



# Étude sur l'égalité Femmes - Hommes

Branche professionnelle  
des pompes funèbres

# 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 : comment les entreprises s'en saisissent ?

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

06 | Préconisations



# Objectifs et méthodologie

---

# Objectifs du projet

La convention collective nationale (CCN) des pompes funèbres dispose d'un texte spécifiquement dédié à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. Cet avenant, daté du 25 septembre 2008, fixe un cadre de dispositions destinées à promouvoir et garantir cette égalité, au travers de 12 articles.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) des pompes funèbres 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

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 sont présentées sous différentes 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 femme/homme, disponibles sur la plateforme Légifrance, pour la branche des pompes funèbres.



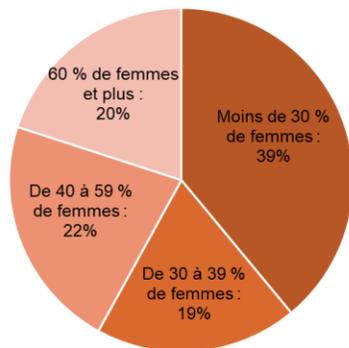
# Panels d'établissements interrogés

Pour mesurer et mieux comprendre les pratiques en cours au sein des entreprises de la branche des pompes funèbres concernant l'égalité professionnelle et salariale Femmes / Hommes, une enquête a été mise en place permettant d'interroger plus de 150 personnes, salarié(e)s et dirigeant(e)s d'entreprises.

Une enquête en ligne a été diffusée aux établissements de la branche des pompes funèbres adhérents à l'Opcv, pour lesquels un email était renseigné dans la base de données de l'organisme de compétences. 2 062 destinataires ont ainsi été contactés. 150 ont pris le temps de répondre, entre le 20 mai et le 10 juin 2025, soit 7 % du panel. Afin de compléter ces informations, cinq personnes ont également été interrogées lors d'entretiens individuels.

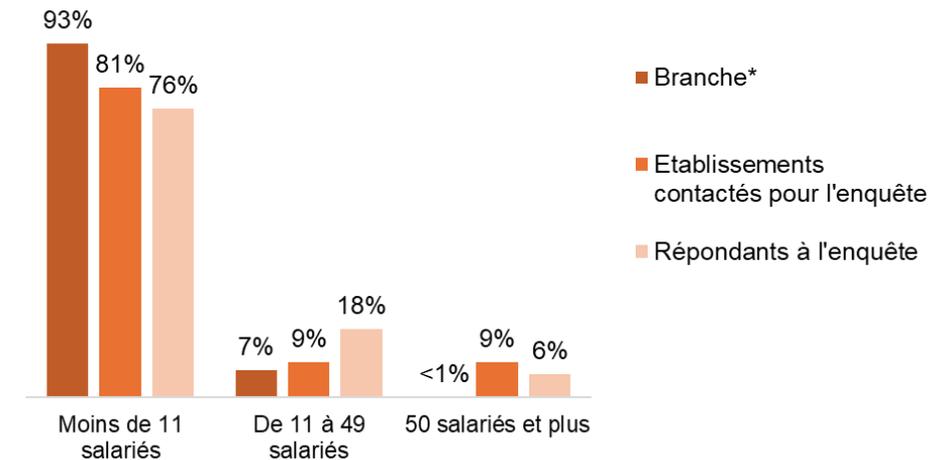
Les 150 établissements ayant répondu à l'enquête en ligne représentent près de 5 500 salarié(e)s. Il s'agit majoritairement (à 76 %) d'établissements de moins de 11 salarié(e)s. Si ces structures sont majoritaires dans la branche (93 % en 2020), elles sont néanmoins sous-représentées dans les réponses au questionnaire, au profit d'une sur-représentation des établissements comptant plus de 10 salariés. Ceci s'explique, en partie, par le panel d'établissements contactés qui présente cette tendance. Cependant, celle-ci est encore plus accentuée pour les répondants, ce qui indique que les entreprises de plus de 10 salarié(e)s ont plus souvent répondu à l'enquête que les TPE (très petites entreprises). Notons que deux grandes entreprises (500 et plus de 3 000 salarié(e)s) ont répondu à cette enquête.

*Répartition des répondants à l'enquête selon la proportion de femmes salariées dans l'entreprise*



Parmi les répondants à l'enquête, près de 40 % comptent moins de 30 % de femmes salariées dans leur établissement. Comme nous le verrons dans les données présentées dans ce rapport, la moyenne pour l'ensemble de la branche est de 33 % de femmes.

*Répartition des établissements selon la taille*



\*Source : Panorama pompes funèbres édition 2023 – Données INSEE, Base tous salariés (BTS) 2020.

# Législation française et accord de la branche

---

# L'égalité professionnelle Femmes – Hommes : quelles lois ?

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 rémunération.
- 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 salarié(e)s 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, site <https://www.vie-publique.fr/>

# 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 2020, la quasi-totalité des établissements de la branche des pompes funèbres comptent moins de 50 postes. Moins de 1 % des établissements comptent 50 postes et plus.

Notons cependant que parmi les établissements de moins de 50 salarié(e)s, certains dépendent de groupes.

## 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<sup>er</sup> 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 %.

# L'avenant de 2008 pour la branche des pompes funèbres

Pour la branche des pompes funèbres, le dernier accord négocié est celui du **25 septembre 2008**, relatif à l'égalité professionnelle et salariale. Les articles en sont les suivants :

- Article 1 : **Champ d'application**
- Article 2 : **Réalisation d'une étude quantitative sur la situation de l'égalité professionnelle et salariale**

Détecter les disparités de traitement injustifiées entre hommes et femmes, en rechercher les causes, déterminer les actions à mettre en œuvre pour y remédier.

- Article 3 : **Rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi des hommes et des femmes**

Rappel de la législation pour les entreprises de plus de 50 salarié(e)s.

- Article 4 : **Recrutement**

Lutte contre les représentations, mixité des postes.

- Article 5 : **Salaire de base et rémunération**

Suppression des écarts de salaire non justifiés entre les femmes et les hommes. Les congés liés à la parentalité ou de soutien familial ne peuvent justifier des écarts de salaire.

- Article 6 : **Formation professionnelle**

Accès à la formation, organisation de la formation.

- Article 7 : **Parcours professionnel et évolution de carrière**

Mixité des emplois.

- Article 8 : **Conciliation vie professionnelle – vie familiale**

Les congés liés à la parentalité ou de soutien familial et l'aménagement des temps de travail ne peuvent être des facteurs directs ou indirects de discriminations dans l'évolution professionnelle. Étude des possibilités pour que les horaires de travail facilitent la conciliation vie professionnelle – vie familiale.

- Article 9 : **Actions de communication et d'information de la branche**

Féminisation de l'image des métiers au travers de la communication institutionnelle.

- Article 10 : **Accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe**

- Article 11 et 12 : **Bilan de l'accord et dépôt**

Bilan effectué par la branche dans les deux ans suivant sa date de dépôt, entrée en vigueur le lendemain du jour de la publication de l'arrêté au JO.

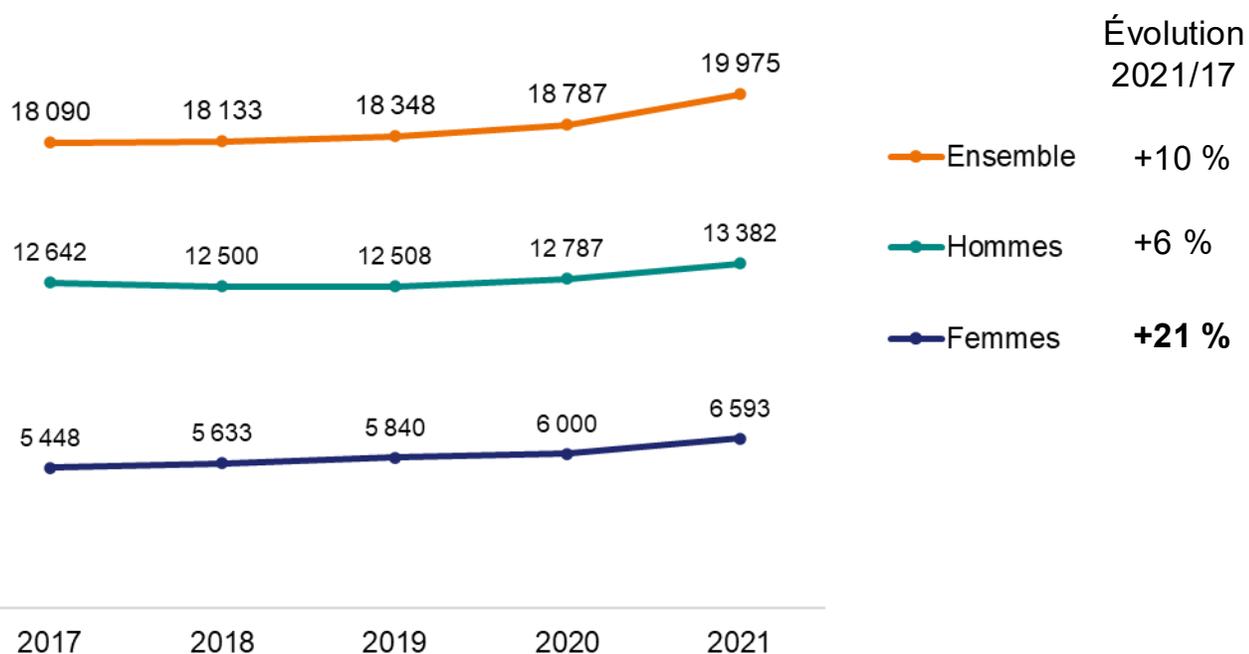
# 2017-2021 : Quels constats pour la branche?

---

# En cinq ans, +21 % de femmes salariées au sein de la branche

- Entre 2017 et 2021, la branche des pompes funèbres enregistre une croissance constante de son nombre de salarié(e)s : +10 % en cinq ans.
- **Cette progression est plus importante pour les femmes (+21 %)** que pour les hommes (+6 %), et ce tout particulièrement au regard de certaines caractéristiques :
  - +44 % de femmes de moins de 25 ans,
  - +37 % de femmes dans les entreprises de 50 salarié(e)s et plus,
  - +150 % de femmes parmi la catégorie socioprofessionnelle « profession intermédiaire » et +38 % parmi les « cadres et professions intellectuelles supérieures ».

Évolution du nombre de salarié(e)s de la branche entre 2017 et 2021, selon le sexe



Source : INSEE - Base tous salariés 2021 (BTS)

Note de lecture : En 2021, la branche compte 19 975 salarié(e)s : 13 382 hommes et 6 593 femmes. En cinq ans (2017-21), le nombre de salarié(e)s a progressé de 10 %.

# Un taux de féminisation peu élevé mais en progression

- En 2021, **les femmes représentent un tiers** (33 %) des salarié(e)s des entreprises de la branche des pompes funèbres.
- Cette part a progressé de **2,9 points** entre 2017 et 2021, du fait de la croissance plus rapide du nombre de salariées femmes par rapport au nombre de salariés hommes.

A titre de comparaison, le taux de féminisation de l'ensemble des branches adhérentes à l'Opco des entreprises de proximité est de 49 % (2020).

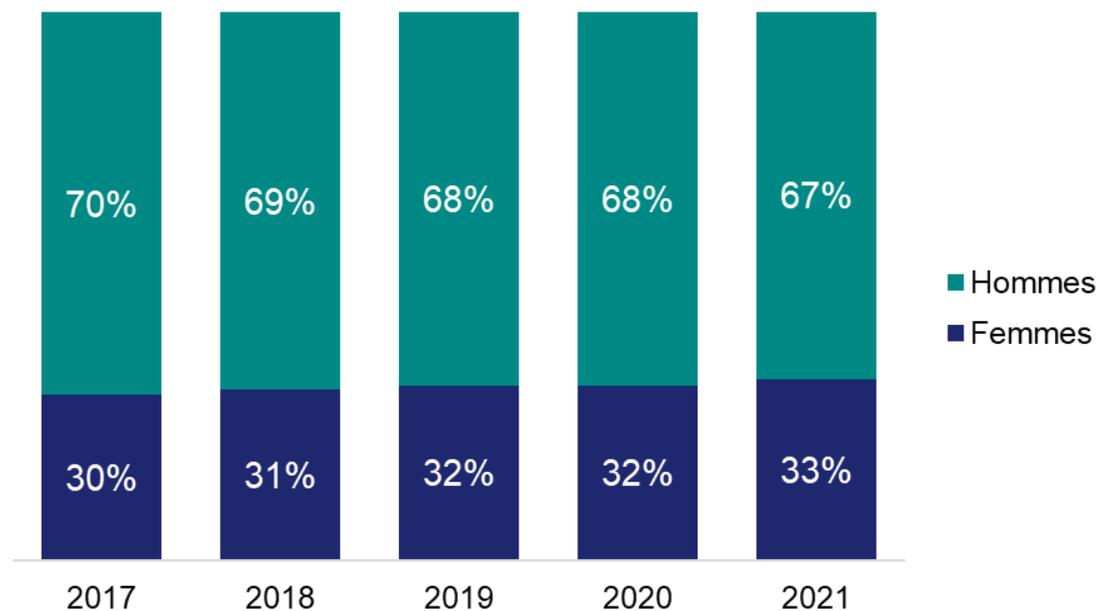
Ce taux global est proche de celui de la population active : selon l'Insee, en 2020, les femmes représentaient 48,5 % de la population active<sup>1</sup>.

Par convention, un métier est dit mixte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % de ses effectifs<sup>2</sup>.

Sources : <sup>1</sup>« Femmes et hommes, l'égalité en question », Insee Références – Édition 2022

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

Répartition des salarié(e)s de la branche par sexe entre 2017 et 2021



Source : INSEE - Base tous salariés 2021 (BTS)

Note de lecture : En 2021, la branche compte 67 % d'hommes et 33 % de femmes parmi ses salarié(e)s.

# Une répartition relativement proche quelle que soit la taille de l'entreprise...

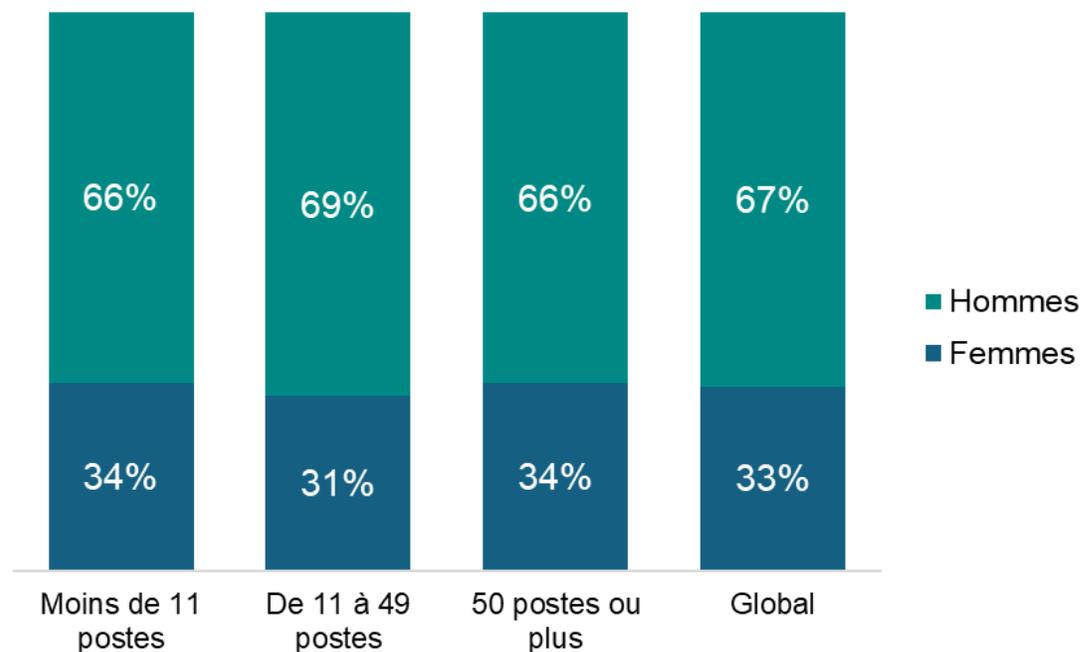
- En 2021, le taux de féminisation des entreprises\* comptant entre 11 et 49 salarié(e)s est quelque peu inférieur (31 %) à la moyenne de la branche.
- Celui des autres entreprises (moins de 11 salarié(e)s et 50 salarié(e)s et plus) est de 34 %.

*\*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.*

*Ainsi, en 2020, 62 % des salarié(e)s travaillent dans un établissement comptant moins de 11 postes (données Panorama – édition 2023). Cependant, cette part n'est plus que de 36 % lorsque l'on raisonne en entreprises employeurs.*

*Inversement, cette même année, 7 % seulement des salarié(e)s travaillent dans un établissement comptant 50 postes et plus (données Panorama – édition 2023). Cette part est de 39 % lorsque l'on raisonne en entreprises employeurs.*

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



Source : INSEE - Base tous salariés 2021 (BTS)

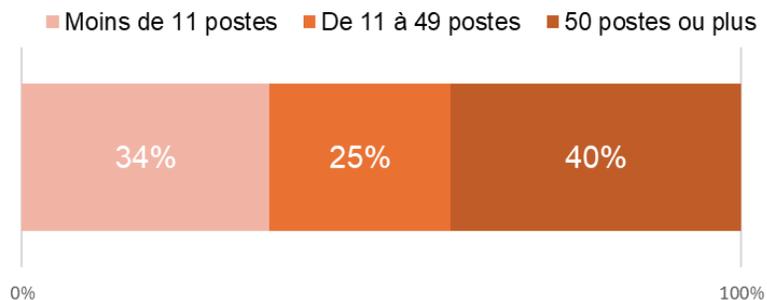
Note de lecture : En 2021, au sein des entreprises de la branche comptant moins de 11 salarié(e)s, 66 % sont des hommes et 34 % des femmes.

## ... mais des évolutions différentes entre 2017 et 2021

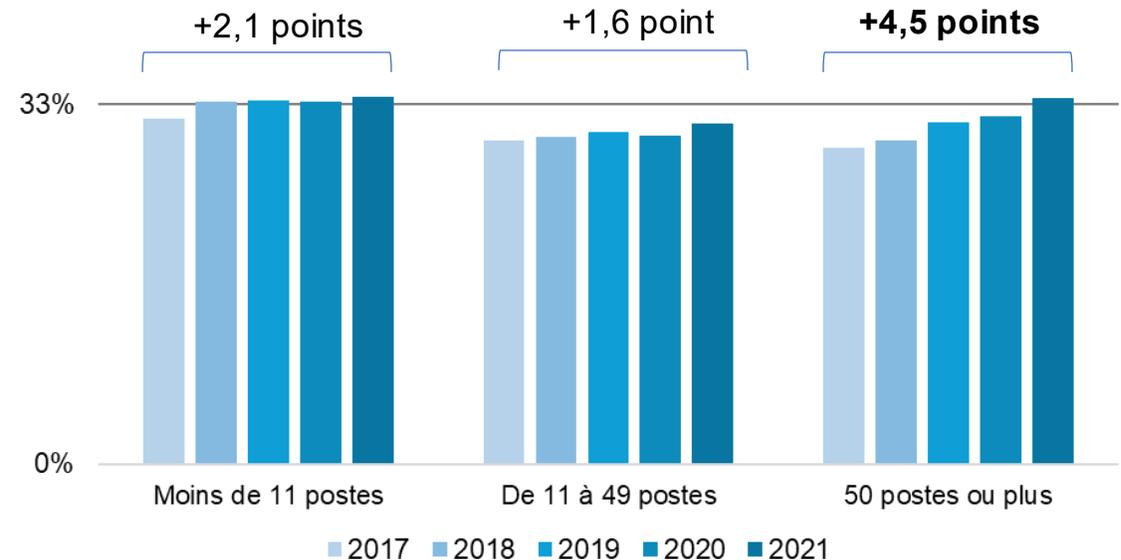
- Entre 2017 et 2021, la part des femmes a progressé quelle que soit la taille de l'entreprise.
- Cependant, **cette croissance a été plus rapide pour les entreprises comptant 50 salarié(e)s ou plus : +4,5 points** contre +2,1 points pour celles de moins de 11 salarié(e)s, et +1,6 point pour les entreprises de 11 à 49 salarié(e)s.

Rappelons que ces « grandes » entreprises représentent 40 % des salarié(e)s de la branche.

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



### Parts des femmes salariées dans la branche entre 2017 et 2021, selon la taille de l'entreprise, et évolutions en cinq ans



Source : INSEE - Base tous salariés 2021 (BTS)

Note de lecture graphique ci-dessus : Le taux de féminisation des entreprises de moins de 11 postes est, en 2021, de 34 %. Il a augmenté de 2,1 points en cinq ans (entre 2017 et 2021).

Note de lecture graphique ci-contre : Parmi l'ensemble des entreprises de la branche, 34 % des salarié(e)s travaillent dans une structure comptant moins de 11 salarié(e)s.

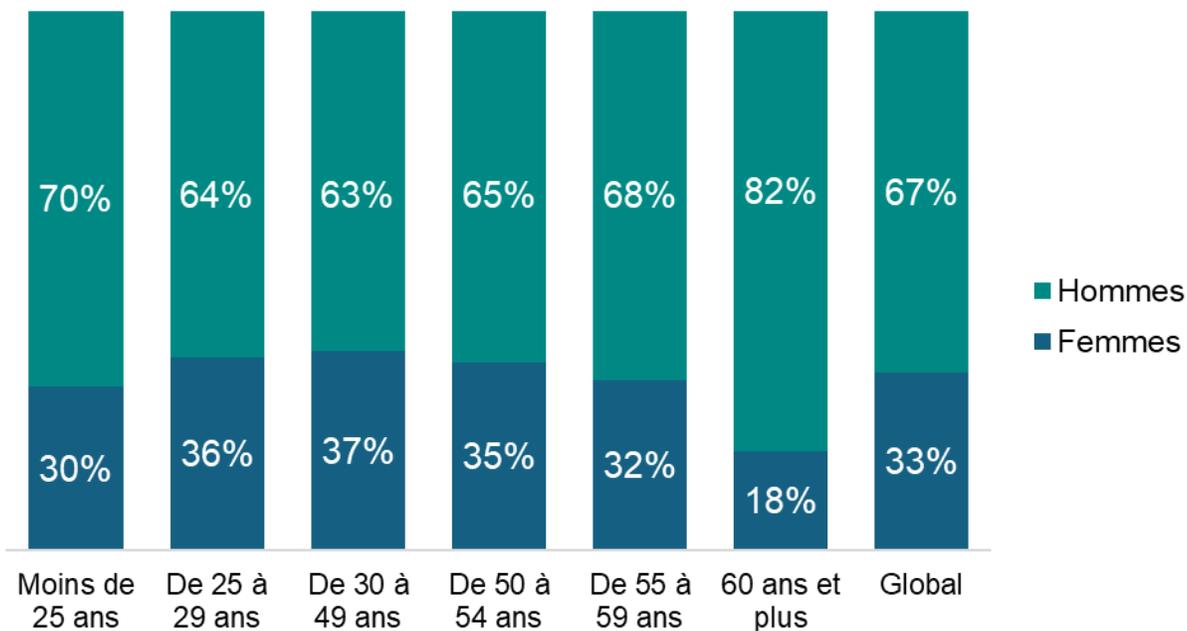
## Caractéristiques des salarié(e)s

# Un taux de féminisation plus important entre 25 et 54 ans

Les données par tranches d'âge montrent des disparités dans la répartition Femmes – Hommes.

- En 2021, **le taux de féminisation est plus important entre 25 et 54 ans** : 36 % pour les 25-29 ans, 37 % pour les 30-49 ans et 35 % de 50 à 54 ans.
- En revanche, il est faible en fin de carrière : 18 % de femmes parmi les salarié(e)s de 60 ans et plus.

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



Source : INSEE - Base tous salariés 2021 (BTS)

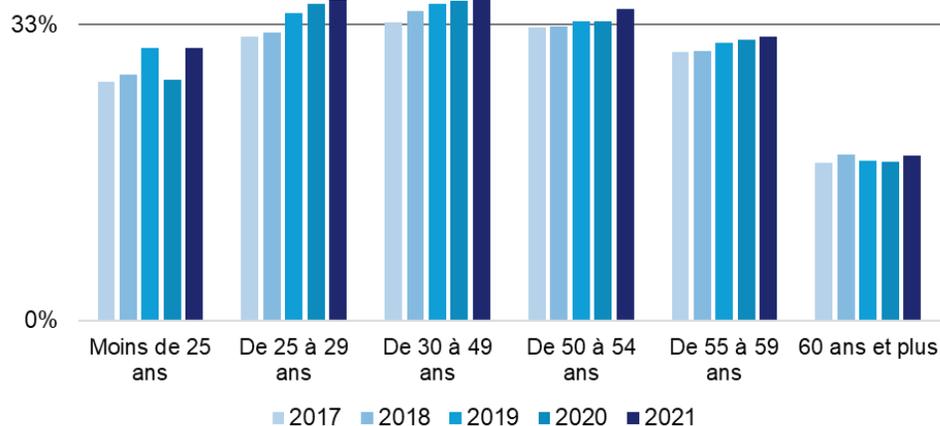
Note de lecture : En 2021, parmi les salarié(e)s âgé(e)s de moins de 25 ans, 70 % sont des hommes et 30 % des femmes.

## Caractéristiques des salarié(e)s

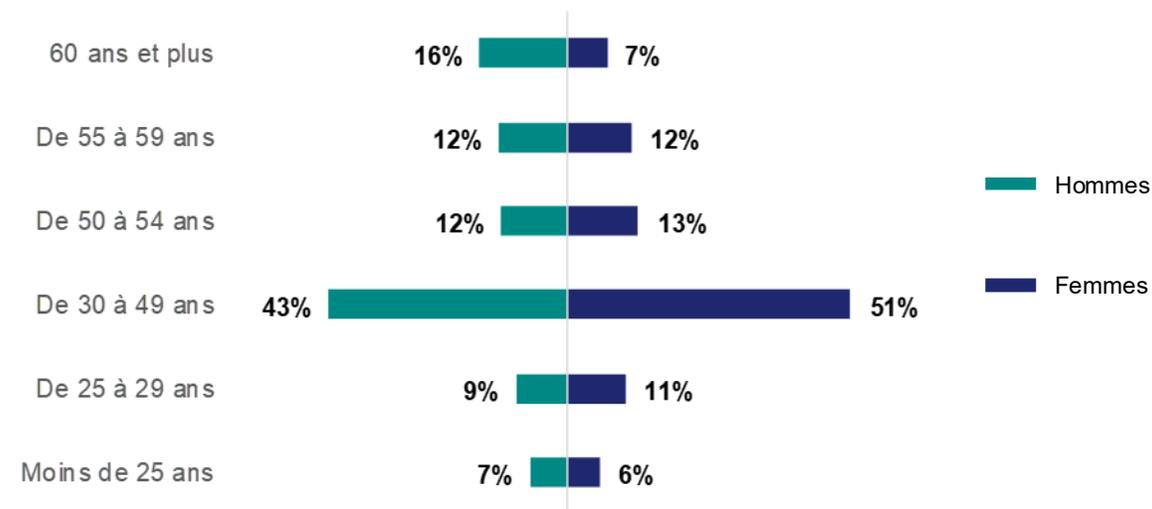
# Un taux de féminisation qui progresse plus vite pour les moins de 50 ans

- Les déséquilibres vus précédemment selon la tranche d'âge existaient déjà en 2017.
- **La part des femmes de moins de 50 ans croît néanmoins plus vite,** entre 2017 et 2021, que celles des 50 ans et plus :
  - +3,8 points pour les moins de 25 ans, +4,2 points pour les 25-29 ans, +3,5 points pour les 30-49 ans ;
  - contre +2,1 points pour les 50-54 ans, +1,7 point pour les 55-59 ans et +0,8 point pour les 60 ans et plus.

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



Pyramides des âges des salarié(e)s de la branche en 2021



Source : INSEE - Base tous salariés 2021 (BTS)

Note de lecture graphique de gauche : En 2017, la part des femmes parmi les salarié(e)s âgés de moins de 25 ans était de 27 %. En 2021, elle est de 30 %. Elle a donc progressé de 3,8 points en cinq ans.

Note de lecture graphique ci-dessus : En 2021, parmi les femmes salariées des entreprises de la branche, 51 % sont âgés de 30 à 49 ans. Parmi les hommes salariés des entreprises de la branche, c'est également sur cette tranche d'âge que l'on observe la proportion la plus élevée : 43 %.

## Caractéristiques des salarié(e)s

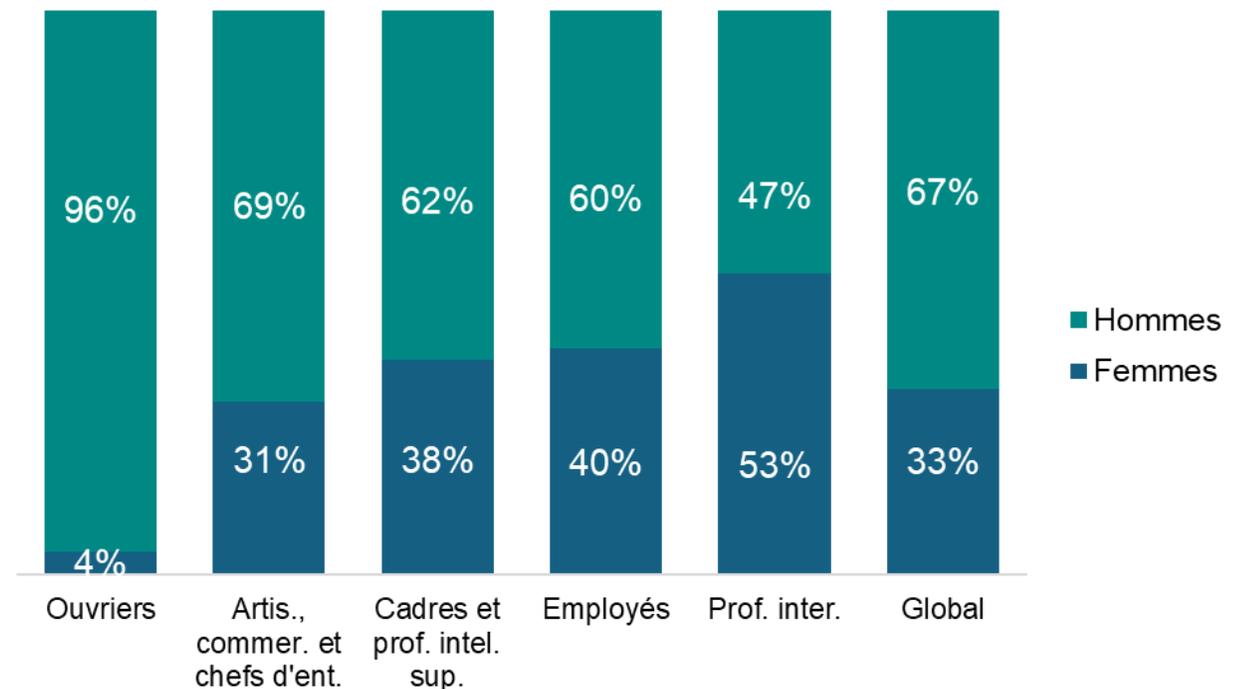
# Des répartitions très différentes selon la catégorie socioprofessionnelle

La répartition Femmes – Hommes varie fortement selon la catégorie socioprofessionnelle.

- **En 2021, seulement 4 % des « ouvriers » sont des femmes.** Cette catégorie socioprofessionnelle correspond notamment aux postes de marbriers et de porteurs chauffeurs.
- **Alors que plus de la moitié des salarié(e)s inscrits sur la catégorie « profession intermédiaire » sont des femmes.** On y retrouve notamment les conseillers et conseillères funéraires\*, ainsi que les thanatopracteurs et thanatopractrices.
- Le taux de féminisation est également supérieur à la moyenne de la branche pour les catégories « employés » (40 %) et « cadres et professions intellectuelles supérieures » (38 %).

*\*Note d'attention : Il est probable que le métier de conseiller/conseillère funéraire puisse être inscrit sur différentes catégories socioprofessionnelles selon les entreprises : professions intermédiaires et employés notamment.*

Répartition des salarié(e)s de la branche par sexe en 2021, selon la catégorie socioprofessionnelle



Source : INSEE - Base tous salariés 2021 (BTS)

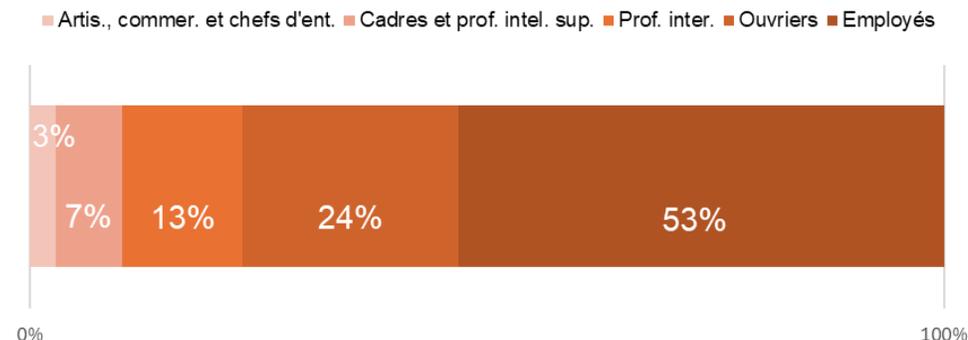
Note de lecture : En 2021, parmi les salarié(e)s des entreprises de la branche inscrits sur la catégorie socioprofessionnelle « ouvriers », 96 % sont des hommes et 4 % des femmes.

## Professions intermédiaires : un taux de féminisation en forte progression

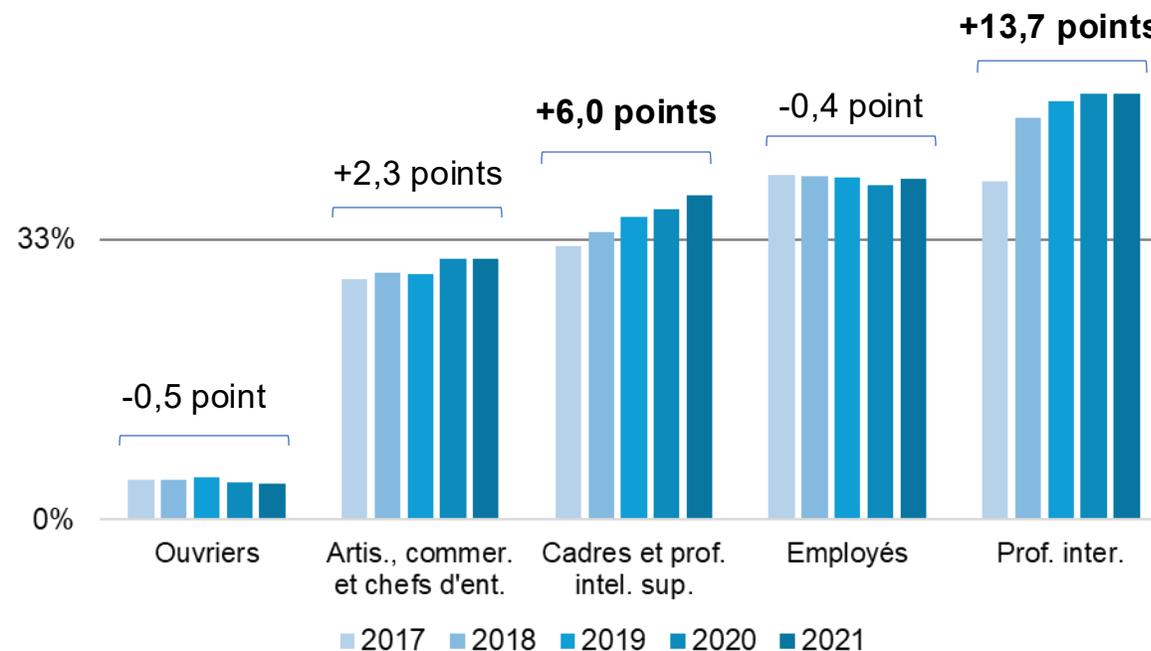
- Le très faible taux de féminisation des « ouvriers » reste stable entre 2017 et 2021.
- A l'inverse, les catégories « cadres et professions intellectuelles supérieures » et « **professions intermédiaires** » voient leurs taux progresser de manière importante : respectivement de +6,0 points et **+13,7 points**.

Ces catégories socioprofessionnelles ne représentent néanmoins que 7 % et 13 % des salarié(e)s des entreprises de la branche.

Répartition des salarié(e)s selon la catégorie socioprofessionnelle en 2021



Parts des femmes salariées dans la branche entre 2017 et 2021, selon la catégorie socioprofessionnelle et évolutions en cinq ans



Source : INSEE - Base tous salariés 2021 (BTS)

Note de lecture graphique ci-dessus : Le taux de féminisation des ouvriers est, en 2021, de 4 %. Il a diminué de 0,5 point en cinq ans (entre 2017 et 2021).

Note de lecture graphique ci-contre : Parmi l'ensemble des salarié(e)s de la branche, 53 % sont inscrits sur la catégorie socioprofessionnelle « employé ».

## Caractéristiques des salarié(e)s

# Hommes et femmes n'exercent pas les mêmes métiers

La répartition Femmes – Hommes varie encore plus fortement selon le métier exercé (catégories Insee)\*.

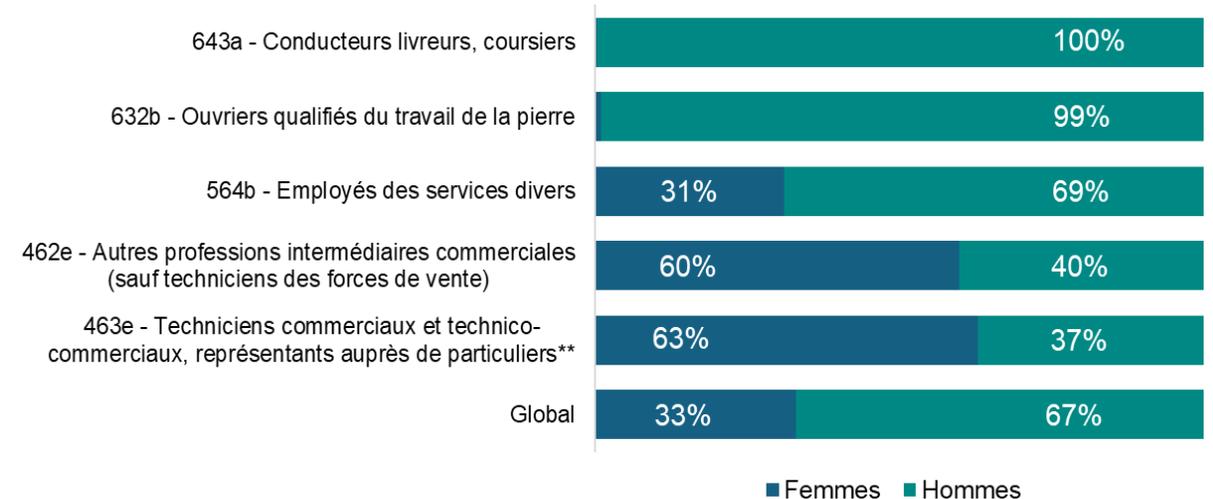
Les cinq principales catégories présentées dans le graphique ci-contre représentent 62 % des salarié(e)s des entreprises de la branche (dont 41 % sont inscrit(e)s en « employés des services divers »<sup>1</sup>).

- Les catégories « ouvriers qualifiés du travail de la pierre » (postes de marbriers) et « conducteurs livreurs, coursiers » (postes de porteurs chauffeurs) ne comptent quasiment aucune femme. Aucune évolution n'est observée entre 2017 et 2021.
- A l'inverse, les catégories « autres professions intermédiaires commerciales » et « techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants auprès de particuliers » comptent une majorité de femmes. Le taux de féminisation progresse fortement entre 2017 et 2021 (respectivement de +9,5 points et **+20,8 points**).

<sup>1</sup>L'Insee indique que derrière la catégorie « employés des services divers » se cachent notamment les postes d'employés et d'agents des pompes funèbres, sans donner plus de précisions. Cette catégorie, qui représente quatre salarié(e)s sur dix dans la branche, est probablement très hétéroclite en termes de postes.

Les conseillers/conseillères funéraires peuvent être classé(e)s dans cette catégorie. Au regard du fort taux de féminisation des « autres professions intermédiaires commerciales », il est probable que ce poste soit également présent dans cette catégorie.

Répartition des salarié(e)s de la branche par sexe en 2021, selon les cinq principaux métiers exercés\*



Source : INSEE - Base tous salariés 2021 (BTS)

Note de lecture : En 2021, parmi les salarié(e)s des entreprises de la branche inscrits sur le métier « employés des services divers », 69% sont des hommes et 31 % des femmes.

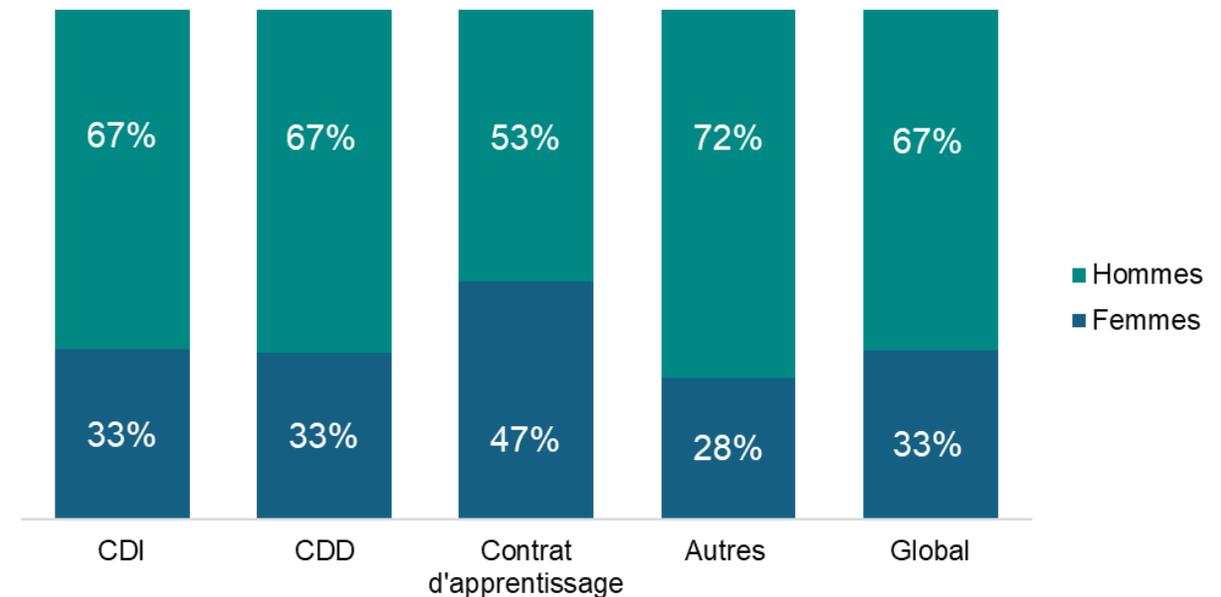
\* Les statistiques présentent les résultats selon la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) dont l'Insee est responsable.

\*\* Hors banque, assurance, informatique

- Le fait d'être en CDI ou en CDD n'influe pas sur la répartition Femmes – Hommes.
- Le taux de féminisation est en revanche très supérieur (47 %) à celui de la branche pour les contrats d'apprentissage\* et, à l'inverse, inférieur (28 %) pour les autres types de contrats.

*\*Note d'attention : Les données portant sur les contrats d'apprentissage sont à lire avec prudence : ce type de contrat ne représente que 1 % des salarié(e)s de la branche en 2021, soit une centaine de personnes. Les effectifs sont donc très faibles.*

Répartition des salarié(e)s de la branche par sexe en 2021, selon le type de contrat de travail



Source : INSEE - Base tous salariés 2021 (BTS)

Note de lecture : En 2021, parmi les salarié(e)s de la branche en CDI, 67 % sont des hommes et 33 % des femmes.

- Le taux de féminisation des salarié(e)s en temps partiel est légèrement inférieur (31 %) à celui de la branche, et à celui des salarié(e)s à temps complet (34 %).
- De plus, il décroît légèrement entre 2017 et 2021 (-1 point), passant ainsi de 32 % à 31 %.

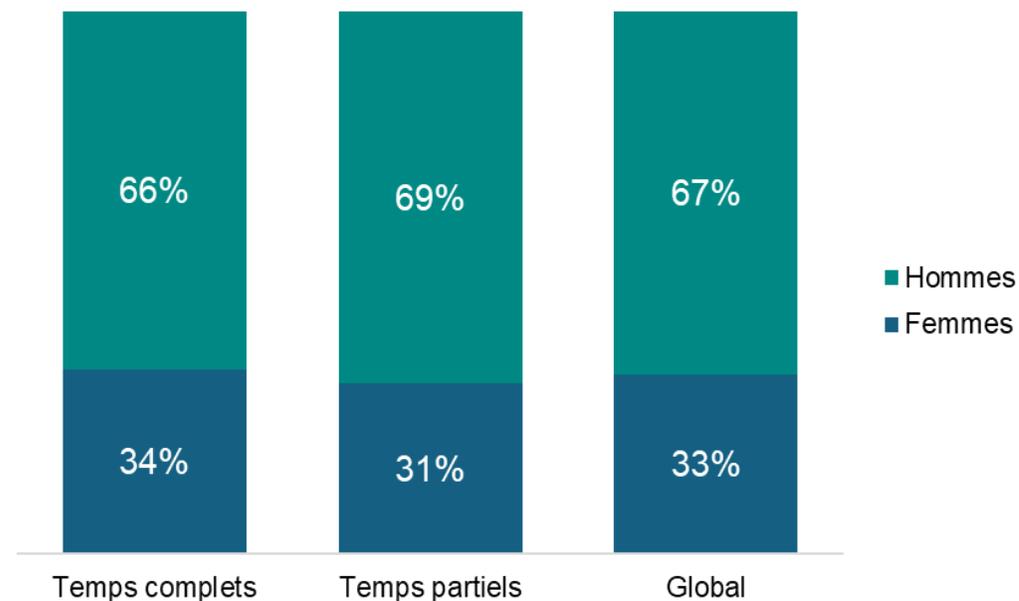
Ainsi, si les effectifs de femmes salariées augmentent entre 2017 et 2021, c'est uniquement sur des contrats à temps complets.

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

Ce n'est pas le cas dans la branche des pompes funèbres : 14 % des femmes sont à temps partiel contre 15 % des hommes.

Source : « *Emploi, chômage, revenus du travail* », Insee Références – Edition 2022

Répartition des salarié(e)s de la branche par sexe en 2021, selon le temps de travail



Source : INSEE - Base tous salariés 2021 (BTS)

Note de lecture : En 2021, parmi les salarié(e)s de la branche à temps complet, 66 % sont des hommes et 34 % des femmes.

## Formation en alternance

# Les contrats en alternance : une présence féminine importante

- En 2024, 213 contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation) ont débuté dans la branche des pompes funèbres.
- **Ils ont majoritairement été signés par des femmes (61 %).** Ce taux de féminisation est largement supérieur à celui de la branche (33 %).

*Répartition des salarié(e)s de la branche en alternance par sexe, pour les dix principales formations débutées en 2024*

	Effectifs femmes	Effectifs hommes	Effectifs totaux	% Femmes	% Hommes
Conseiller de vente (TP)	24	9	33	73 %	27 %
Fleuriste (CAP)	11	1	12	92 %	8 %
Manager d'unité marchande (TP)	10	2	12	83 %	17 %
Gestion de la PME (BTS)	10	1	11	91 %	9 %
Négociation et digitalisation de la relation client (BTS)	3	7	10	30 %	70 %
Reco CCN	5	4	9	56 %	44 %
Management commercial opérationnel (BTS)	4	3	7	57 %	43 %
Ambulancier (Diplôme d'état)	2	4	6	33 %	67 %
Maçon (CAP)	0	5	5	0 %	100 %
Marbrier du bâtiment et de la décoration (CAP)	1	4	5	20 %	80 %

- Les dix principaux diplômes préparés représentent plus de la moitié des contrats signés.
- Les quatre premières formations, en termes d'effectifs, concernent majoritairement des contrats signés par des femmes.

Source : OPCO EP 2024

Note de lecture : 24 contrats d'alternance visant le diplôme de conseiller de vente ont été signés par des femmes en 2024, au sein des entreprises de la branche des pompes funèbres. Pour ce même diplôme, 9 contrats ont été signés par des hommes. Les femmes représentent 73 % des alternants préparant ce diplôme, les hommes 27 %.

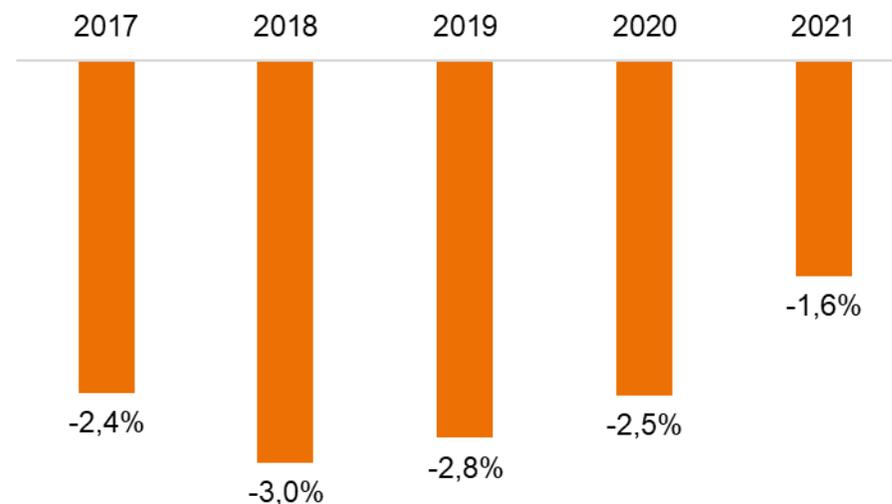
En 2021, dans la branche des pompes funèbres, le salaire annuel net moyen est de 25 496 €. Il est de 25 227 € pour les femmes et de 25 633 € pour les hommes.

- En 2021, l'écart de salaire Femmes – Hommes est de **-1,6 %, en défaveur des femmes**.
- Cet indicateur n'évolue que peu entre 2017 et 2021, oscillant entre -1,6 % et -3 %. **Nous observons néanmoins une diminution de l'écart depuis 2019.**

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, **soit 16 % de moins que les hommes**. 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

Écarts de salaire entre les femmes et les hommes, entre 2017 et 2021



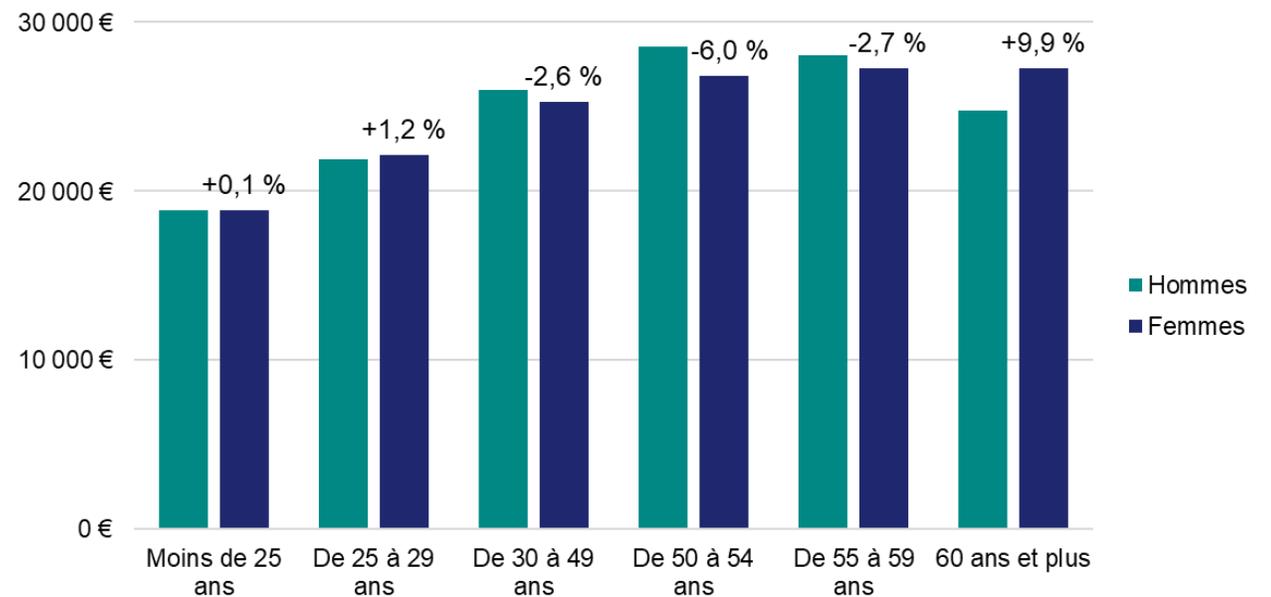
Source : INSEE - Base tous salariés 2021 (BTS)

Note de lecture : En 2017, l'écart de salaire est de -2,4 %, défavorable aux femmes. Pour le dire autrement, les femmes salariées des entreprises de la branche gagnent en moyenne 2,4 % de moins que les hommes.

L'écart de salaire varie nettement selon les tranches d'âge.

- Il est inexistant pour les moins de 25 ans.
- Entre 25 et 54 ans, le salaire moyen des hommes augmente plus rapidement avec l'âge que celui des femmes. Entre 50 et 54 ans, l'écart atteint les -6,0 %, en défaveur des femmes.
- A partir de 55 ans, le salaire moyen des hommes décroît, tandis que celui des femmes se maintient. L'écart diminue ainsi et la tendance s'inverse même à partir de 60 ans : +9,9 % en faveur des femmes.

Salaire annuel net moyen par Équivalent Temps Plein (ETP) en 2021, selon le sexe et l'âge, et écarts de salaire Femmes - Hommes



Source : INSEE - Base tous salariés 2021 (BTS)

Note de lecture : En 2021, les salariées femmes de la branche, âgées de 25 à 29 ans ont un salaire annuel net moyen de 22 126 €. Celui des hommes est de 21 871 €.

L'écart de salaire est de 1,2 %, favorable aux femmes.

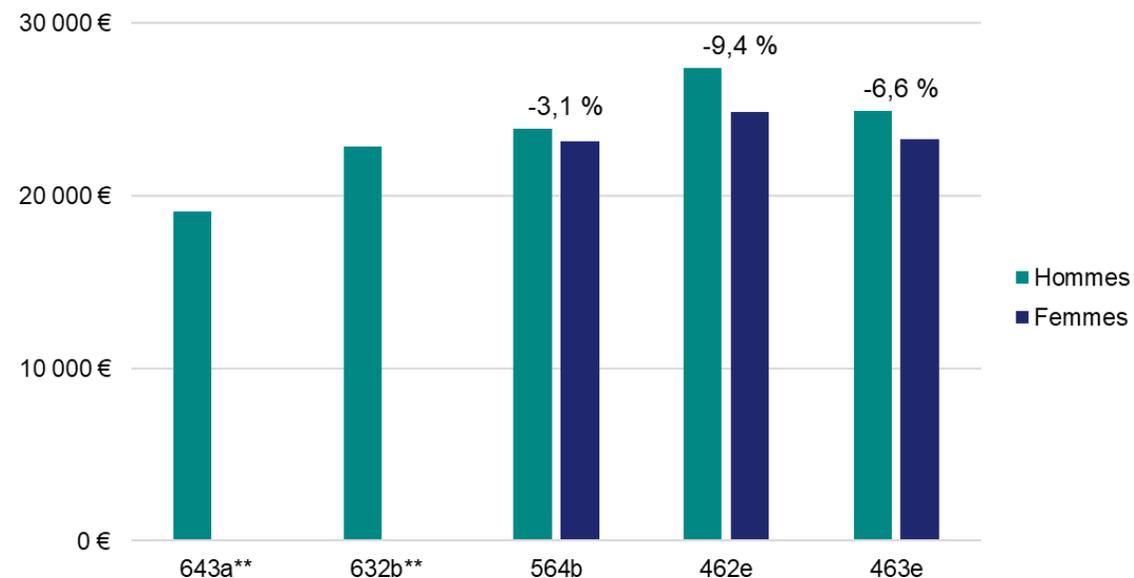
## Des écarts de salaire importants selon les métiers exercés\*

- En 2021, pour les trois principaux métiers exercés\* dans la branche où nous retrouvons à la fois des effectifs de salarié(e)s femmes et hommes, l'écart de salaire est défavorable aux femmes. Il varie entre -3,1 % pour les salarié(e)s de la catégorie « employés des services divers » et -9,4 % pour les « autres professions intermédiaires commerciales ». **Ces indicateurs sont supérieurs à l'écart moyen observé pour l'ensemble des salarié(e)s de la branche (-1,6 %).**
- Cependant, ces données sont à lire avec prudence puisque, comme nous avons pu le voir précédemment, ces catégories définies par l'Insee peuvent recouvrir des postes très différents d'une part ; un même poste peut se retrouver dans plusieurs catégories d'autre part.

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

643a – Conducteurs livreurs, coursiers
632b – Ouvriers qualifiés du travail de la pierre
564b – Employés des services divers
462e – Autres professions intermédiaires commerciales (sauf techniciens des forces de vente)
463e – Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants auprès de particuliers (hors banque, assurance, informatique)

Salaire annuel net moyen par ETP en 2021 selon le sexe 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 la catégorie « Employés de services divers » (564b) ont un salaire annuel net moyen de 23 146 €. Celui des hommes est de 23 887 €.

L'écart de salaire est de -3,1 %, favorable aux hommes.

\*\* Pour ces deux catégories, le volume de salariées femmes est particulièrement faible (moins de 20). Les données ne sont donc pas présentées pour les femmes.

# L'égalité professionnelle : comment les entreprises s'en saisissent ?

---

# L'égalité professionnelle : une question de mixité ?

Les indicateurs statistiques montrent un déséquilibre dans les effectifs de femmes et d'hommes : les femmes ne représentent qu'un tiers des salarié(e)s de la branche. Cette situation est avant tout le reflet d'un déséquilibre qui existe depuis de nombreuses années : l'exercice des métiers dans le domaine du funéraire est « traditionnellement » masculin. Cependant, les personnes interrogées dans les entretiens et dans l'enquête en ligne mettent surtout en évidence **qu'hommes et femmes n'exercent pas les mêmes métiers** au sein des entreprises de la branche.

**Une féminisation importante de la branche est observée au cours des 10/15 dernières années.** Elle ne concernerait cependant que certains métiers, notamment ceux de conseillers et conseillères funéraires, et de thanatopracteurs et thanatopractrices.

« A date quand on passe des annonces [pour un poste de conseiller/conseillère funéraire], j'ai 80 % de femmes qui candidatent pour 20 % d'hommes. [...] La féminisation de ce métier a été absolument délirante. [...] Beaucoup de personnes qui travaillaient en aide soignante dans des EPHAD [...] et qui se retrouvent conseillères funéraires. » Entretien – Moins de 11 salarié(e)s

« Il y a beaucoup plus de femmes sur le marché actuellement de la thanatopraxie. La profession s'est excessivement féminisée depuis près de dix ans et donc c'est les garçons qui vont venir à manquer. » Entretien – Moins de 11 salarié(e)s

Les métiers de porteurs chauffeurs, porteurs funéraires, fossoyeurs, marbriers restent principalement masculins. Cela est principalement expliqué, par les personnes interrogées, par les conditions de travail liées à la pénibilité des postes et à la force physique nécessaire pour les exercer.

« Difficile avec la capacité physique de chacun d'être sur une même égalité de traitement, le métier est très physique (sortie de corps compliquée pour une salariée féminine par exemple). » Enquête en ligne – Moins de 11 salarié(e)s

« Je suis pour l'égalité à tout point de vue entre homme et femme à compétence égale. Malheureusement pour le poste de chauffeur porteur peu de femme peuvent faire la même chose que les hommes. » Enquête en ligne – Moins de 11 salarié(e)s

« Par le secteur on a certains métiers forcément qui sont un plus touchés par une inégalité. Si je prends un exemple, le métier de chauffeur porteur, on sait tous que les femmes ne peuvent pas forcément porter une charge excessive. » Entretien – Moins de 11 salarié(e)s

« Nous avons une profession pas évidente pour une femme : marbrier. » Enquête en ligne – De 11 à 50 salarié(e)s

# Un cadre légal sur le port de charges lourdes contraignant

Aux stéréotypes liés à la question de la force physique s'ajoute un cadre légal. Il existe en effet **une législation sur le port de charges lourdes, ne permettant pas aux femmes de porter des charges supérieures à 25 kilos** ([Article R4541-9](#), décret du 7 mars 2008). Ce cadre légal est une très forte contrainte pour recruter des femmes sur certains postes, et est souvent perçu comme incontournable malgré les outils existants.

« Dans la branche funéraire on a une obligation de faire attention sur le poids porté par les salariées femmes, qui ne doit pas dépasser 25 kilos. Donc autant vous dire que c'est très très compliqué. » Entretien – Moins de 11 salarié(e)s

« La loi dans nos métiers, aujourd'hui, ça c'est une vraie contrainte, effectivement. » « Alors on a des outils, on a des grues aujourd'hui qui nous permettent de déplacer les monuments. Je n'ai pas tous les termes spécifiques liés aux exhumations ou inhumations, mais pour autant, il y a quand même du port de charge et pour être très honnête avec vous, c'est même du plus de 50 kilos parfois. » Entretien – Plus de 50 salarié(e)s

Face à ces contraintes de port de charges, certaines personnes interrogées soulèvent la question des coûts pour l'employeur. Un des effets serait, dans certaines entreprises, de favoriser l'embauche d'hommes plutôt que de femmes. La polyvalence des missions permise par l'embauche d'un homme (conseiller ou maître de cérémonie et portage) permettrait de réduire les coûts, en réduisant le nombre de personnes nécessaires pour les diverses missions à mener.

« [...] Le but du maître de cérémonie ce n'est pas normalement de porter le cercueil. Mais dans une petite structure, on est à quatre autour du cercueil, on n'est pas à cinq. Le maître de cérémonie, il est porteur. [...] Si on se met à cinq, là, elle [la conseillère funéraire] peut être sans problème maître de cérémonie, là y'a aucun problème légal, la seule différence c'est que le prix augmente puisqu'il nous faut quatre porteurs. Alors ça nous met du coup en concurrence avec les groupes qui, eux, mettent systématiquement 4+1. » Entretien – Moins de 11 salarié(e)s

« C'est un métier où on travaille 24/24.[...] Il est mort [pendant la nuit], il est au domicile, il faut venir le chercher. Ca n'est pas les pompiers, c'est nous qui allons le chercher. [...] Il faut mettre en place une solution pour que la dame [conseillère funéraire] n'ait pas à aller chercher le corps. Donc il faut alourdir l'astreinte et mettre deux porteurs si c'est une femme, alors que si vous avez un homme qui est d'astreinte, vous mettez un seul porteur avec lui d'astreinte. Donc le coût pour la société est beaucoup moins important. » Entretien – Moins de 11 salarié(e)s

# Stéréotypes de genre et discriminations en matière d'embauche

Au-delà du cadre légal, le poids des stéréotypes semble important, tant pour les hommes que pour les femmes. On associe la force physique aux hommes, les compétences en lien avec l'accueil et l'accompagnement aux femmes. Ainsi, **il n'est pas exclu que les discriminations en matière d'embauche ou de parcours professionnels existent, et que les personnes en charge des recrutements et du personnel n'en n'aient toujours pas conscience.**

Les stéréotypes de sexe sont toujours très présents dans notre société. En 2013, le Céreq publie un quatre pages\* montrant que « *lors d'un recrutement, le critère du sexe est rarement neutre. [...] Tout un ensemble de traits de personnalité encore assignés « naturellement » aux hommes et aux femmes peut venir biaiser la sélection.* ». Plus récemment, en 2023, le Haut Conseil à l'égalité montre, dans un rapport sur l'état du sexisme en France\*, que les stéréotypes de genre demeurent importants.

« *Pour certaines entreprises, c'est même un, alors c'est très discriminant, mais c'est même un critère de recrutement d'être une femme [pour le poste de conseiller/conseillère funéraire]. - Pourquoi ? - Pour la présentation. C'est une vision qui est plus douce dans l'accueil des familles. Enfin, ça a du mal à changer, en tout cas sur les mentalités.* » Entretien – Plus de 50 salarié(e)s

« *C'est un métier qui est plus perçu comme un métier occupé par une femme dans l'esprit des gens, alors que quand j'ai débuté dans le métier je peux vous dire qu'il y en avait très peu, c'était que des hommes.* » Entretien – Moins de 11 salarié(e)s

Dans son ouvrage « *Stéréotypes de genre et inégalités professionnelles entre femmes et hommes. Quelles responsabilités pour les organisations ?* » (2023), Clotilde Coron explique que **la lutte contre les stéréotypes de genre est une pièce centrale des politiques visant l'égalité professionnelle.** Cela passe par la sensibilisation, la formation et la création de nouvelles représentations plus égalitaires.

« *[...] on a des managers qui ne sont pas formés au recrutement. [...] Et c'est vrai que même sans parler en fait de neutralité, parfois ils peuvent poser des questions aussi qui sont très discriminantes, mais sans s'en rendre compte.* » Entretien – Plus de 50 salarié(e)s

« *Moi j'ai eu deux directrices, c'est un vrai problème pour les hommes qui étaient habitués à être dirigés par des hommes. [...] [Les marbriers et les fossoyeurs] ont une psychologie un peu différente. Quand vous mettez des femmes à la tête de ces structures là, eh ben en fait il faut qu'elles intègrent ça.* » Entretien – Moins de 11 salarié(e)s

\*Sources : Chaintreuil L., et Epiphane D. (2013). « *Les hommes sont plus fonceurs mais les femmes mieux organisées* » : *quand les recruteur-e-s parlent du sexe des candidat-e-s*, Céreq Bref, (315). Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, « *Rapport annuel 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France* » Rapport n°2023-01-23-STER-55, publié le 23 janvier 2023

# Une perception d'égalité malgré le manque de mixité

Si le caractère genré de certains postes est largement relayé, les questions autour des inégalités de traitement entre les femmes et les hommes sont, elles, peu présentes dans les discours.

Au contraire, nombreuses sont les personnes interrogées à indiquer qu'il n'y a pas (ou plus) d'enjeu autour de la rémunération, l'égalité salariale étant présente à la fois dans la CCN et dans les souhaits des employeurs interrogés. Pour les entreprises de 50 salariés et plus, l'obligation de remplir l'index d'égalité professionnelle renforce potentiellement ce sentiment d'égalité entre femmes et hommes. Nous verrons dans la suite de cette analyse que les établissements qui ont indiqué, dans l'enquête en ligne, avoir mis en place des actions favorisant l'égalité professionnelle se sont particulièrement emparés de cette question de l'égalité salariale.

« Les hommes et les femmes dans notre entreprise sont traités de façon égalitaire et rémunérés en fonction uniquement de leurs compétences. » Enquête en ligne – Moins de 11 salarié(e)s

« RAS la grille salariale conventionnelle étant respectée ! » Enquête en ligne – Moins de 11 salarié(e)s

« Le sujet de l'égalité professionnelle est présent dans l'ensemble de nos analyses et est en premier lieu suivi via l'index. » Enquête en ligne – Plus de 250 salarié(e)s

**Ainsi l'égalité professionnelle entre Femmes et Hommes serait principalement perçue au travers de deux dimensions : une recherche de mixité (voire de parité) lorsque c'est possible, au sein de l'entreprise (ou des métiers) ; et une égalité salariale.**

Notons que certaines structures ne semblent pas se sentir concernées par la thématique n'ayant que des salariés hommes ou, à l'inverse, que des salariées femmes ; ou ayant un très faible nombre de salarié(e)s. Or rappelons que 93 % des établissements de la branche comptent moins de 11 salarié(e)s.

« Nous avons presque une égalité hommes femmes dans l'entreprise (3-4). » Enquête en ligne – Moins de 11 salarié(e)s

« Impossible de faire des égalités quand il n'y a qu'un seul et unique salarié dans l'entreprise et qu'il n'est pas prévu d'embaucher. » Enquête en ligne – Moins de 11 salarié(e)s

# Un contexte actuel peu favorable aux employeurs

Si beaucoup d'entreprises de la branche ne semblent pas faire de l'égalité professionnelle leur priorité, quelles qu'en soient les raisons, c'est peut-être aussi parce que le contexte global actuel du secteur n'est pas simple.

**Les freins à la mise en place d'actions pour favoriser l'égalité professionnelle et salariale ne peuvent se lire « seuls ».**

Lorsque les entreprises se retrouvent face à un cumul de difficultés ou un manque de main-d'œuvre venant complexifier l'organisation, la priorisation des problématiques devient nécessaire. Et le manque de temps ne favorise pas l'appropriation d'une dimension, d'autant plus si elle ne semble pas poser de problème !



Une dimension perçue essentiellement au travers :

**Des métiers genrés**

Un constat qui s'explique par :

- Les stéréotypes de genres et les mentalités,
- La législation sur le port de charges pour les femmes,
- La question des coûts.

Deux principaux leviers cités dans les entretiens pour permettre aux entreprises d'agir...



**Recrutement**

**Le recrutement externe : recherche de candidats du sexe sous-représenté.**

Freins :

- Pour certains postes, pas de candidatures du sexe sous-représenté.
- Des "recruteurs" non formés/sensibilisés à l'égalité professionnelle.
- Un manque de candidats formés.

Difficultés de la branche

- Demande de salaires trop élevés pour certains employeurs (postes de marbriers).
- Turn-over important.
- Secteur peu connu et/ou peu attractif.

**...mais qui s'inscrivent dans un contexte global en tension**



**Formation**

**La formation des personnes sur les postes d'encadrement.**

Frein :

- Pas toujours une priorité et manque de temps dans un contexte en tension.

**La formation professionnelle continue, pour former des personnes en reconversion.**

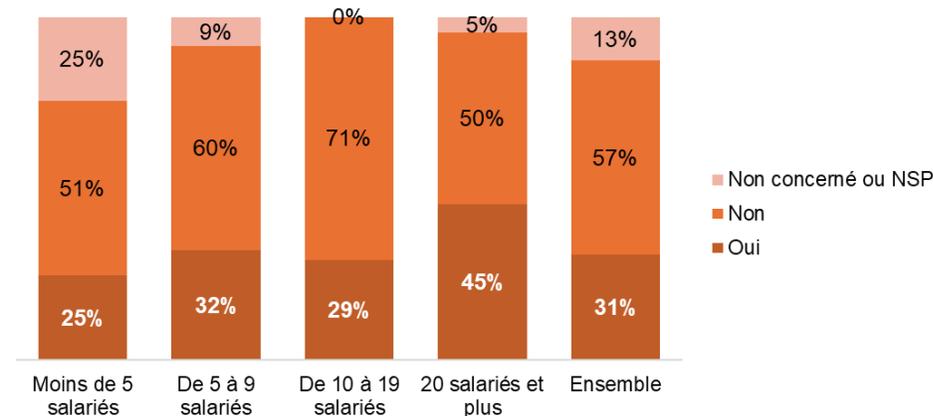
Freins :

- Des personnes qui ne sont pas opérationnelles tout de suite.
- Une nécessité d'accompagnement de la part des responsables (question du temps dans un contexte en tension).
- Formation initiale : un manque de candidats formés sur les diplômes nécessaires ou obligatoires.
- Une recherche de plus en plus de polyvalence sur les postes proposés.

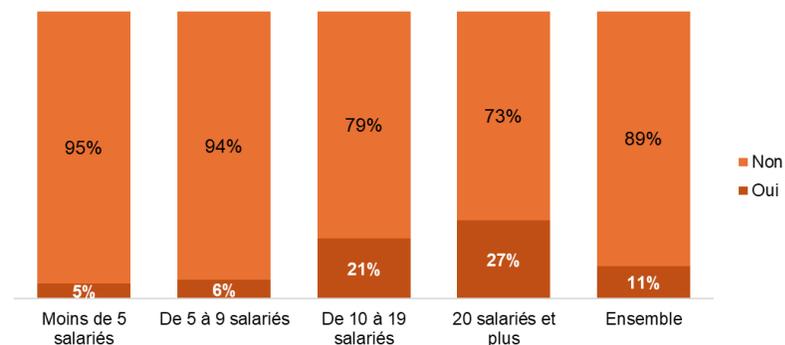
# La mise en place d'actions et d'indicateurs par les entreprises

- **Moins d'un tiers (31 %) des établissements ayant répondu au questionnaire en ligne déclarent avoir mis en place des actions favorisant l'égalité professionnelle et salariale** entre les femmes et les hommes, au cours des cinq dernières années.
- Les tests statistiques indiquent un lien entre la réponse « non concerné » et la taille de l'établissement. Ainsi les plus petits (moins de 5 salarié(e)s) indiquent plus souvent que les autres qu'ils ne sont pas concernés par la mise en place d'actions favorisant l'égalité professionnelle Femmes – Hommes.
- **Seulement 11 % des établissements ont des indicateurs de suivi en matière d'égalité professionnelle et salariale** entre les femmes et les hommes.
  - C'est le cas de 20 % de ceux ayant indiqué avoir mis une ou des actions en place.
  - Notons que les 11 % représentent 17 répondants sur les 150 établissements ayant répondu au questionnaire en ligne.
- Cette proportion progresse avec la taille de l'établissement (test significatif) : seulement 5 % des moins de 5 salarié(e)s déclarent avoir des indicateurs de suivi, contre 27 % des entreprises de 20 salarié(e)s et plus.

*Avez-vous mis en place des actions favorisant l'égalité professionnelle et salariale entre les salarié(e)s femmes et hommes de votre entreprise, sur les cinq dernières années ?*



*Avez-vous mis en place des indicateurs de suivi en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes ?*



Source : OPCO EP – Enquête en ligne mai/juin 2025 – 150 réponses

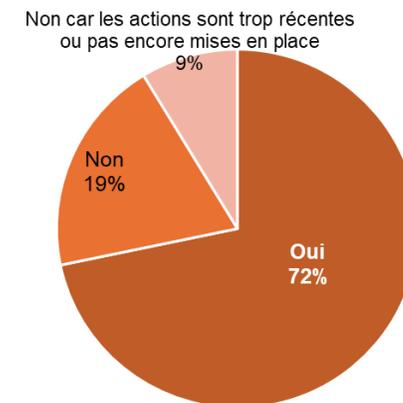
# Les entreprises ayant mis en place des actions

- **La quasi-totalité des établissements ayant mis en place des actions déclarent que l'une d'elle a porté sur l'égalité salariale.**
- Pour près de la moitié des établissements (48 %), il s'agit d'actions concernant l'accès à la formation.
- Parmi les 46 établissements ayant répondu avoir mis en place des actions, seuls 2 les ont formalisées dans un document portant spécifiquement sur l'égalité professionnelle et salariale.
  - Il s'agit d'entreprises de plus de 200 salarié(e)s, ayant formalisé les actions dans des accords d'entreprise.
- **Pour 72 % des établissements, les actions mises en place ont eu des effets positifs.**
- 16 répondants ont succinctement précisé le type d'effets obtenus.
  - On y retrouve tout d'abord les questions de confiance, de satisfaction et celles autour du sentiment d'égalité.
  - Certaines entreprises ont également mentionné l'ambiance au sein de l'équipe et une plus grande motivation.

Sur quelles dimensions spécifiques avez-vous mis en place ces actions ?



Diriez-vous que ces actions ont eu un impact positif ?



Source : OPCO EP – Enquête en ligne mai/juin 2025  
Champ : Entreprises ayant indiqué avoir mis une ou plusieurs actions en place favorisant l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. 46 répondants.

# Les entreprises n'ayant pas mis en place d'action

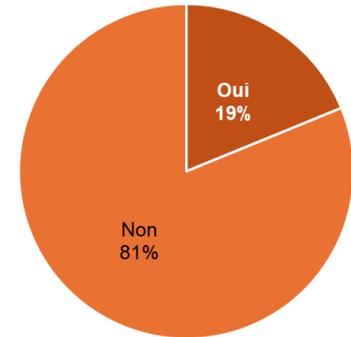
- Parmi les établissements ayant indiqué n'avoir mis aucune action en place au cours des cinq dernières années, seules 19 % l'envisagent pour le futur.

➤ Cela représente 16 répondants sur les 85 établissements concernés par la question.

- Les trois principales thématiques citées pour ces potentielles futures actions sont : l'égalité salariale, l'accès à la formation et les parcours et l'évolution professionnelle.

Nous retrouvons donc le même top 3 que pour les actions déjà mises en place (page précédente), à l'exception de la dimension « organisation et aménagement du temps de travail » qui n'arrive ici qu'en avant-dernière position.

*Envisagez-vous de mettre en place des mesures favorisant l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes ?*



*Sur quelles dimensions spécifiques mettriez-vous en place ces actions ?*



Source : OPCO EP – Enquête en ligne mai/juin 2025  
Champ : Entreprises ayant indiqué n'avoir mis aucune action en place favorisant l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. 85 répondants.

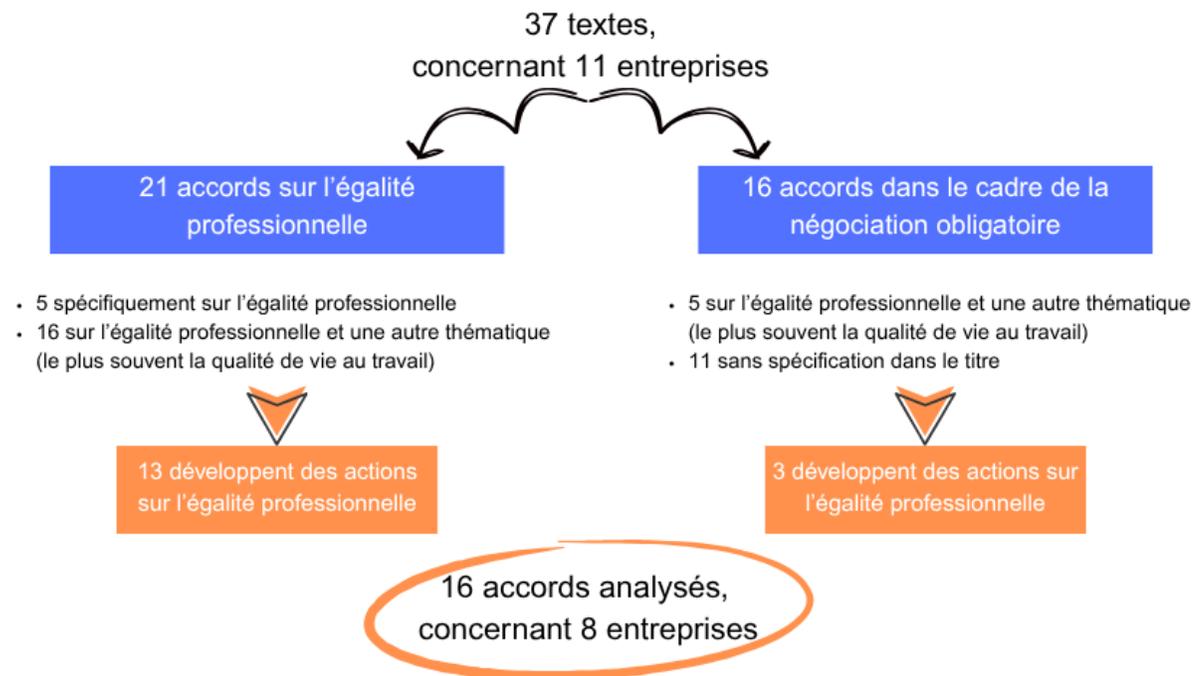
# Les accords d'entreprise pour l'égalité professionnelle

Pour garantir et promouvoir l'égalité professionnelle et salariale, les entreprises ou groupes peuvent négocier des accords plus favorables aux salarié(e)s que les dispositions de l'accord de branche de 2008.

- La publication des accords sur Légifrance n'est pas obligatoire. Pour la branche des pompes funèbres (IDCC 759), on recense sur cette plateforme 37 textes, signés entre décembre 2017 et avril 2025.
- Ils concernent 11 entreprises, **comptant toutes 50 salarié(e)s et plus.**

Rappelons qu'en 2020, les entreprises employeurs de 50 postes et plus représentent 39 % des salarié(e)s de la branche.

Pour rappel, ces entreprises ont pour obligation de calculer, chaque année, l'index d'égalité professionnelle.



# Pratiques des entreprises en matière d'égalité Femmes - Hommes

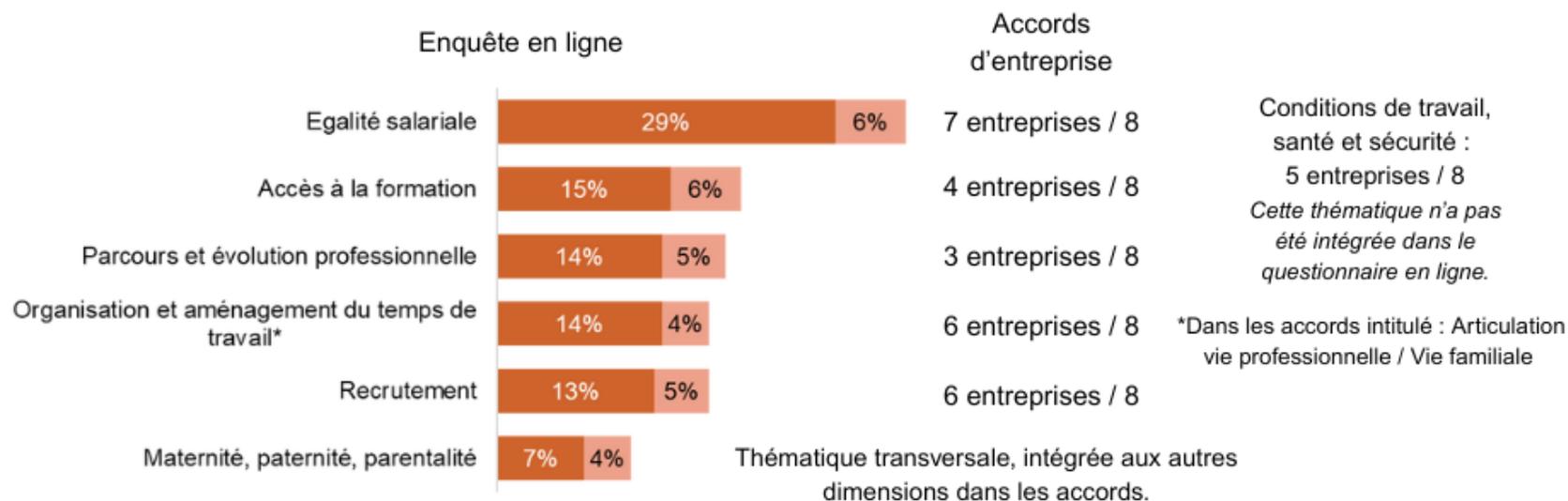
---

# Quelles principales thématiques d'actions ?

- La rémunération apparaît comme la principale dimension pour favoriser l'égalité professionnelle entre Femmes et Hommes.
- Les quatre dimensions suivantes recueillent des proportions relativement similaires dans les réponses à l'enquête en ligne.

Notons cependant que, pour les entreprises ayant formalisées les actions dans des accords de branche, les dimensions « articulation vie professionnelle / vie familiale » et « recrutement » sont plus investies que celles de la « formation » et des « parcours professionnels ».

*Répartition des structures selon les dimensions des actions mises en place pour favoriser l'égalité professionnelle et salariale entre Femmes et Hommes*



- Etablissements ayant mis en place des actions au cours des cinq dernières années
- Etablissements envisageant de mettre en place des actions

Sources : OPCO EP – Enquête en ligne mai/juin 2025, 150 réponses / Analyse des 16 accords (signés par 8 entreprises) disponibles sur le site Légifrance.

Note de lecture : Parmi les établissements ayant répondu à l'enquête en ligne, 29 % déclarent avoir mis en place des actions pour favoriser l'égalité salariale entre Femmes et Hommes au cours des cinq dernières années. 6 % des entreprises envisagent de le faire prochainement. Parmi les entreprises ayant déposé des accords d'entreprise, cette thématique est présente pour 7 d'entre elles.

# 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

« Les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes qui ne se justifient pas et qui ne reposent pas sur des critères vérifiables et objectifs doivent être corrigées. »

Avenant de la branche des pompes funèbres (2008) – Article 5

### 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



## Mesures définies dans les accords des entreprises de la branche

Types de mesures	Nombre d'entreprises
Égalité salariale à l'embauche et principe d'égalité salariale	5
Contrôle des écarts de salaire *	1
Mesures de rattrapage des écarts observés	3
Mesures neutralisant l'impact des congés familiaux	5

\*Les 8 entreprises ayant déposé des accords sur Légifrance comptent plus de 50 salarié(e)s et doivent donc calculer l'index d'égalité professionnel. Ce contrôle est donc fait même s'il n'est pas noté dans les accords.

Quelques mesures :

- Veiller à ce que les écarts de rémunération ne se créent pas avec le temps.
- Mise en cohérence des salaires après l'acquisition d'une nouvelle société.



### **EGALITE D'ACCES A LA FORMATION**

« L'accès à la formation doit être librement ouvert aux hommes et aux femmes, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

Lors de l'élaboration de leur plan annuel de formation, les entreprises veilleront à favoriser une participation équilibrée des femmes et des hommes aux actions de formation. Elles favoriseront, dans la mesure du possible :

- une décentralisation de certaines actions de formation afin de réduire l'éloignement géographique de certains lieux de formation lorsqu'ils peuvent constituer un frein pour l'accès de certains salariés à ces formations ;
- le recours à la formation à distance ;
- le recours à des formations de durée adaptée permettant la meilleure accessibilité pour tous. »

Avenant de la branche des pompes funèbres (2008) – Article 6

### **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

# Formation professionnelle



Mesures définies dans les accords  
des entreprises de la branche

Types de mesures	Nombre d'entreprises
Améliorer l'égalité d'accès à la formation	2
Faciliter les demandes de formation	1
Organiser des formations respectant l'articulation avec la vie personnelle	3
Veiller à la possibilité de formation au retour de congés familiaux	3

Quelques mesures :

- Faciliter les processus liés aux demandes : mise en place de commissions pour gérer les demandes de formation, accepter l'utilisation du CPF sur le temps de travail.
- Porter une attention aux horaires des formations : respecter les horaires de travail.
- Communiquer dans les meilleurs délais les dates et lieux de formation pour s'organiser au mieux.



Pratiques inspirantes

- Anticiper les évolutions de carrière et proposer les formations qui permettront aux salarié(e)s d'évoluer sereinement. Il est possible de les inciter au conseil en évolution professionnelle (CEP) ou aux formations de développement personnel : leadership, prise de parole en public...
- Communiquer sur l'importance de se former tout au long de la vie professionnelle et impliquer les salarié(e)s dans les parcours de formation.
- Provoquer un échange sur la formation lors des entretiens individuels, diagnostiquer les freins périphériques éventuels et les motifs d'auto-censure.

# Parcours professionnel et évolution de carrière



## Législation et CCN

### AMELIORER LA MIXITE DES EMPLOIS

« La mixité doit donc être favorisée dans les parcours professionnels à tous les niveaux hiérarchiques. C'est pourquoi les entreprises doivent s'attacher à ce que les promotions accordées permettent une véritable mixité de tous les emplois. Une attention particulière sera portée aux postes auxquels les femmes n'ont aujourd'hui que rarement accès. »

Avenant de la branche des pompes funèbres (2008) – Article 7

### EGALITE DE TRAITEMENT

« Les femmes bénéficieront des mêmes conditions de promotion et d'ancienneté sans que les absences pour maternité y fassent obstacle. »

CCN des pompes funèbres – Article 361.1



## Mesures définies dans les accords des entreprises de la branche

Types de mesures	Nombre d'entreprises
Améliorer la mixité des emplois	1
Égalité de traitement Femmes/Hommes	1
Analyser les évolutions professionnelles par sexe	1

Quelques mesures :

- Sélectionner les candidatures internes uniquement en fonction des compétences et qualifications nécessaires à l'obtention du poste.
- Étudier les évolutions de carrière entre les femmes et les hommes par catégorie et par métier.

# 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

« A partir du 4<sup>ème</sup> mois de la grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'une réduction de la durée du travail de une demi-heure par jour sans diminution de salaire. A partir du 6<sup>ème</sup> mois, cette réduction est portée à 1 heure. Ce temps pourra être pris, à leur choix, soit sur le temps de travail en repos, soit sur les heures d'entrée et de départ. »

CCN des pompes funèbres – Article 362.4

### **VEILLER AUX HORAIRES**

« Pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, les entreprises étudieront les possibilités qu'offrent les dispositifs d'horaire variable et s'attacheront, dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion sur le temps de travail compatibles avec le rythme de la vie familiale. »

Avenant de la branche des pompes funèbres (2008) – Article 8

# Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle



Mesures définies dans les accords  
des entreprises de la branche

Types de mesures	Nombre d'entreprises
Prise en compte de la parentalité	4
Éviter les réunions avant/après telle heure	4

Quelques mesures :

- Permettre aux conjoints d'assister à un 4<sup>ième</sup> examen prénatal sans incidence sur la rémunération.
- Mesurer le nombre de jours de congés paternité pris par les salariés par rapport au nombre de jours théoriques.
- Faciliter les absences des salarié(e)s, femmes ou hommes, à l'occasion de moment se rapportant à la vie collective et scolaire de leurs enfants (journées d'adaptation crèche, rentrée scolaire, etc.).
- Organiser des points réguliers avec les salarié(e)s en congés parental à temps partiel, afin de vérifier l'adéquation entre la charge de travail, la durée du travail et sa répartition.



Pratiques inspirantes

- Aborder la question de l'organisation du temps de travail dans le cadre des entretiens annuels.
- Veiller à l'adaptation de la charge de travail et des objectifs pour les salarié(e)s à temps partiel.

# Recrutement



## 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

### FAVORISER LA MIXITE

« Chaque fois que cela sera objectivement et légalement réalisable, les entreprises de services funéraires veilleront à ce que tous les postes de travail puissent être occupés par l'un ou l'autre sexe. »

Avenant de la branche des pompes funèbres (2008) – Article 4



## Mesures définies dans les accords des entreprises de la branche

Types de mesures	Nombre d'entreprises
Offres d'emplois non genrées	4
Mesures sur la diffusion de l'offre d'emploi	2
Favoriser la mixité des effectifs dans le processus de recrutement	2
Non-discrimination dans le processus de recrutement	3
Sensibilisation des acteurs du recrutement	1
Faire découvrir les métiers du funéraire	1

# Recrutement



## Mesures définies dans les accords des entreprises de la branche

Quelques mesures :

- Rédiger les offres d'emploi de façon non discriminatoire, en faisant apparaître la mention H/F dans l'intitulé du poste.
- Diffuser les offres d'emploi en interne et en externe. Dans ce dernier cas, les diffuser sur des supports accessibles à tous et gratuits. Développer les supports Internet.
- Demander aux organismes intervenant dans le processus d'embauche de présenter, parmi les candidats, à profil équivalent, une part significative de profil du sexe sous-représenté dans l'emploi dès que cela est possible.
- Mettre en place un guide dédié aux managers rappelant les fondamentaux légaux et éthiques à appliquer lors du processus de recrutement.
- Prendre des stagiaires ou favoriser les stages découvertes pour faire découvrir les métiers et le secteur.



## Pratiques inspirantes

- Plutôt que d'utiliser la mention H/F dans les offres d'emploi (qui laisse en fait l'intitulé au masculin : « Directeur H/F »), écrire « Directeur/Directrice ».
- Veiller à recevoir en entretien de recrutement des femmes et des hommes, au moins dans la même proportion que celle des CV reçus.
- Utiliser des outils de recrutement (fiches de poste, grilles d'entretien...) qui permettent de rendre le process plus objectif, de disposer d'outils d'analyse pour éviter la discrimination.
- Sensibiliser ou former à des méthodes de recrutement non discriminantes les recruteurs internes aux entreprises.

# Conditions de travail, santé et sécurité



## Législation et CCN

### **SANTE PHYSIQUE ET MENTALE**

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

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



## Mesures définies dans les accords des entreprises de la branche

Types de mesures	Nombre d'entreprises
Mise en place d'entretiens au retour de congés liés à la parentalité et/ou de longue maladie	4
Prévention harcèlement et agissements sexistes	1

Quelques mesures :

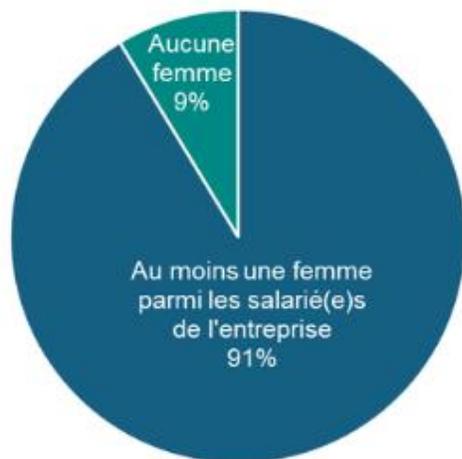
- Mettre en place des entretiens en amont et au retour d'un congé lié à la parentalité.
- Mise en place d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

# Focus sur le temps partiel

La question du temps partiel n'est que peu, voire pas du tout abordée dans les accords d'entreprise. Rappelons que seulement 15 % des salarié(e)s de la branche sont à temps partiel (source : INSEE - Base tous salariés 2021) et que cette part est quasi similaire pour les femmes (14 % d'entre elles) et les hommes (15 %).

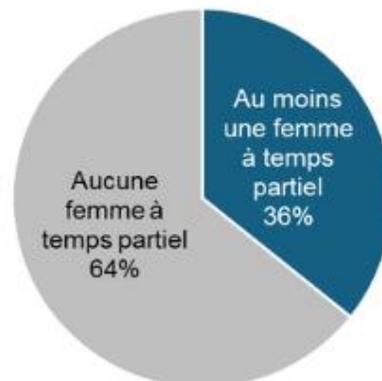
Les résultats de l'enquête en ligne nous donnent quelques informations, notamment sur les postes occupés par les femmes en temps partiel. Elles sont majoritairement sur des postes de conseillères funéraires ou administratifs (ressources humaines et comptabilité notamment).

Répartition des répondants à l'enquête en ligne selon qu'il y ait, ou pas, des femmes parmi les salarié(e)s



Champ : Ensemble des répondants. 150 réponses.

Répartition selon qu'il y ait, ou pas, des femmes à temps partiel parmi les salariées



Champ : Entreprises ayant indiqué avoir au moins une femme dans l'effectif. 137 répondants.

Répartition des entreprises selon les emplois occupés par les femmes à temps partiel



Champ : Entreprises ayant indiqué avoir au moins une femme à temps partiel dans l'effectif. 49 répondants.

# Préconisations

---

# Sensibiliser et former à l'égalité professionnelle

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



## Constats

- 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 personnes, encadrants du personnel, parfois en manque de formation pour exercer cette fonction.
- Une thématique perçue principalement autour des questions de mixité et d'égalité salariale, montrant un probable manque de connaissance sur toutes les dimensions que recouvrent l'égalité professionnelle.
- Des stéréotypes de genre potentiellement non identifiés comme tel.
- Des questions qui se posent parfois sur l'inclusion des femmes dans des métiers masculins et/ou pour encadrer des équipes masculines.



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

- Quelles actions sont possibles à mettre en œuvre au sein de petits établissements ? Et pour quels effets ?

# Sensibiliser et former à l'égalité professionnelle

Actions possibles pour la branche	Objectifs	Bénéficiaires finaux
Mettre en place des outils, adaptés aux enjeux des TPE, pour informer et intéresser : outils de communication, recueil de bonnes pratiques, guides, formations en ligne...	<ul style="list-style-type: none"> <li>Susciter un intérêt au travers d'outils permettant une appropriation de pratiques professionnelles.</li> <li>Réduire les inégalités entre petites et grandes entreprises, ces dernières disposant bien souvent davantage de moyens pour investir cette thématique.</li> </ul>	Dirigeant(e)s d'entreprises, responsables d'agences, représentant(e)s du personnel et délégué(e)s syndicaux.
Mettre en place des outils pour sensibiliser et former aux pratiques de recrutement et d'encadrement : guides, formations...	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lutter contre les stéréotypes de genre parfois non conscientisés.</li> <li>Réduire les pratiques discriminantes.</li> <li>Réduire les inégalités de formation aux pratiques managériales.</li> </ul>	Personnels en charge du recrutement ou de la gestion des carrières, personnels en situation d'encadrement.
Informer sur les changements de l'index d'égalité professionnelle (prévus pour 2027)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Permettre aux entreprises de 50 salarié(e)s et plus d'anticiper leurs pratiques.</li> </ul>	Entreprises.
Développer des outils pour faciliter l'inclusion des femmes au sein d'équipes majoritairement ou uniquement masculines	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accompagner les entreprises et les personnes qui se posent des questions quant à l'inclusion.</li> <li>Réduire les situations qui peuvent mettre en difficulté un ou une salarié(e).</li> </ul>	Dirigeant(e)s d'entreprises, ressources humaines, représentant(e)s du personnel et délégué(e)s syndicaux, personnels en situation d'encadrement. Personnes se retrouvant en minorité de genre dans une équipe.

# Faire connaître le secteur et ses métiers

La recherche de candidats du sexe sous-représenté dans les différents postes peut être envisagée plus comme une opportunité d'atténuer les tensions en matière de recrutement, que comme un objectif en soi. Pour cela, il est cependant nécessaire de susciter l'intérêt des femmes ou des hommes pour en faire des candidats potentiels.



## Constats

- Un manque de candidates ou de candidats sur certains postes. Des stéréotypes de genre.
- Un manque de candidat(e)s formé(e)s.
- Un manque de connaissance du secteur dans la société (qui peut avoir des effets sur l'attractivité des métiers et jouer un rôle dans le turn-over qui semble important dans la branche).
- Des métiers en évolution, avec notamment une recherche de polyvalence sur différents postes.



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

- Les métiers pour lesquels le cadre légal sur le port de charges lourdes s'applique peuvent-ils être « ouverts » aux femmes ? Sous quelles conditions ou dans quel cadre ?
- La recherche de mixité est-elle une priorité ? Pour l'ensemble des postes ou pour certains plus spécifiquement ?

# Faire connaître le secteur et ses métiers

Actions possibles pour la branche	Objectifs	Bénéficiaires finaux
Organiser des rencontres avec des jeunes et/ou des personnes en recherche d'emploi pour présenter les métiers	<ul style="list-style-type: none"><li>• Déconstruire les stéréotypes et les préjugés.</li><li>• Sensibiliser un plus grand nombre de personnes : femmes ou hommes selon les métiers.</li><li>• Bousculer les choix d'orientation ou de reconversion.</li></ul>	Élèves, stagiaires, alternant(e)s, personnes en recherche d'emploi et/ou en reconversion. Entreprises qui recrutent.
Créer ou actualiser la cartographie des métiers et les fiches emplois	<ul style="list-style-type: none"><li>• Présenter des métiers qui soient fidèles à la réalité actuelle.</li><li>• Mettre en avant les arguments permettant aux personnes, notamment celles du sexe recherché, de se projeter dans le métier.</li></ul>	Personnes en recherche d'emploi et/ou en reconversion, alternant(e)s. Entreprises qui recrutent.

# Outiller la branche pour aller plus loin

Le contexte actuel ne semble pas faciliter l'appropriation de la dimension égalité professionnelle au sein des entreprises. Il semble donc pertinent de se demander comment atténuer certaines tensions et/ou résoudre certaines problématiques du secteur, afin de « laisser plus d'espace » aux entreprises pour s'intéresser et s'emparer de l'égalité professionnelle au-delà des actions déjà mises en œuvre et des obligations légales.



## Constats

- Un manque de candidat(e)s formé(e)s et de nombreuses personnes en reconversion qui doivent être formées et accompagnées par les entreprises.
- Des conditions de travail peu attractives sur certains postes (pénibilité, astreintes, manque de reconnaissance...) et des salaires parfois jugés trop faibles au regard de ces conditions de travail.



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

- L'alternance pourrait-elle être un levier pour diminuer les tensions en termes de recrutement et susciter l'intérêt des personnes du sexe recherché ?

# Outiller la branche pour aller plus loin

Actions possibles pour la branche	Objectifs	Bénéficiaires finaux
Mener une enquête sur l'accompagnement des personnes en formation et/ou ne connaissant pas ou peu le secteur	<ul style="list-style-type: none"><li>• Évaluer, dans les recrutements, la part des personnes en formation et/ou ne connaissant pas le secteur.</li><li>• Analyser les pratiques et les obstacles rencontrés dans l'accompagnement de nouvelles personnes.</li><li>• Proposer des mesures permettant d'accompagner les entreprises.</li><li>• Faciliter le recrutement externe et, indirectement, favoriser celui de personnes du sexe recherché.</li></ul>	La branche et, si des mesures sont prises, les entreprises, les personnels accompagnant les nouvelles personnes salariées et ces dernières.
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.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Obtenir un état des lieux des difficultés spécifiques au secteur en termes d'emploi.</li><li>• Mesurer leurs effets sur l'égalité professionnelle.</li><li>• Adopter des mesures permettant d'accompagner les entreprises dans la résolution de ces difficultés.</li></ul>	La branche et, si des mesures sont prises, les entreprises.

# Quelques ressources mobilisables

Divers organismes et institutions ont produit des guides et études sur les diverses thématiques liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Voici quelques ressources mobilisables :

- [Guide Égalité femmes-hommes](#), à destination des TPE-PME. Ministère chargé du travail, 2021.
- Le site du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles propose [diverses ressources](#) pour favoriser l'égalité et la mixité professionnelles dans les structures (page publiée en 2024).
- [Guide pour un recrutement sans discrimination](#). Défenseur des droits, 2019.
- [Kit pour agir contre le sexisme](#). Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2016.
- Divers autres travaux sont accessibles sur le site du [Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes](#), notamment sur l'égalité professionnelle.
- Le site du [Laboratoire de l'égalité](#) propose également diverses ressources.



[www.opcoep.fr](http://www.opcoep.fr)