accompagner à l'évolution professionnelle.



Constats

- Les femmes sont majoritaires à des postes d'employés (vendeuses de bien culturel, caisse) mais sous-représentées parmi les cadres et les dirigeant·es.
- Le métier de libraire est souvent perçu comme un "deuxième salaire" dans les couples, ce qui peut limiter l'ambition professionnelle.
- Certains témoignages évoquent des hésitations à postuler à des postes à responsabilités ou à entreprendre, notamment chez les femmes.
- Les évolutions professionnelles sont rares dans les petites structures, souvent limitées à la création d'entreprise.
- Le manque de modèles féminins dans les fonctions de direction freine la projection des salariées dans des parcours évolutifs.



Des questions à se poser avant d'engager des actions :

- Comment rendre visibles les parcours féminins dans la branche pour encourager l'ambition et la projection ?
- Quels outils ou formats peuvent aider à valoriser les trajectoires professionnelles des femmes (témoignages, portraits, événements) ?
- Comment accompagner les femmes dans la prise de responsabilités, notamment dans les petites structures ?
- Quels freins structurels ou culturels doivent être levés pour favoriser l'évolution professionnelle des femmes ?



Lever les freins et accompagner à l'évolution professionnelle.

Actions possibles pour la branche	Objectifs	Bénéficiaires finaux
Mettre en valeur des parcours féminins dans la branche (portraits, témoignages, événements)	<ul style="list-style-type: none">• Encourager la projection des femmes dans des fonctions à responsabilités	Salariées, responsables d'établissement, jeunes en formation
Créer un programme d'accompagnement à la prise de poste ou à la création d'entreprise (mentorat, coaching, réseau)	<ul style="list-style-type: none">• Soutenir les femmes dans leur évolution professionnelle et lever les freins à l'entrepreneuriat	Salariées, gérantes, entrepreneures
Diffuser des outils pour identifier les freins à l'évolution professionnelle des femmes : grille d'autodiagnostic simplifiée pour évaluer les pratiques internes (recrutement, formation, rémunération, ...), questionnaire de perception en matière d'égalité, simulateur d'index égalité (pour les entreprises de 50+ salarié·es...)	<ul style="list-style-type: none">• Aider les établissements à repérer et agir sur les freins à l'évolution professionnelle des femmes.	Gérants, responsables RH, salariées



Favoriser la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle des femmes et des hommes.



Constats

- Des contraintes horaires liées au commerce (travail le week-end, en soirée, pendant les vacances scolaires), difficilement compatibles avec les responsabilités familiales, notamment pour les femmes.
- Un travail invisible parfois en dehors des horaires de travail : préparation d'animations, lecture hors temps de travail, ...
- Des aménagements ponctuels mais peu formalisés, certains établissements mettant en place des repos fixes, accordant une souplesse de planning, mais sans cadre structuré. Ces pratiques sont souvent informelles et varient selon les établissements.



Des questions à se poser avant d'engager des actions :

- Quels aménagements peuvent être proposés aux salarié·es avec enfants ou en situation de parentalité ?
- Comment formaliser les bonnes pratiques existantes pour les rendre accessibles à tous les établissements ?
- Au-delà des aménagements, est-ce que toutes les mesures spécifiques à la parentalité peuvent être mises en place quelle que soit la taille des établissements ?



Favoriser la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle des femmes et des hommes.

La conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle constitue un enjeu central **pour l'ensemble des salarié.es** de la branche, quel que soit leur genre. Dans une logique d'égalité femmes-hommes, il est essentiel que les aménagements proposés bénéficient à tous, en tenant compte des contraintes familiales et personnelles de chacun. Les pistes d'action présentées visent à **favoriser cet équilibre, tout en s'adaptant aux réalités des établissements.**

Actions possibles pour la branche	Objectifs	Bénéficiaires finaux
Dans les établissements, formaliser des aménagements de planning (modèles de planning anticipé, outils collaboratifs)	<ul style="list-style-type: none">Favoriser l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle des femmes et des hommes.	Salarié.es, responsables d'établissement, responsables RH
Mettre en œuvre des mesures spécifiques parentalité, selon les possibilités des établissements (CESU, congés supplémentaires, entretiens retour de congés parentaux / maternité / paternité)		



Outiller la branche.

Le contexte actuel peut rendre plus complexe l'appropriation des enjeux liés à l'égalité professionnelle dans certaines entreprises. Il semble donc pertinent de se demander comment résoudre certaines problématiques du secteur, pour s'intéresser à l'égalité professionnelle et s'en emparer au-delà des actions déjà mises en œuvre.



Constats

- Des actions peu formalisées pour favoriser l'égalité professionnelle au sein des entreprises.
- Une connaissance limitée des obligations légales : hiérarchie des normes (convention collective, accord de branche, droit du travail) et dispositifs existants (index égalité, entretiens professionnels, etc.).
- Manque de ressources adaptées aux TPE : outils disponibles souvent complexes ou trop génériques pour les petites librairies, besoin de supports simples, concrets et directement utilisables.



Des questions à se poser avant d'engager des actions :

- Quels outils simples et directement utilisables peuvent être proposés aux petites structures ?
- Comment faciliter l'accès aux ressources sans alourdir les démarches ?
- Quels formats (papier, numérique, visuel) sont les plus adaptés aux réalités de terrain ?
- Comment mutualiser les bonnes pratiques et les rendre visibles à l'échelle de la branche ?
- Comment valoriser les outils déjà existants et éviter la dispersion des ressources ?



Outiller la branche.

Actions possibles pour la branche	Objectifs	Bénéficiaires finaux
Inciter les établissements à formaliser les actions menées dans des documents et à les transmettre à la CPPNI.	<ul style="list-style-type: none">• Avoir une visibilité sur les actions mises en place par les établissements.• Accompagner les établissements au regard de leurs pratiques.	La branche et, si des mesures sont prises, les établissements.
<ul style="list-style-type: none">• Créer un label ou une reconnaissance sectorielle pour les établissements ayant mis en œuvre des actions concrètes.• Communiquer sur les initiatives locales via les canaux de la branche (newsletter, site, événements).	<ul style="list-style-type: none">• Encourager les établissements à s'engager durablement.• Créer un effet d'entraînement par la reconnaissance.• Renforcer la visibilité des actions au sein de la branche.	La branche et, si des mesures sont prises, les établissements.
Créer une boîte à outils mettant à disposition des établissements des dispositifs existants (index égalité, entretiens professionnels, etc.), des modèles de documents (charte égalité, grille de suivi...)	<ul style="list-style-type: none">• Faciliter l'accès aux ressources.• Mutualiser les outils et bonnes pratiques.• Accompagner la formalisation des démarches.	La branche et, si des mesures sont prises, les établissements.



Outiller la branche.

Actions possibles pour la branche	Objectifs	Bénéficiaires finaux
<p>Accompagner les établissements dans la conciliation vie pro/perso :</p> <ul style="list-style-type: none">• Proposer des modèles de plannings souples prenant en compte les contraintes familiales de tous les salarié·es.• Inclure des fiches pratiques sur les droits liés à la parentalité, utilisables par les employeurs et les salarié·es.• Créer un simulateur d'impact organisationnel pour anticiper les effets des aménagements.	<ul style="list-style-type: none">• Promouvoir une approche inclusive de la parentalité et des attentes et contraintes personnelles.• Outiller les établissements pour anticiper et organiser les aménagements.• Favoriser l'égalité femmes-hommes dans l'accès aux ajustements.	<p>La branche et, si des mesures sont prises, les établissements.</p>
<p>Évaluer les obstacles à l'attractivité en matière de conditions de travail, d'emploi ou de rémunération, au regard de la réalité des entreprises ; et déterminer si ceux-ci peuvent avoir des effets sur l'égalité professionnelle.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Obtenir un état des lieux des difficultés spécifiques au secteur en termes d'emploi.• Mesurer leurs effets sur l'égalité professionnelle.• Adopter des mesures permettant d'accompagner les établissements dans la résolution de ces difficultés.	<p>La branche et, si des mesures sont prises, les entreprises.</p>

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.lopcommerce.com/media/uzrhdy1/guide-egalit%C3%A9-fh-vente-%C3%A0-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-legalite-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-harcelement/>
www.stop-harcelement-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



www.opcoep.fr