

COMPRENDRE LES INÉGALITÉS DE GENRE DANS LE COMMERCE

PAULINA BARAŃSKA & SÉVERINE PICARD



Cofinancé par
l'Union européenne



*Progressive
Policies*

UAI global
union
europa

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
CHAPITRE 1. MOTEURS ET IMPACTS ACTUELS	6
SECTION 1. Écart salarial	7
1.1 Mesure de l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans un secteur féminisé	7
1.2 L'écart salarial dans le commerce européen.....	8
1.3 Moteurs de l'écart salarial dans le commerce européen.....	9
SECTION 2. Le franchisage, moteur de l'inégalité entre les hommes et les femmes dans le commerce	18
SECTION 3. Violence de genre, harcèlement et sécurité et santé au travail	20
3.1 Exposition à la violence et au harcèlement fondés sur le genre	20
3.2 Exposition aux risques physiques liés à la sécurité et à la santé au travail.....	21
SECTION 4. Dimensions intersectionnelles de l'inégalité	22
CHAPITRE 2 IMPACTS DE LA DOUBLE TRANSITION	24
SECTION 1. Numérisation et automatisation	25
1.1 Tendances de la numérisation dans le secteur du commerce	25
1.2 Effets sur l'emploi des femmes	26
1.3 Impacts sur l'organisation du travail et la qualité de l'emploi des femmes	27
SECTION 2. Transition écologique et commerce durable.....	29
2.1 Objectifs d'émission de CO ₂ et conséquences pour le secteur du commerce	29
2.2 Implications genrées de la transition verte dans le commerce	30
CONCLUSIONS	31
Références.....	34



INTRODUCTION

Les femmes forment la majorité de la main-d'œuvre dans le secteur européen du commerce : elles représentent environ 63 % des salariés du commerce de détail et 55-60 % dans le commerce de détail et de gros combinés (Eurostat, EFT 2024). Malgré cette domination numérique, le secteur reste profondément marqué par la ségrégation genrée et les inégalités structurelles. Les femmes sont concentrées de manière disproportionnée dans les postes peu rémunérés, à temps partiel et en contact avec la clientèle, tandis que les hommes sont surreprésentés dans les postes techniques et de direction, mieux rémunérés (Eurofound, 2021; Eurostat, LFS, 2024). Ces inégalités sont accentuées par les normes contractuelles, des horaires irréguliers et une sous-évaluation constante du travail « féminisé », autant d'éléments qui limitent les revenus des femmes, leurs possibilités de formation et leur avancement. Par ailleurs, la violence et le harcèlement basés sur le genre (VHBG) restent très répandus, en particulier pour les travailleuses de première ligne du commerce de détail exposées aux agressions de la part de tiers (UNI Europa, 2023; Eurofound, 2023). Les disparités sont encore maintenues par des obstacles

structurels tels que le manque d'infrastructures de garde d'enfants, l'inadéquation des mesures de conciliation entre vie professionnelle et vie privée et une application insuffisante des directives sur l'égalité.

Malgré ces réalités, les recherches approfondies sur les inégalités de genre dans le secteur du commerce restent limitées. Les études existantes mettent en évidence des écarts importants entre les hommes et les femmes, mais ne parviennent souvent pas à cerner les facteurs sectoriels. En outre, les transformations amenées par la double transition numérique et verte ajoutent une couche supplémentaire de risque. La planification algorithmique, la restructuration du commerce électronique et la montée des plateformes dans le commerce de détail changent le visage du secteur, souvent sans dialogue social adéquat ni évaluation des risques intégrant la dimension de genre (Janta, 2023; OECD, 2024a)

C'est dans ce contexte qu'UNI Europa Commerce a lancé un projet de deux ans visant à combler les lacunes critiques de la recherche, au travers d'une évaluation détaillée et factuelle de l'état et

de la nature des inégalités entre les hommes et les femmes dans le commerce. Cette recherche aidera UNI Europa Commerce et ses affiliés à affiner leur stratégie, à concevoir des actions ciblées et à atténuer l'impact conditionné par le genre de la double transition.

Le présent rapport est structuré en deux chapitres principaux. Le chapitre 1 propose un diagnostic des facteurs structurels, institutionnels et culturels des inégalités hommes-femmes dans le secteur du commerce européen, en accordant une attention particulière au commerce de détail et de gros. Le chapitre 2 s'intéresse à l'impact de la double transition, c'est-à-dire aux transformations numériques et écologiques simultanées de l'économie, sur ces inégalités. S'appuyant sur des sources secondaires, des analyses statistiques originales et des données qualitatives provenant de représentantes syndicales d'une série de pays, le rapport vise à appuyer la réflexion stratégique au sein du mouvement syndical sur la manière de relever les défis liés au genre dans un secteur en évolution rapide.

MÉTHODOLOGIE

Ce rapport suit une approche mixte combinant des données quantitatives au niveau de l'UE et des observations qualitatives de représentantes syndicales. L'analyse porte sur six pays : Belgique, Bosnie-Herzégovine, Allemagne, Italie, Pays-Bas et Suède, qui ont été sélectionnés à la demande d'**UNI Europa Commerce** afin de garantir une couverture régionale équilibrée des syndicats nationaux du commerce et de tenir compte des divers contextes du marché du travail et des relations professionnelles.

Les **données quantitatives** proviennent principalement des indicateurs de l'enquête sur les forces de travail (EFT) d'Eurostat et de l'EWCTS (2021) d'Eurofound. Ces sources fournissent des informations sur les formes d'emploi, le temps de travail, la ségrégation professionnelle, l'exposition aux risques psychosociaux et physiques, et la présence du numérique dans le secteur du commerce. Une mise en garde

méthodologique concerne l'agrégat « G » NACE Rev. 2 d'Eurostat, qui comprend la *réparation de véhicules à moteur*, un sous-secteur à prédominance masculine dont l'inclusion peut dès lors affecter les résultats ventilés par genre.

Les **données qualitatives** proviennent de deux groupes de discussion organisés en octobre-novembre 2025 avec des représentantes syndicales de l'ensemble des pays étudiés. Ces discussions ont permis d'obtenir des informations de terrain sur les réalités au travail, les nouveaux défis, les pratiques des employeurs et les priorités en matière de négociation collective. Elles ont été complétées par un **exercice de prospective** au cours duquel les participants ont évalué les effets possibles des transitions numérique et verte en fonction du genre, dont les risques d'éviction, les nouvelles compétences requises et les implications en matière de violence, de harcèlement et d'intensité du travail.

Tous les résultats ont été analysés en tenant compte de la dimension de genre et de l'intersectionnalité. Les tendances quantitatives ont été triangulées avec des témoignages qualitatifs afin de garantir le respect du contexte et de mettre en évidence la manière dont les inégalités structurelles se manifestent dans la pratique. Cette conception méthodologique permet au rapport de diagnostiquer les disparités actuelles entre les hommes et les femmes dans le commerce tout en anticipant les risques et les opportunités à venir dans le cadre de la double transition.

A woman with blonde hair, wearing a white lab coat, is holding a clipboard and looking towards the camera. The image is overlaid with a semi-transparent pink filter. The text is positioned on the left side of the image.

CHAPITRE 1

MOTEURS ET IMPACTS ACTUELS

SECTION 1

ÉCART SALARIAL

1.1 MESURE DE L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS UN SECTEUR FÉMINISÉ

L'écart salarial entre les femmes et les hommes est la différence entre les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes, exprimée en pourcentage des salaires des hommes. Les statistiques européennes, y compris celles exploitées dans le présent rapport, appliquent l'écart salarial non ajusté, qui compare la rémunération horaire brute moyenne sans compenser les différences de profession, de temps de travail, d'éducation, d'âge, de secteur ou de type de contrat.

Tel qu'utilisé par Eurostat, cet indicateur rend compte des inégalités de revenus réelles sur le marché du travail. Le terme « non ajusté » signifie qu'il reflète non seulement les disparités salariales directes pour un travail identique ou équivalent, mais aussi l'impact des inégalités structurelles entre hommes et femmes, notamment la ségrégation professionnelle et sectorielle, l'accès inégal au travail à temps plein, les pénalités liées à la maternité et la sous-évaluation systématique des rôles à prédominance féminine.

L'indicateur n'est pas conçu pour comparer les rémunérations au sein de professions identiques, mais pour montrer comment les marchés du travail et les structures salariales valorisent le travail principalement effectué par les femmes. Par conséquent, l'écart salarial non ajusté est particulièrement pertinent dans les **secteurs féminisés** tels que le commerce, où les femmes représentent la majorité de la main-d'œuvre.

Dans le commerce, les femmes sont concentrées dans des fonctions de vente et de contact avec la clientèle qui sont historiquement sous-évaluées et moins bien rémunérées que les fonctions à prédominance masculine à des niveaux comparables de compétences, de responsabilités ou d'exigences physiques (voir l'encadré 1).

L'écart salarial non ajusté reste donc un indicateur clé pour comprendre les inégalités salariales au sein et entre les professions et les secteurs, et pour évaluer si les emplois majoritairement occupés par des femmes sont rémunérés de manière équitable par rapport aux emplois de même valeur majoritairement occupés par des hommes.

ENCADRÉ 1: FONCTIONNEMENT DE L'ÉCART SALARIAL DANS UN SECTEUR FÉMINISÉ

L'écart salarial révèle des inégalités persistantes, même dans un secteur féminisé, liées à :

- la concentration des femmes dans les segments les moins bien rémunérés du secteur ;
- la sous-évaluation du travail émotionnel, interpersonnel et de service ;
- des possibilités d'avancement de carrière limitées et un manque d'accès aux postes de direction ou techniques ;
- davantage de contrats à temps partiel et de contrats de courte durée parmi les femmes ; et
- des obstacles liés à la répartition inégale des responsabilités familiales.

Principaux moteurs structurels de l'écart salarial

La persistance de l'écart salarial découle de plusieurs facteurs interconnectés :

- **Ségrégation professionnelle et sectorielle :** Les femmes sont concentrées dans les fonctions et les secteurs les moins bien rémunérés, tandis que les hommes dominent les postes techniques et de direction mieux rémunérés.
- **Inégalités en matière de temps de travail :** La surreprésentation des femmes dans le travail à temps partiel, éventuellement involontaire, limite les revenus et la progression des salaires.
- **Sous-évaluation du travail féminisé :** Les fonctions orientées vers la clientèle, les émotions et les services sont systématiquement moins bien rémunérées

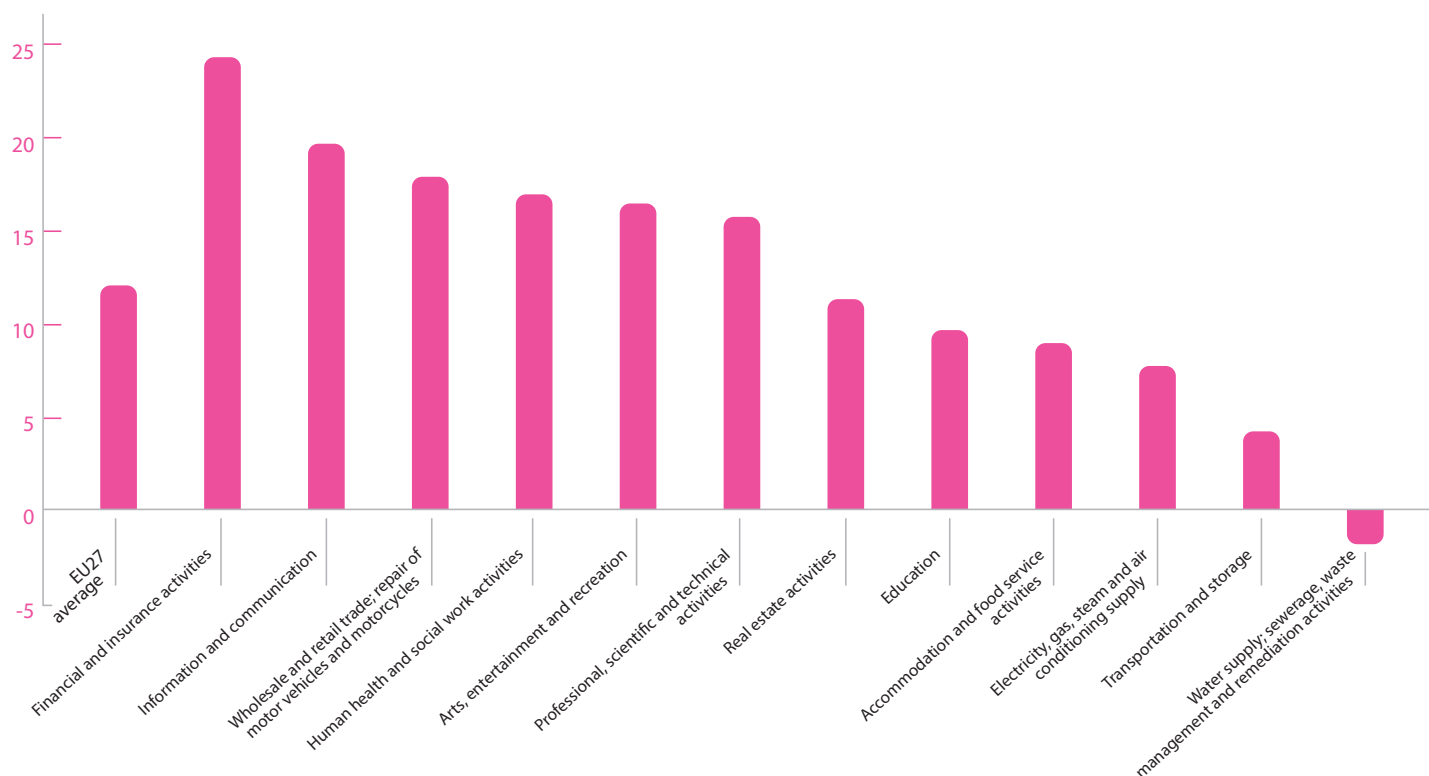
que les emplois à prédominance masculine de valeur comparable.

- **Responsabilités familiales et interruptions de carrière :** Les charges inégales en matière familiale ralentissent la croissance des salaires et restreignent l'accès à la formation et à la promotion.
- **Faible transparence des salaires et négociation fragmentée :** Des systèmes d'évaluation des emplois limités et une couverture inégale par la négociation collective permettent aux inégalités salariales de persister.

1.2 L'ÉCART SALARIAL DANS LE COMMERCE EUROPÉEN

L'écart salarial dans le commerce reste **parmi les**

Figure 1 Écart salarial entre hommes et femmes dans l'économie des services de l'UE des 27 (%), 2023



Source: Progressive Policies based on Eurostat, 2023, Écart salarial in unadjusted form by economic activity

plus importants dans l'économie des services de l'Union (Figure 1).

La surreprésentation des femmes dans les contrats à temps partiel, temporaires et de courte durée est l'un des principaux facteurs de la persistance des disparités salariales. **Ces modèles contractuels se traduisent par des revenus horaires et annuels systématiquement inférieurs pour les femmes**, non seulement parce que les fonctions à temps partiel offrent généralement moins d'heures, mais aussi parce qu'elles sont concentrées dans les échelons salariaux les plus bas, s'accompagnent d'un accès limité aux primes et aux suppléments, et offrent moins de possibilités d'avancement.

La structure du secteur renforce cette dynamique. Le commerce se caractérise par une **forte ségrégation professionnelle** : les femmes sont concentrées dans les fonctions en contact avec la clientèle, où les systèmes de fixation des salaires sous-évaluent le travail émotionnel et interactif, tandis que les hommes sont plus présents dans les postes logistiques, techniques et de supervision qui sont mieux rémunérés. Par conséquent, même lorsque les

salaires horaires paraissent similaires, **l'effet cumulatif du moindre nombre d'heures, des moindres possibilités d'avancement et de la concentration dans des familles d'emplois moins bien rémunérées** entraîne un désavantage salarial substantiel pour les femmes dans l'ensemble du secteur.

1.3 MOTEURS DE L'ÉCART SALARIAL DANS LE COMMERCE EUROPÉEN

Aménagement du temps de travail des femmes

Travail à temps partiel

Dans l'UE, les femmes représentent 75 % des travailleurs à temps partiel (Eurostat, LFS, 2024a) et sont deux fois plus susceptibles que les hommes de travailler involontairement à temps partiel (European Commission, 2023), ce qui indique que l'emploi à temps partiel est fortement féminisé. **Dans le secteur du commerce de l'UE des 27, les femmes sont plus de deux fois plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel - 25 % des femmes travaillent à temps partiel, contre 12 % des hommes** (Figure 2 et Figure 3).

Emploi des femmes dans le secteur du commerce de l'UE des 27 selon qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel

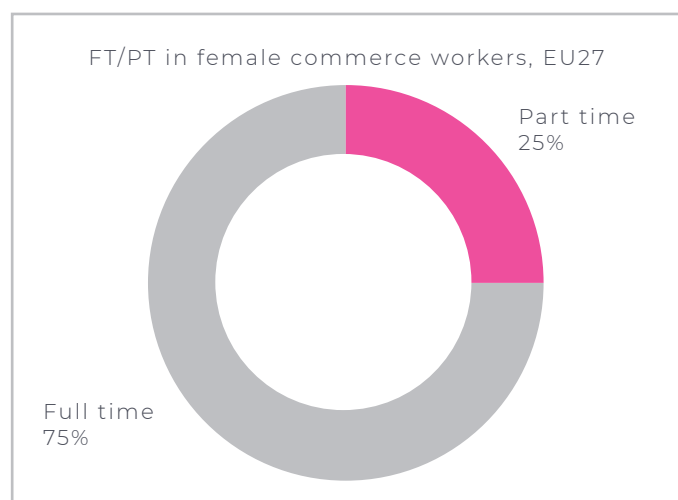
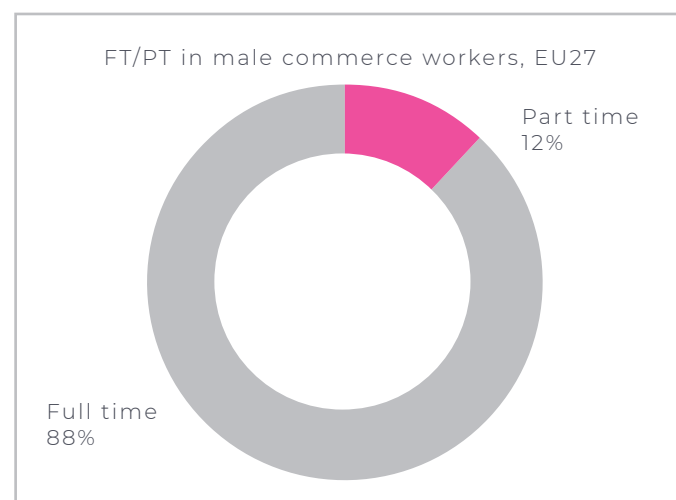


Figure 3 Emploi des hommes dans le secteur du commerce de l'UE des 27 selon qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel



Source: Progressive Policies, based on Eurofound, EWCTS 2021

Le chiffre européen (75 %) montre que l'emploi à temps partiel est très majoritairement occupé par des femmes dans tous les secteurs, dont beaucoup, comme les soins, l'hôtellerie et le nettoyage, présentent des niveaux extrêmement élevés de travail à temps partiel. Le secteur du commerce a un taux d'emploi à temps partiel largement conforme à la moyenne de l'UE pour l'ensemble des secteurs - 21 % dans le commerce contre 19 % dans l'ensemble de l'UE (Eurostat, LFS, 2024a). Toutefois, dans ce secteur, les femmes sont nettement surreprésentées dans les emplois à temps partiel par rapport aux hommes, ce qui reflète les divisions persistantes entre les genres en matière de temps de travail et de qualité de l'emploi.

Les femmes sont structurellement plus susceptibles que les hommes d'être plus ou moins contraintes d'accepter des postes à temps partiel, ce qui illustre les pratiques des employeurs, les normes en matière d'horaires et l'inégalité devant les responsabilités familiales. Les inégalités entre les hommes et les femmes en matière de temps de travail sont dès lors importantes, même dans un secteur où l'emploi à temps partiel est moins répandu que dans d'autres parties de l'économie.

Les responsabilités familiales sont la principale raison pour laquelle les travailleuses du commerce travaillent à temps partiel, alors qu'elles sont la raison la moins citée pour le travail à temps partiel chez les hommes (Figure 4 et Figure 5). Au total, 26 % des femmes travaillant à temps partiel dans le secteur du commerce de l'UE des 27, contre 17 % des hommes, invoquent des obligations familiales et de soins.

L'incidence du travail à temps partiel **involontaire** dans le secteur du commerce, c'est-à-dire l'incapacité de trouver un emploi à temps plein, et la maladie ou l'invalidité, est légèrement plus élevée chez les hommes (27 %) que chez les femmes (23 %). Néanmoins, **l'effet composé du travail à temps partiel involontaire** est plus important chez les femmes que chez les hommes dans le secteur, ce qui explique les inégalités qui subsistent en matière d'emploi, en particulier l'écart salarial.

Bien que les salaires horaires puissent être similaires, le travail à temps partiel conduit presque toujours à des revenus totaux inférieurs, étant donné que le revenu annuel dépend des heures prestées et de l'accès à des éléments qui augmentent les salaires. Dans

Figure 4 Raison du travail à temps partiel dans le commerce de l'UE des 27 - **femmes**

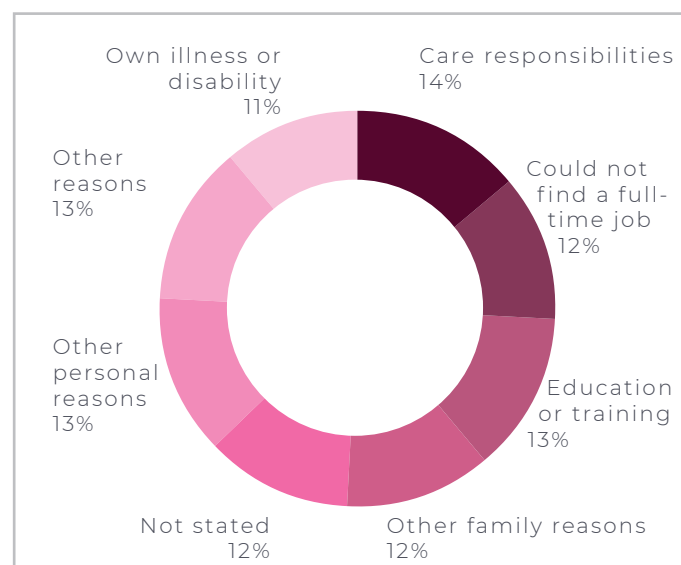
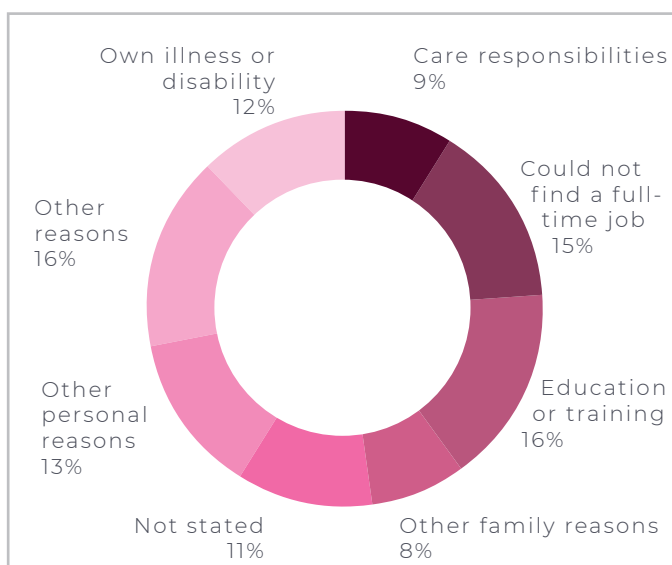


Figure 5 Raison du travail à temps partiel dans le commerce de l'UE des 27 - **hommes**



Source: Progressive Policies based on Eurostat, LFS, 2024, Reason for part-time work in the combined G46 and G47

le commerce, les contrats à temps partiel impliquent généralement **moins d'heures rémunérées, un accès limité aux primes, aux suppléments et aux majorations pour heures supplémentaires**, et **des possibilités restreintes d'avancement et de formation**. Ils induisent également une **plus grande volatilité des revenus** en raison des horaires variables.

La concentration disproportionnée des femmes dans les emplois à temps partiel engendre une **pénalité salariale structurelle** qui s'accumule au fil du temps, sous la forme d'une rémunération annuelle inférieure et d'une croissance salariale plus lente, contribuant directement aux écarts de rémunération et de pension entre les hommes et les femmes.

Dans de nombreux pays, les emplois à temps partiel dans le secteur de la vente au détail sont assortis d'avantages limités et sont souvent rémunérés en deçà des taux négociés collectivement. En Allemagne, les contrats « mini-jobs » offrent généralement moins de 15 heures par semaine pour un salaire bas, ce qui crée un plafond structurel pour les revenus des femmes. En Italie, les syndicats font état d'un recours massif aux contrats à temps partiel dans les grandes chaînes de distribution. Une syndicaliste italienne a noté que le temps partiel est devenu « la forme que la plupart des femmes choisissent parce qu'elles ont des problèmes familiaux », alors qu'il est également courant chez les hommes parce que les employeurs n'offrent pas suffisamment de postes à temps plein. Comme l'a fait remarquer la même experte, il n'y a souvent pas « assez de travail dans une grande distribution pour tous les travailleurs », ce qui signifie que de nombreux travailleurs sont maintenus à des heures réduites.



EuroCommerce fait état d'une pénurie généralisée de main-d'œuvre dans le commerce de détail européen (Eurocommerce, 2024), ce qui met en évidence un paradoxe : malgré les difficultés à pourvoir les postes vacants, les emplois à temps partiel et fragmentés restent fréquents. Nos témoignages suggèrent que le travail à temps partiel dans le commerce de détail est moins une réponse à un manque de travail qu'une stratégie délibérée de maîtrise des coûts, avec des horaires fragmentés calqués sur les périodes de pointe. Créant ainsi un sous-

emploi structurel tout en affaiblissant le pouvoir de négociation.

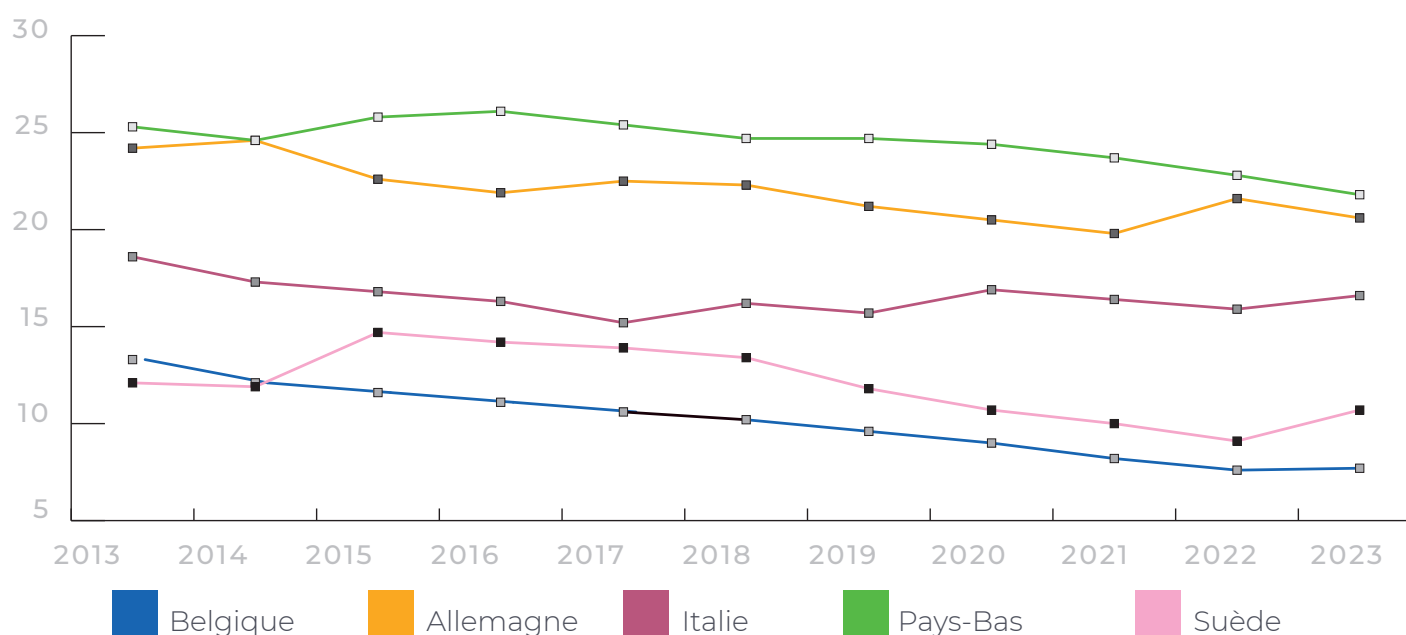
Écart de pension entre les hommes et les femmes

La concentration des femmes dans des fonctions à temps partiel et précaires accentue l'écart salarial. Même lorsque les salaires horaires sont nominalement égaux, la réduction du temps de travail, l'accès limité aux primes et les moindres possibilités d'avancement se traduisent par des revenus annuels nettement inférieurs pour les femmes dans le commerce. Au fil du temps, ces revenus inférieurs s'accumulent pour former une inégalité distincte mais connexe : l'écart de pension entre les hommes et les femmes. Alors que l'écart salarial se rapporte aux différences de revenus au cours de la vie professionnelle, l'écart de pension reflète la disparité bien plus importante qui apparaît au moment de la retraite en raison d'années de salaire inférieur, de carrières interrompues et de cotisations de retraite réduites. **L'écart de pension qui en**

résulte est lourd : de nombreuses femmes qui passent des années à travailler à temps partiel dans la vente au détail sont confrontées à la pauvreté pendant la vieillesse.

En Allemagne, par exemple, les représentantes syndicales avertissent que « beaucoup de nos collègues tomberont directement dans la pauvreté et ne pourront pas vivre de leur pension » si les conditions actuelles persistent. Les bas salaires et les horaires réduits ne créent donc pas seulement un écart salarial immédiat, mais aussi un écart de pension à long terme entre les hommes et les femmes. Il n'est donc pas surprenant que la plupart des pays peinent à éliminer les inégalités salariales dans le commerce. En Suède, l'écart salarial dans le commerce de détail s'est en fait creusé au cours des dernières années (Figure 6). Ce retournement inquiétant a suscité une manifestation publique en 2024 de la part de plusieurs organisations (dont le syndicat du commerce de détail Handels), qui ont demandé que de nouvelles

Figure 6 Écart salarial (%) dans [G] Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules à moteur et de motocycles



Source: Progressive Policies based on Eurostat, 2023, Écart salarial in unadjusted form by NACE Rev. 2 activity

mesures soient prises pour combler l'écart.

Insécurité des horaires

Dans le secteur du commerce, tant la conception des contrats flexibles que l'absence d'une véritable flexibilité désavantagent systématiquement les femmes et aggravent la pénalisation de la maternité.

Les femmes dominent les formes de travail flexibles : contrats à temps partiel, contrats zéro heure et contrats de garde. Or, ces fonctions sont structurées au gré des besoins fluctuants en personnel des employeurs plutôt que des préférences des travailleurs (European Parliament, 2020). Les détaillants recourent de plus en plus à des algorithmes de planification en flux tendu ; les équipes sont dès lors informées à très brève échéance et les travailleurs qui ne peuvent pas s'adapter aux changements de dernière minute s'en trouvent pénalisés (Lambert, 2019). Cette flexibilité à sens unique nuit de manière disproportionnée aux femmes ayant des responsabilités familiales, qui peinent à organiser une garde d'enfants ou un transport sûr dans un délai très court. Les horaires irréguliers réduisent également le revenu total et augmentent le stress et la fatigue, contribuant à un cycle d'épuisement qui pousse de nombreuses femmes à se retirer de l'emploi à temps plein (Eurofound, 2012; OECD, 2024).

Du point de vue des travailleurs, la « flexibilité » dans le commerce est souvent synonyme de sous-emploi ou de chaos plutôt que de véritable équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Cela n'est nulle part plus évident qu'aux **Pays-Bas**, qu'une représentante syndicale a décrits comme le « champion européen du travail à temps partiel ». Il est « communément admis qu'avec une famille et des enfants, la femme travaillera à temps partiel. C'est comme si c'était naturel ». En général, les femmes ayant des enfants en bas âge limitent leur temps de travail et travaillent à temps partiel pendant les premières années suivant la naissance. Un

schéma très similaire a également été confirmé par l'experte allemande.

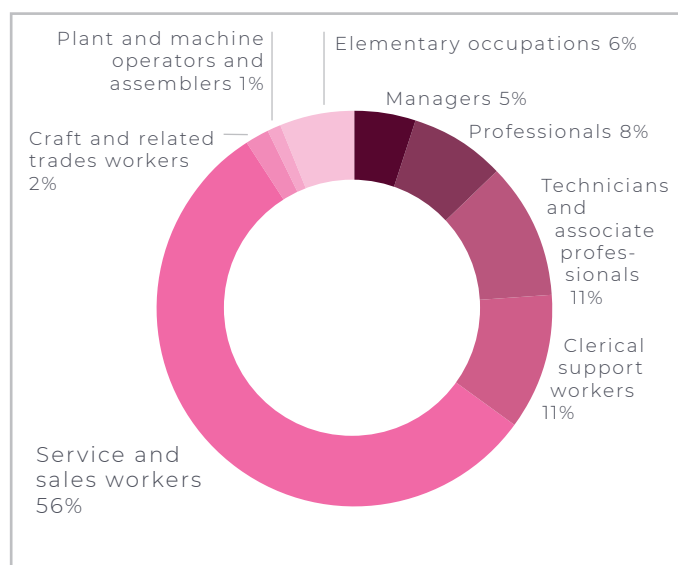
Cette norme culturelle renforce la **pénalisation de la maternité** : les femmes sont désavantagées sur le marché du travail après la maternité en raison de la réduction du nombre d'heures de travail, d'un avancement limité, d'une croissance salariale plus lente et des considérations des employeurs concernant la disponibilité de ces travailleuses. Dans le commerce, la volatilité des horaires et la faiblesse des échelons de carrière intensifient cet arbitrage. Les mères se retrouvent ainsi avec des revenus inférieurs tout au long de leur vie, une moindre sécurité de l'emploi et des droits réduits à la retraite, même lorsque leurs compétences et leur expérience correspondent à celles des hommes ou des femmes sans enfant.

Dans certains pays, le défi ne réside pas dans la précarité du travail à temps partiel, mais dans son absence quasi-totale. En Bosnie-Herzégovine, l'emploi à temps partiel est pratiquement inexistant et n'est pas reconnu par le droit du travail, ce qui le rend peu familier à de nombreuses femmes travaillant dans le commerce. Comme l'a fait remarquer une déléguée syndicale bosniaque, « malheureusement, il n'y a pas d'emploi à temps partiel, ce qui nous met en danger, nous les femmes, en tant que mères et femmes vieillissantes ». Elle a également souligné que l'absence d'options de réduction du temps de travail peut créer de graves difficultés pour celles qui s'occupent d'enfants ou dont la santé décline. Toutefois, plutôt que de plaider en faveur d'un changement juridique, les représentants syndicaux soulignent la nécessité d'une réflexion et d'un dialogue internes plus approfondis. Compte tenu des inquiétudes suscitées par le **recours potentiellement abusif aux contrats à temps partiel** dans un contexte d'insécurité sociale et économique, on hésite à promouvoir une telle mesure en tant que droit sans garanties solides. La discussion

suggère qu'il faut davantage communiquer et sensibiliser le mouvement syndical à la diversité des modèles de travail à temps partiel, **dont certains peuvent offrir de la flexibilité, tandis que d'autres aggravent la précarité.**

Les horaires de travail longs et irréguliers aggravent davantage l'insécurité des femmes. En Allemagne et en Italie, les heures d'ouverture tardives sont incompatibles avec les responsabilités familiales et posent des problèmes de sécurité. Dans de nombreuses régions, le secteur allemand du commerce de détail se caractérise par des heures d'ouverture relativement longues, en particulier dans les secteurs de l'alimentation et des services. Les ouvertures tardives jusqu'à 20 ou 22 heures sont très répandues. Ces horaires de travail peuvent être particulièrement difficiles à gérer pour les salariés ayant des responsabilités familiales, qui sont encore majoritairement des femmes, car les heures tardives ou creuses sont souvent difficiles à concilier avec les services réguliers de garde d'enfants.

Figure 8 Emploi des **femmes** par profession dans [G] Commerce de gros et de détail ; réparation de véhicules à moteur et de motocycles, UE des 27

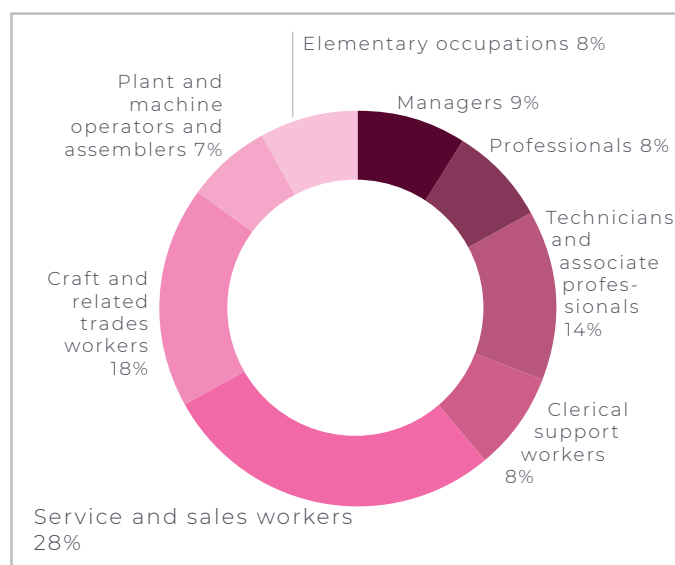


Les syndicats italiens font également état de pressions exercées sur les femmes pour qu'elles acceptent des horaires incommodes. Comme l'a fait remarquer une représentante syndicale italienne, au-delà des attentes concernant la gestion des problèmes familiaux par les femmes, « nous avons des problèmes culturels dans toute l'Europe, et pas seulement en Italie » quant au partage inégal des soins. Elle a ajouté que les syndicats italiens « mènent une lutte contre l'allongement des heures de travail de nuit (...) parce qu'il est très difficile de trouver un moyen de transport local sûr pour rentrer chez soi ». Dans l'ensemble, les horaires imprévisibles et excessifs ne dissuadent pas seulement les femmes de travailler à temps plein, mais les exposent également à des risques accrus pour leur sécurité.

Ségrégation professionnelle

Le secteur du commerce présente une ségrégation genrée horizontale et verticale. **Horizontalement, les femmes sont majoritaires dans les fonctions en contact**

Figure 9 Emploi des **hommes** par profession dans [G] Commerce de gros et de détail ; réparation de véhicules à moteur et de motocycles, UE des 27



Source: Progressive Policies based on Eurostat, LFS, 2024, Employed persons by occupation and economic activity

avec la clientèle : caissières, vendeuses, marchandiseuses. Alors que les hommes occupent une part disproportionnée des postes les mieux rémunérés dans les secteurs de la logistique, de l'informatique et de la vente technique (Eurofound, 2021). **Sur le plan vertical, les femmes restent sous-représentées dans les postes de direction ; ainsi, seulement ~5 % des femmes travaillant dans le secteur du commerce de gros et de détail sont PDG ou cadres supérieurs, contre ~9 % de leurs collègues masculins** (Figure 8 et Figure 9).

Ces constantes reflètent et renforcent les stéréotypes : le service à la clientèle et le « travail esthétique » sont considérés comme exigeant des traits féminins (et sont donc moins rémunérateurs), tandis que les fonctions techniques ou d'encadrement sont considérées comme masculines et sont mieux valorisées.

La **sous-valorisation du travail féminisé** est une conséquence directe de la ségrégation. Les tâches traditionnellement effectuées par les femmes dans le commerce de détail, telles que l'accueil des clients, la tenue des caisses, le marchandisage visuel, sont souvent considérées comme non qualifiées ou de moindre valeur, même si elles exigent beaucoup de patience, de travail émotionnel et de polyvalence. À l'inverse, les emplois tels que la gestion des stocks ou la maintenance technique (plus souvent dévolues aux hommes) sont censés être plus exigeants et sont mieux rémunérés. Un exemple éloquent est l'affaire opposant le grand distributeur britannique Tesco à ses salariés autour de l'égalité de rémunération : la justice avait conclu que le personnel de caisse, majoritairement féminin, était nettement moins bien payé que les magasiniers, majoritairement masculins, pour un travail de valeur égale. Ce type de

dévaluation structurelle des postes féminisés est courant dans le secteur du commerce de détail en Europe.¹

Les données qualitatives recueillies auprès de syndicats de différents pays confirment la persistance de la ségrégation. En **Italie**, les grands détaillants conservent un personnel dirigeant et technique très majoritairement masculin. « Les dirigeants sont des hommes pour la plupart. Les hommes sont plus nombreux que les femmes dans les domaines techniques et scientifiques », a observé une syndicaliste italienne, notant que si « quelque chose change avec les nouvelles générations, nous sommes loin de l'équité et de l'égalité de traitement » devant l'emploi. En **Suède**, une représentante syndicale du commerce de détail a décrit une double ségrégation : non seulement les femmes et les hommes sont cloisonnés par type d'emploi, mais une ségrégation des conditions contractuelles se manifeste même au sein des sous-secteurs. « Les hommes obtiennent plus de contrats de travail à temps plein, tandis que les femmes travaillent davantage à temps partiel - du temps partiel involontaire », a-t-elle expliqué. « Il y a aussi une ségrégation dans les différentes branches... dans les branches à prédominance masculine du secteur, il y a beaucoup plus de contrats à temps plein, tandis que dans les branches à prédominance féminine, il y a beaucoup plus de temps partiel, [souvent] du temps partiel involontaire ». Cela montre que la surreprésentation des femmes dans certains domaines (tels que le commerce de détail de la mode ou le travail en caisse) est doublement désavantageuse : non seulement ces fonctions sont moins bien rémunérées, mais elles s'accompagnent généralement d'un nombre d'heures inférieur et d'une plus grande

1. Cf. The Guardian, Tesco equal pay claim could cost supermarket up to £4bn, 7 February 2018, <https://www.theguardian.com/business/2018/feb/07/tesco-equal-pay-claim-could-cost-supermarket-up-to-4bn#:~:text=Pau-la%20Lee%2C%20a%20Leigh%20Day,be%20underpaid%20over%20many%20years>

insécurité que les fonctions dans les secteurs de l'électronique ou de la vente automobile, par exemple, où les hommes sont les plus nombreux.

En outre, l'inégalité d'accès à l'éducation scientifique, technique, d'ingénierie et mathématique (STEM) et à l'éducation numérique commence tôt et se poursuit tout au long de la vie professionnelle. Dans l'Union européenne, seulement 31 % des étudiants post-secondaires dans le domaine STEM sont des femmes (European Commission, 2023a). Dans un secteur du commerce en pleine évolution, qui repose de plus en plus sur la prise de décision fondée sur les données, la numérisation de la chaîne d'approvisionnement et la logistique du commerce électronique, les postes bien rémunérés exigent des compétences numériques avancées, notamment en matière de programmation, d'intégration de systèmes et de résolution de problèmes. Les femmes restent sous-représentées dans ces domaines, à la fois en raison de barrières précoces dans l'enseignement et du manque de développement professionnel offert aux travailleurs du commerce de détail. En conséquence, **les femmes sont sous-représentées dans les secteurs de croissance du commerce tels que l'informatique, le marketing numérique, l'analyse des chaînes d'approvisionnement et les finances**. Elles sont plus susceptibles d'accéder à des postes peu qualifiés, en contact avec la clientèle, et d'y rester bloquées, sans passer par une passerelle structurée vers des fonctions plus techniques ou stratégiques.

Obstacles à l'avancement professionnel des femmes : équilibre entre vie professionnelle et vie privée, lacunes en matière de compétences et de formation

Des normes genrées enracinées

Les attentes genrées entourant les responsabilités familiales restent l'un des obstacles les plus persistants et répandus à la participation pleine et égale des femmes dans le secteur du commerce. Dans toute l'Europe, les

femmes effectuent une part disproportionnée du travail de soins non rémunéré : en moyenne 20 heures de plus par semaine que les hommes pour la garde d'enfants, les soins aux personnes âgées et les tâches domestiques (EIGE, 2019). On estime que 7,7 millions de femmes dans l'UE sont totalement exclues du marché du travail en raison de leurs responsabilités familiales (EIGE, 2021). L'impact sur l'emploi est criant : le taux d'emploi des femmes ayant un enfant de moins de six ans est inférieur de plus de 10 points de pourcentage à celui des femmes sans jeunes enfants, alors que la paternité tend à augmenter la participation des hommes au travail (le « **bonus à la paternité** ») (ibid.).

Des normes bien ancrées en matière de responsabilités familiales continuent de limiter les possibilités d'emploi, d'avancement et de formation des femmes dans le secteur du commerce. Dans le commerce de détail, la maternité reste la raison la plus souvent invoquée par les femmes pour justifier leur travail à temps partiel ou leur retrait des postes à responsabilité. Cette pénalité à la maternité se traduit par des promotions plus lentes, des trajectoires salariales plus planes et, en fin de compte, des pensions plus basses pour les femmes, tandis que les hommes bénéficient de conceptions présumant de plus de disponibilité et de plus engagement (ITUC, 2018).

Nos discussions de groupe ont montré que les attentes genrées autour des responsabilités familiales restent profondément ancrées dans tous les pays. Aux Pays-Bas, il va de soi que les femmes réduisent leur temps de travail après l'accouchement ; comme l'a dit une participante, « on s'attend à ce que les femmes travaillent moins après la maternité, c'est la norme ici. » Ce postulat de tous les jours crée des désavantages structurels pour les mères. Les syndicalistes italiennes ont abondé en soulignant que l'égalité formelle est insuffisante en l'absence de changements dans les rôles des hommes et des femmes au sein des ménages. Comme l'a fait remarquer une représentante, « la solution est

de partager davantage dans les familles (...) avec les hommes », soulignant que la double charge des femmes est un « problème culturel dans toute l'Europe ».

En Europe du Sud-Est, un schéma différent mais tout aussi restrictif apparaît. Une syndicaliste bosniaque a expliqué qu'« il est très difficile de survivre (...) pour une famille à un seul revenu », de sorte que les femmes travaillent souvent à temps plein par nécessité, mais « les rôles des hommes et des femmes ne sont pas également répartis culturellement ». Les femmes restent les principales pourvoyeuses de soins malgré un emploi à temps plein, ce qui crée un double fardeau insoutenable. Une autre participante l'a exprimé de manière très claire : « En Bosnie-Herzégovine (...) nos hommes sont protégés comme des ours polaires. » Ce commentaire, bien qu'humoristique, rend compte de normes persistantes qui imposent aux femmes d'adapter leur vie professionnelle alors que les rôles des hommes restent inchangés.

Lacunes en matière de formation et stagnation des carrières

Les emplois dans le secteur du commerce de détail et de gros se caractérisent souvent par des salaires bas, des tâches routinières et des perspectives de carrière limitées, en particulier dans les petites et moyennes entreprises où les ressources pour le développement du personnel sont limitées (Brandi, 2023). Les femmes, qui occupent la majorité des postes de première ligne dans les magasins, les supermarchés et les guichets de service à la clientèle, sont particulièrement touchées. **Ces postes n'offrent souvent qu'un accès limité à des parcours de formation structurés, au perfectionnement numérique ou à la mobilité interne, ce qui limite la capacité des femmes à accéder à des fonctions d'encadrement ou à des fonctions techniques.**

Dans le commerce, la numérisation de la gestion des stocks, des systèmes de point de vente et de l'analyse de la clientèle a relevé le niveau des

compétences requises. Cependant, les **données qualitatives de nos groupes de discussion suggèrent que les femmes travaillant dans le commerce de détail de première ligne n'obtiennent pas systématiquement la possibilité de développer les compétences numériques de plus en plus nécessaires à l'avancement de leur carrière.** Si les données de l'UE ne peuvent être directement transposées au secteur du commerce, les tendances générales indiquent des écarts persistants entre les hommes et les femmes en matière d'accès à la formation au numérique : en 2018, 18 % des femmes dans l'UE avaient suivi une formation en informatique, contre 22 % des hommes (EIGE, 2020). Les obstacles structurels, tels que les responsabilités familiales, restent au cœur des enjeux : 40 % des femmes âgées de 25 à 64 ans les évoquent comme raison de ne pas participer à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, contre 24 % des hommes (ibid.). Dans le commerce, où les horaires atypiques et les gardes de week-end sont monnaie courante, l'incompatibilité entre les rythmes de travail et les responsabilités familiales exacerbe encore les inégalités en matière d'accès à la formation (Eurofound, 2012; Eurofound, 2019; OECD, 2024). Cela contribue à la concentration des femmes dans des emplois peu rémunérés et peu évolutifs, ce qui renforce l'écart salarial.

En cas d'interruption de carrière pour cause de maternité ou de soins aux personnes âgées, les compétences s'atrophient souvent et les possibilités de réinsertion se limitent à des postes de base, souvent assortis d'un horaire réduit et d'un salaire moindre (EIGE, 2023). Bien que leur niveau d'éducation soit en moyenne plus élevé que celui de leurs homologues masculins, les femmes obtiennent un rendement professionnel inférieur dans le secteur du commerce, un écart qui illustre des lacunes structurelles en matière de soutien à la formation et de voies d'avancement (ITUC, 2018).



SECTION 2

LE FRANCHISAGE, MOTEUR DE L'INÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LE COMMERCE

Le recours croissant au franchisage et à l'externalisation dans le commerce de détail européen transforme les relations de travail d'une manière qui renforce systématiquement les inégalités entre les hommes et les femmes en matière de rémunération, de qualité de l'emploi et d'avancement.

Selon le rapport d'UNI Europa (UNI Europa, 2025), **les travailleurs employés dans les magasins franchisés sont souvent confrontés à des salaires nettement inférieurs, à des horaires plus longs et à des protections de l'emploi moindres que leurs collègues des points de vente appartenant à la société.** Le rapport constate que les salaires dans le

commerce de détail franchisé peuvent être jusqu'à 30 % inférieurs à ceux des magasins intégrés, tandis que le respect du temps de travail et la protection contre le licenciement sont nettement plus faibles dans les contextes de franchise, ce qui reflète des écarts plus importants en matière de qualité et de sécurité de l'emploi.

Cet écart entre les salaires et les conditions de travail a **des implications évidentes selon le genre**. Les femmes sont disproportionnellement concentrées dans les fonctions en contact avec la clientèle et les postes à temps partiel, qui sont également les emplois les plus courants dans les points de vente franchisés (ibid.). Par

conséquent, les femmes sont plus susceptibles d'être affectées par la pression salariale à la baisse et la réduction des droits typiques du franchisage. La différence de niveau de salaire entre les magasins franchisés et intégrés aboutit à une main-d'œuvre à deux vitesses selon le genre : les femmes des magasins franchisés restent sur des échelles de salaire inférieures avec des possibilités d'avancement limitées.

L'un des principaux moteurs de la dégradation des salaires et des conditions de travail est la fragmentation de la couverture par la négociation collective. Les points de vente franchisés étant des entités juridiques distinctes des propriétaires de l'enseigne, les syndicats doivent négocier avec chaque franchisé plutôt qu'au niveau de l'enseigne ou du secteur. Cette situation affaiblit la capacité des syndicats à faire respecter l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et à garantir des normes avantageuses pour les femmes, notamment des horaires prévisibles, l'accès à la formation et des possibilités de promotion. Comme le souligne UNI Europa, cette fragmentation sape les efforts déployés pour garantir des conditions de travail cohérentes à tous les travailleurs travaillant sous la même enseigne.

La pression sur les coûts inhérente au franchisage interagit en outre avec le travail à temps partiel et les responsabilités familiales, d'une manière qui accentue les inégalités entre les hommes et les femmes. Les franchisés, dont les marges sont minces et qui doivent se plier à des obligations strictes en matière d'approvisionnement et de redevances, ont souvent recours au temps partiel et à des horaires irréguliers pour limiter les coûts. Les femmes, en particulier celles qui doivent remplir des obligations familiales, sont plus susceptibles d'accepter ou d'être orientées vers ces fonctions à temps partiel, ce qui aggrave la pénalisation de la maternité et limite l'accès à un emploi stable à temps plein. Le recours à des contrats

flexibles et à heures réduites dans les magasins franchisés aggrave ainsi les disparités existantes en matière de rémunération et d'avancement pour les femmes.

Des recherches européennes plus larges sur l'externalisation et la fragmentation des chaînes d'approvisionnement confirment cette dynamique. Des études sur les pratiques d'externalisation montrent que les emplois confiés à des sous-traitants ou à des entreprises externes sont souvent pénalisés sur le plan salarial et que les conditions sont moins bonnes. C'est notamment le cas des **emplois de services peu rémunérés dans lesquels les femmes sont surreprésentées**. Ces effets peuvent contribuer à creuser les inégalités entre les hommes et les femmes sur les marchés du travail (Fana, 2022).

Les données économétriques récentes du Centre commun de recherche de la Commission européenne (ibid.) montrent que l'externalisation amplifie systématiquement les inégalités salariales entre les hommes et les femmes. Au départ de microdonnées longitudinales, l'étude constate que **les femmes occupant des emplois externalisés gagnent nettement moins que les femmes comparables occupant des emplois internes**, avec une **pénalité salariale d'environ 12 %** après contrôle des caractéristiques individuelles, contractuelles et organisationnelles. La pénalité est **nettement plus marquée au bas de la distribution des salaires** : elle atteint **plus de 25 % pour les femmes peu rémunérées**, et est encore amplifiée par le travail à temps partiel et les tâches hautement standardisées. En conséquence, l'externalisation constitue un mécanisme structurel qui creuse les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes plutôt que de refléter simplement les différences de composition de la main-d'œuvre.

SECTION 3

VIOLENCE DE GENRE, HARCÈLEMENT ET SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

3.1 EXPOSITION À LA VIOLENCE ET AU HARCÈLEMENT FONDÉS SUR LE GENRE

Les femmes dans le commerce sont confrontées de manière disproportionnée à **des risques élevés de violence, de harcèlement et de conditions de travail dangereuses**, faisant de la sécurité un obstacle majeur à l'égalité dans le secteur. La violence et le harcèlement, en particulier de la part de tiers (clients), sont des risques graves et omniprésents dans le secteur du commerce, qui touchent les femmes disproportionnellement. Environ un tiers des femmes en Europe ont été victimes de harcèlement sexuel au travail, et les femmes qui occupent des emplois en contact avec la clientèle (comme la vente au détail) sont deux fois plus susceptibles d'être victimes de violence verbale ou d'agressions physiques (Eurofound, 2023; ILO, 2024). Les données de l'EWCTS 2021 d'Eurofound indiquent que les femmes dans l'UE des 27 sont trois fois plus à risque que les hommes d'être exposées au harcèlement sexuel, et que les travailleuses du commerce sont plus exposées aux agressions verbales que les hommes du secteur (10 % contre 8 %). Ces chiffres peuvent toutefois être sous-estimés car le harcèlement sexuel dans le commerce n'est souvent pas signalé, en particulier chez les femmes migrantes qui craignent de perdre leur emploi ou de subir d'autres représailles, ce qui reflète des schémas plus larges de sous-déclaration chez les travailleurs migrants et vulnérables dans des emplois mal rémunérés et précaires (ILO, 2022).

Les travailleurs de première ligne du commerce de détail signalent souvent que les abus de la part des clients sont si fréquents qu'ils

sont considérés comme une « fatalité ». Les syndicalistes bosniaques observent dans les faits que dans leur pays, le système **ne protège pas les travailleurs en magasins** contre la violence. Une représentante bosniaque a noté une attitude cynique de la part des employeurs et des autorités : « Ils disent que c'est la faute [des travailleurs], qu'ils ont choisi de travailler dans ce secteur, et qu'il est donc normal d'être victime de vol parce qu'ils travaillent dans le commerce ».

Or, la réalité quotidienne dans de nombreux magasins en Europe est que le personnel (en particulier les femmes qui travaillent seules tard ou qui traitent avec des clients difficiles) est confronté à des risques élevés. **L'Italie** en est un bon exemple : dès lors que de nombreux magasins prolongent leurs heures d'ouverture, les travailleuses sont souvent affectées à des postes du soir, lorsque les magasins sont presque vides et que les transports publics sont rares. Les syndicats italiens ont tiré la sonnette d'alarme sur les difficultés rencontrées par les femmes pour rentrer chez elles en toute sécurité après des horaires de travail tardifs, et sur l'augmentation du harcèlement en soirée. Selon une représentante italienne, « il y a beaucoup de problèmes de harcèlement et de violence, surtout le soir ». C'est pourquoi le syndicat mène une campagne acharnée « contre l'allongement des heures de travail pendant la nuit (...) parce qu'il est très difficile de trouver un moyen de transport local sûr pour rentrer chez soi ».

Les nouvelles tendances technologiques dans le commerce de détail peuvent créer de nouvelles formes de VHBG. Aux **Pays-Bas**, de nombreux supermarchés ont dernièrement mis en place des caisses en libre-service. On pourrait penser que l'automatisation réduit l'exposition du personnel

aux clients difficiles, mais les représentantes syndicales néerlandaises affirment le contraire : la présence de self-scanners a conduit à **plus** d'agressions de la part des clients, et non moins. Les clients frustrés par les erreurs des machines ou le manque d'assistance du personnel s'en prennent au personnel restant. En outre, les femmes doivent souvent surveiller à la fois les caisses traditionnelles et la zone de libre-service, faisant ainsi deux tâches à la fois, ce qui accroît le stress et les risques de conflit.

3.2 EXPOSITION AUX RISQUES PHYSIQUES LIÉS À LA SÉCURITÉ ET À LA SANTÉ AU TRAVAIL

Les risques pour la santé physique ne doivent pas être négligés. Selon la dernière enquête ESENER de l'EU-OSHA auprès des entreprises (2024), les risques les plus fréquents en matière de SST dans l'UE sont également répandus dans le secteur du commerce. Parmi ceux-ci : position assise prolongée (1), mouvements répétitifs (2), levage de charges lourdes (4), risque d'accidents avec des machines ou outils (5), risque d'accidents avec des véhicules (6), pression temporelle (7), pour n'en citer que quelques-uns. Les femmes rencontrent souvent des problèmes ergonomiques plus lourds que les hommes, car les équipements en magasin (tels que les chariots à main ou les équipements de sécurité) peuvent être conçus pour des hommes de corpulence moyenne, ce qui entraîne des contraintes plus importantes pour les travailleuses (EU-OSHA,

2018). Les taux de troubles musculosquelettiques liés au travail (douleurs dorsales, problèmes articulaires) sont élevés dans le commerce et contribuent à l'absentéisme et même à l'abandon d'une carrière (EU-OSHA, 2010). **Ces problèmes touchent aussi bien les hommes que les femmes, mais la stature physique généralement inférieure des femmes et le fait qu'on leur confie souvent des tâches manuelles telles que la numérisation, la mise en rayon ou le tri des marchandises signifient qu'elles sont plus exposées aux lésions physiques que les hommes** (Figure 14 et Figure 15).

En outre, la grossesse peut rendre les femmes particulièrement vulnérables à l'exposition à certains produits chimiques ou aux exigences de levage dans les magasins. Pour autant, des aménagements liés à la grossesse ne sont pas uniformément prévus dans le secteur.

Lors de nos discussions, une syndicaliste a fait remarquer que certaines maladies et lésions professionnelles touchant les femmes (telles que les fausses couches potentiellement liées à la fatigue physique ou à l'exposition à des matières toxiques dans les entrepôts) ne sont **pas reconnues** comme étant liées au travail, alors qu'elles devraient l'être. Cela montre la nécessité d'une plus grande sensibilisation et de mesures de santé et de sécurité tenant compte des spécificités de chaque genre dans le commerce.

Figure 14 Mouvements répétitifs dans le commerce de gros et de détail de l'UE des 27 ; réparation de véhicules à moteur et de motocycles par genre

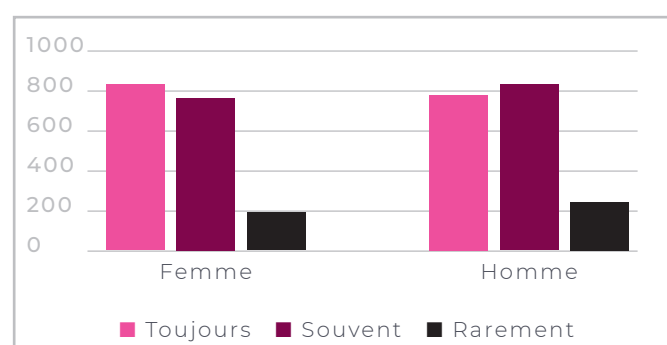
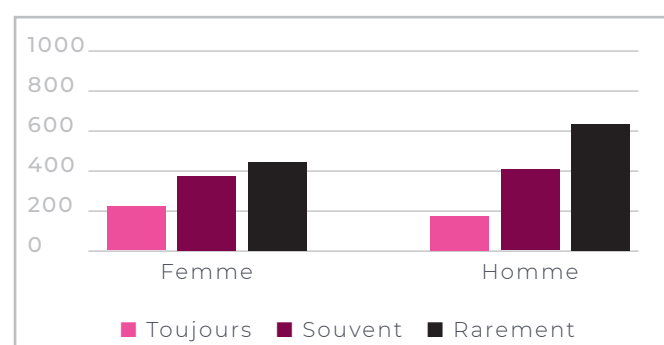


Figure 15 Métiers pénibles dans le commerce de gros et de détail de l'UE des 27 ; réparation de véhicules à moteur et de motocycles par genre



Source: Progressive Policies, based on Eurofound, EWCTS 2021

SECTION 4

DIMENSIONS INTERSECTIONNELLES DE L'INÉGALITÉ

L'inégalité entre hommes et femmes dans le commerce n'existe pas isolément, mais s'entrecroise avec d'autres dimensions telles que **l'âge, le statut migratoire, l'appartenance ethnique, le handicap et le contexte socio-économique**, ce qui produit des désavantages multiples et cumulés pour de nombreuses femmes dans ce secteur. Il est essentiel de comprendre ces intersections pour s'attaquer à l'ensemble des inégalités vécues par les femmes dans le commerce de détail et de gros.

Les **femmes migrantes et issues de minorités ethniques** sont souvent confrontées à une double discrimination, combinant sexisme et racisme ou xénophobie. Les obstacles apparaissent au stade du recrutement et persistent au fil de la carrière ; les femmes issues de minorités sont concentrées de manière disproportionnée dans les emplois les plus précaires, notamment les emplois à temps partiel, informels, les emplois de sous-traitance dans le commerce de détail et les contrats temporaires en entrepôt (EIGE, 2017; European Parliament, 2020; Eurostat, 2024b). En Espagne, les données montrent que **83 % des migrantes extra-européennes travaillant dans le commerce gagnent moins de 1 000 euros par mois**, contre 50 % des femmes autochtones, ce qui met en évidence les inégalités de revenus croisées liées à la ségrégation professionnelle (ENAR, 2017). La discrimination peut également se manifester par le harcèlement sur le lieu de travail ou les comportements abusifs de clients, ce qui limite encore la stabilité de l'emploi et l'avancement.

Les **barrières linguistiques** exacerbent ces inégalités, limitant l'accès à la formation, la connaissance des droits au travail et la participation aux activités syndicales. Les syndicats allemands signalent que l'absence ou la faible connaissance de l'allemand rend difficile l'accès aux travailleurs migrants et leur syndicalisation. En réponse, ils s'appuient de plus en plus sur des services d'information et de conseil multilingues afin d'atteindre ces groupes de travailleurs de manière ciblée, y compris dans le contexte de la négociation collective et des conflits au travail dans les grands centres logistiques.

Dans certains pays, la **religion est associée à la discrimination de genre**. En Belgique, les politiques de « neutralité » des grandes chaînes de distribution ont abouti à exclure les femmes musulmanes portant le hijab des postes en contact avec la clientèle. Des débats similaires sur les codes vestimentaires ont eu lieu aux Pays-Bas et en France, illustrant la manière dont les politiques formelles sur le lieu de travail peuvent indirectement renforcer l'exclusion.

L'âge et le genre s'entrecroisent de manière distincte mais tout aussi préjudiciable. Les jeunes femmes sont souvent orientées vers des emplois occasionnels, mal rémunérés, avec une progression limitée, des horaires variables et un accès restreint à la formation (European Parliament, 2020). Les femmes âgées sont confrontées à une discrimination persistante fondée sur l'âge et à un accès limité à des emplois

à temps plein sûrs. Dans l'UE, le taux d'emploi des femmes âgées de 55 à 64 ans est de **59 %**, contre **71 % pour les hommes** (Eurostat, LFS, 2025), et **32,6 % des femmes âgées travaillent à temps partiel**, contre **8,5 % des hommes** (Eurostat, LFS, 2025a). Ces schémas contribuent directement à l'insécurité économique et à l'augmentation des risques de pauvreté chez les femmes de plus de 65 ans.

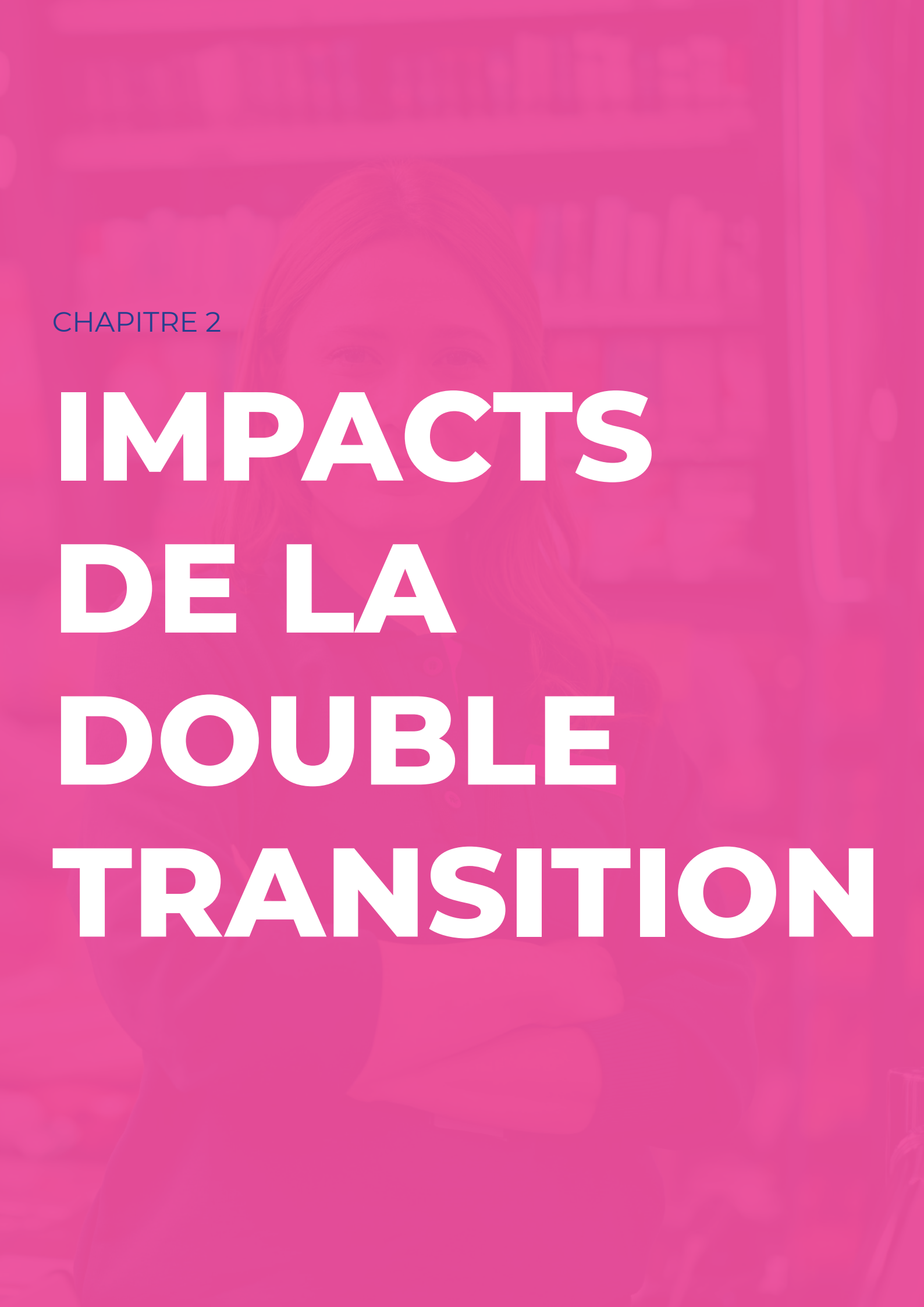
Les données qualitatives montrent qu'à partir d'un certain âge, les femmes peuvent se voir attribuer des postes difficiles ou subir des brimades après des absences. En Bosnie-Herzégovine, les syndicats signalent que ces femmes sont souvent affectées à des postes de fin de journée car on juge qu'elles sont disponibles pour cela, ce qui les expose à des risques accrus en matière de sécurité. De leur côté, leurs cadettes sont plus exposées au **harcèlement sexuel** : une enquête syndicale suédoise a révélé qu'environ **31 % des jeunes femmes travaillant dans le commerce de détail avaient été victimes de harcèlement sexuel**, ce qui correspond à la moyenne de l'UE des 27. Cela illustre la manière dont l'âge et le genre déterminent l'exposition à différentes formes de mauvais traitements au travail.

Les **femmes handicapées** rencontrent des obstacles particulièrement importants. Les données de l'UE montrent que seulement **51 % des femmes handicapées âgées de 20 à 64 ans ont un emploi**, contre **58 % des hommes handicapés** (Eurostat EU-SILC, 2022), et les taux d'emploi sont bien inférieurs à ceux des femmes sans handicap - 47,8 % contre 68,8 % en 2018 (Eurostat EU-SILC, 2020). Étant donné que les personnes en situation de handicap sont surreprésentées dans les emplois mal rémunérés (European Commission, 2025), les femmes en situation de handicap dans le commerce subissent souvent des désavantages multiples en matière de sécurité de l'emploi, de rémunération et d'avancement. Des hypothèses discriminatoires sur le « confort du client » peuvent les exclure des fonctions en contact

avec la clientèle (Essa, 2023), tandis que le manque d'aménagements de base et la crainte du harcèlement découragent encore davantage la participation (TUC, 2021).

L'éducation et le milieu socio-économique déterminent également l'inégalité dans le commerce. Le commerce de détail emploie une proportion relativement élevée de travailleurs peu ou moyennement qualifiés, ce qui contribue à la concentration des femmes dans les emplois faiblement rémunérés (UNI Europa and EuroCommerce, 2017). Dans le même temps, de nombreuses femmes travaillant dans le commerce de détail sont **surqualifiées**, ce qui illustre la sous-utilisation généralisée des compétences dans les secteurs de services féminisés (Eurofound, 2017; Eurofound, 2018). Ces dynamiques coexistent : les qualifications des femmes sont souvent insuffisamment valorisées en raison de possibilités d'avancement limitées et de la ségrégation professionnelle, ce qui accroît leur vulnérabilité aux chocs sur le marché du travail. Les syndicats notent que l'autonomisation par la formation, la sensibilisation aux droits, voire une formation complémentaire de base, peut contribuer à briser les cycles de l'emploi à bas salaire (UNI Europa and EuroCommerce, 2017).

Dans l'ensemble, les données mettent en évidence une **discrimination multiple et cumulative**. Les femmes peuvent rencontrer des désavantages cumulés liés au genre, à la migration, au handicap et à l'âge, ce qui se traduit par un double, un triple, voire un quadruple désavantage. Ces barrières croisées cantonnent de nombreuses femmes dans des fonctions précaires, limitent l'accès à des horaires stables et l'avancement, et exposent davantage au harcèlement et à l'exclusion. La lutte contre l'inégalité entre les hommes et les femmes dans le commerce nécessite donc d'instaurer des politiques intersectionnelles et ciblées, plutôt que de traiter les travailleuses comme un groupe homogène.



CHAPITRE 2

IMPACTS DE LA DOUBLE TRANSITION

La « double transition », c'est-à-dire la double transformation numérique et verte (environnementale) de l'économie, est en voie de remodeler fondamentalement le secteur du commerce. Le commerce de détail et de gros se numérise de plus en plus avec le commerce électronique, l'automatisation et l'IA, tout en subissant des pressions pour décarboniser les chaînes d'approvisionnement et adopter des pratiques durables. Ces changements créeront de nouvelles opportunités, mais poseront également des risques importants pour les femmes, qui forment la majorité de la main-d'œuvre du secteur, mais sont sous-représentées dans les nouvelles fonctions axées sur la haute technologie et l'environnement.

SECTION 1

NUMÉRISATION ET AUTOMATISATION

1.1 TENDANCES DE LA NUMÉRISATION DANS LE SECTEUR DU COMMERCE

La numérisation dans le secteur du commerce s'est considérablement accélérée ces dernières années et amène les entreprises de vente au détail et en gros à réorganiser leurs principales activités. Les outils numériques sont désormais largement répandus dans la gestion des stocks, les systèmes de point de vente, la tarification, la coordination logistique, l'analyse de la clientèle et la gestion de la main-d'œuvre, et sont désormais intégrés au quotidien plutôt que d'être appliqués de manière sélective.

Selon l'indice d'intensité numérique d'Eurostat, en 2024, près de 40 % des entreprises de gros et 25 % des entreprises de détail de l'UE des 27 avaient atteint un niveau élevé d'intensité numérique (Figure 15 et Figure 16). Un groupe plus restreint mais en croissance, composé principalement de grandes enseignes, a atteint une intensité numérique très élevée, ce qui indique une évolution vers des modèles économique davantage axés sur les données et automatisés.

D'après nos discussions de groupe, plusieurs tendances interdépendantes en matière de numérisation façonnent le secteur. L'expansion du commerce électronique et de la vente

au détail omnicanale a permis d'intégrer les magasins physiques aux plateformes en ligne, aux services « click-and-collect » et aux systèmes de paiement numérique. La distinction entre vente en ligne et hors ligne s'en trouve estompée. Parallèlement, les technologies d'automatisation et de libre-service (systèmes de caisses automatiques, étiquettes électroniques, suivi automatisé des stocks...) s'implantent de plus en plus dans les magasins et la logistique. Les détaillants ont également de plus en plus recours à l'analyse des données et à la prise de décision algorithmique pour prévoir la demande, optimiser les prix, planifier le personnel et contrôler les performances, en centralisant le contrôle et en normalisant les processus de travail.

Le rythme et l'ampleur de la numérisation varient d'un secteur à l'autre. Les grandes chaînes de distribution et les entreprises de gros sont généralement en pointe, tandis que les petites et moyennes entreprises ont tendance à adopter plus sélectivement les outils numériques. Des différences nationales persistent, du fait des infrastructures, des cadres réglementaires et des systèmes de relations sociales. Dans l'ensemble, la numérisation du commerce est une transformation structurelle en cours, animée par les choix stratégiques des entreprises. Elle a

Figure 15 Part en % des entreprises à forte intensité numérique dans le commerce de l'UE des 27

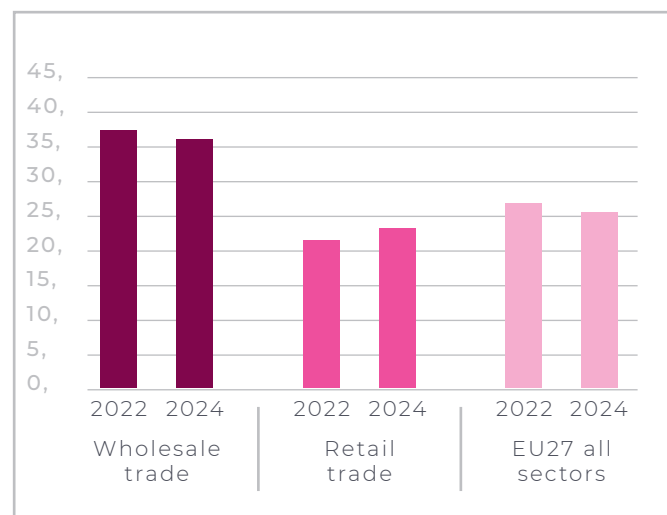
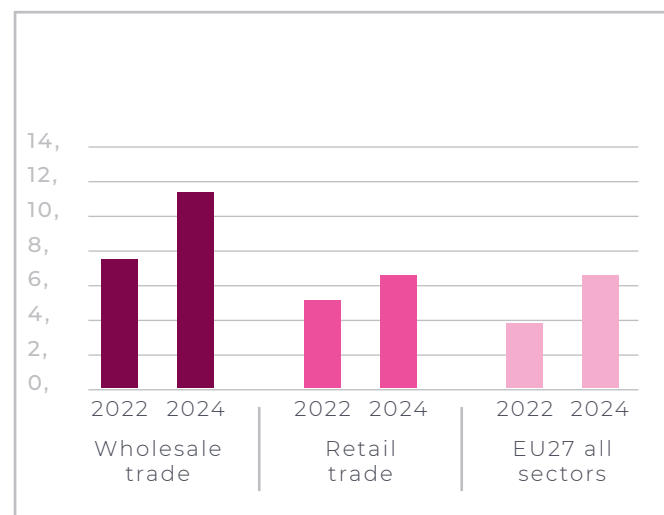


Figure 16 Part en % des entreprises à très forte intensité numérique dans le commerce de l'UE des 27



Source: *Progressive Policies based on Eurostat, 2024, Digital Intensity by NACE Rev. 2 activity*

des répercussions considérables sur l'emploi, la qualité de l'emploi et l'égalité entre les hommes et les femmes, comme nous le verrons dans les sections qui suivent.

1.2 EFFETS SUR L'EMPLOI DES FEMMES.

Du point de vue du genre, la numérisation a des effets inégaux et souvent polarisants sur l'emploi dans le secteur du commerce. **Les femmes sont surreprésentées dans les professions routinières et en contact avec la clientèle** : personnel de caisse, de vente ou encore de soutien administratif. Ces fonctions sont de plus en plus automatisées par le biais de systèmes de caisses automatiques, d'étiquetage électronique en rayon, de plateformes de commerce électronique et d'outils algorithmiques. Ces fonctions, en particulier dans le **commerce de détail**, sont largement considérées comme vulnérables à l'automatisation. Comme l'a fait remarquer une participante syndicale, « beaucoup de femmes travaillent dans le commerce de détail et nous constatons déjà que des caisses disparaissent ». Aux Pays-Bas,

l'automatisation se répand non seulement dans les magasins physiques, mais aussi dans les entrepôts et les centres de distribution, où les robots et les systèmes automatisés assurent de plus en plus les tâches d'emballage, de tri et de remplissage des commandes, des emplois dans lesquels les femmes sont traditionnellement bien représentées. Les fonctions administratives sont également en retrait à mesure que les systèmes algorithmiques prennent en charge la planification, la fixation des prix et le contrôle des stocks. Une experte syndicale allemande a décrit des projets pilotes de « mini-supermarchés », entièrement automatisés et fonctionnant sans personnel sur place, et a averti que les fonctions de caisse risquaient de disparaître en premier, avant d'autres fonctions de soutien en magasin.

Dans le même temps, la numérisation crée ou répand de nouvelles fonctions de maintenance informatique, d'analyse des données, de marketing numérique, de gestion du commerce électronique et de surveillance algorithmique. Or, ces fonctions sont généralement plus techniques, mieux rémunérées et

majoritairement occupées par des hommes, ce qui illustre les écarts existants entre les genres en matière de compétences numériques et d'accès à la formation.

Alors que l'automatisation du *commerce de gros*, en particulier dans la logistique et l'entreposage, progresse également rapidement, ces domaines tendent à être dominés par les hommes et à être physiquement exigeants. Les données d'Eurostat montrent d'ailleurs que **l'intensité numérique est actuellement plus forte dans le commerce de gros que dans le commerce de détail** (Eurostat, 2024), et les syndicats signalent d'importantes pertes d'emplois parmi les travailleurs des entrepôts à mesure que la robotique et les systèmes de tri automatisés se développent. Toutefois, la sous-représentation des femmes dans ces fonctions signifie qu'elles peuvent être moins directement touchées en termes numériques, mais qu'elles sont également exclues des nouveaux postes numériques qui émergent dans l'assistance informatique, le commerce électronique et l'analyse des données, qui sont tous à dominante masculine et mieux rémunérés.

Sans stratégies ciblées en vue de la requalification, du recrutement et de l'avancement, **les femmes risquent d'être disproportionnellement évincées des métiers en déclin tout en restant exclues des métiers émergents**. Une étude d'UNI Europa (2023) souligne que l'automatisation du commerce de détail progresse « à un rythme encore plus rapide », tandis que l'accès aux compétences numériques requises pour les nouvelles fonctions reste inégal, en particulier pour les femmes occupant des postes en première ligne et à temps partiel.

Le risque d'éviction est particulièrement élevé pour les travailleurs âgés, notamment les femmes de 40 ans et plus. Les participantes syndicales de Bosnie-Herzégovine ont souligné

qu'une grande partie de la main-d'œuvre « n'est pas prête pour la numérisation » en raison d'une culture numérique limitée et d'un manque de formation soutenue par l'employeur. Cette situation fait craindre que les travailleuses expérimentées ne soient purement et simplement évincées de l'emploi au lieu d'être soutenues par des mesures de requalification ou de transition professionnelle. Des préoccupations similaires ont été exprimées dans d'autres pays, où les possibilités de formation tendent à privilégier les travailleurs plus jeunes ou déjà dotés de compétences numériques.

1.3 IMPACTS SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LA QUALITÉ DE L'EMPLOI DES FEMMES

Même lorsque la numérisation n'entraîne pas immédiatement des pertes d'emplois, elle modifie considérablement l'organisation du travail, ce qui a souvent des conséquences négatives pour les femmes. Une préoccupation récurrente dans tous les pays est l'**intensification du travail**. Les outils numériques permettent de rationaliser les modèles de dotation en personnel, ce qui se traduit par « plus de travail avec moins de personnel ». Les représentantes syndicales ont signalé des cas où les femmes sont censées gérer les caisses automatisées tout en accomplissant leurs tâches habituelles, ce qui a pour effet d'augmenter la charge de travail sans que la rémunération ou les effectifs ne soient adaptés en conséquence.

Cela correspond aux recherches existantes qui montrent que la numérisation s'accompagne d'une augmentation de l'intensité du travail et du stress (Piasna, 2017 ; Eurofound, 2019 ; FES, 2022). Dans les pays où l'adoption des technologies est plus lente, comme en Bosnie-Herzégovine, les syndicalistes ne s'attendent pas à des pertes d'emploi immédiates dues à l'automatisation, mais plutôt à une pression

croissante sur la main-d'œuvre à mesure que les outils numériques se greffent sur les fonctions existantes.

Une autre préoccupation qualitative majeure concerne la gestion algorithmique et la surveillance. La planification, le contrôle des performances et le suivi de la productivité basés sur les algorithmes sont de plus en plus implantés dans le commerce de détail. **Ces systèmes peuvent renforcer involontairement les inégalités entre les hommes et les femmes s'ils ne tiennent pas compte des responsabilités familiales ou s'ils pénalisent les travailleuses qui ne peuvent accepter des changements d'horaire de dernière minute.**

Les femmes qui s'occupent d'enfants peuvent être affectées de manière disproportionnée par des mesures purement axées sur l'efficacité. Au cours des discussions de groupe, les syndicats ont d'ailleurs tiré la sonnette d'alarme sur les effets genrés de la surveillance au travail, notamment la surveillance constante au moyen de scanners, de la télévision en circuit fermé et du suivi de la productivité.

Enfin, la croissance du commerce électronique bouleverse les structures de l'emploi. Alors que le commerce de détail en ligne représente sans aucun doute une part substantielle de la croissance du secteur, il nécessite généralement moins de personnel par vente que les magasins physiques. Avec le report des ventes vers le commerce en ligne, la main-d'œuvre en magasin, essentiellement féminine, risque de se contracter, tandis que se développent de nouveaux emplois dans la logistique, la livraison et l'informatique, souvent dominés par les hommes ou fortement précarisés. Cette transition risque de renforcer la ségrégation entre les genres et l'insécurité si elle n'est pas gérée de manière proactive.

SECTION 2

TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET COMMERCE DURABLE

2.1 OBJECTIFS D'ÉMISSION DE CO₂ ET CONSÉQUENCES POUR LE SECTEUR DU COMMERCE

La transition verte de l'UE est principalement guidée par des objectifs de réduction des émissions de CO₂ à l'échelle de l'économie dans le cadre du Pacte vert européen et du paquet *Fit for 55*, qui vise à réduire les émissions de gaz à effet de serre d'au moins 55 % d'ici à 2030. Ces objectifs sont plus directement axés sur les secteurs à forte intensité de carbone, tels que la production d'énergie, l'industrie manufacturière et les transports. En revanche, le **commerce est un émetteur direct relativement faible**, car les activités de vente au détail et en gros n'impliquent aucun processus de production à forte intensité énergétique.

Les données d'Eurostat confirment que le **secteur des services ne représente qu'environ 13,5 % de la consommation finale d'énergie dans l'UE**, contre environ 32 % pour les transports et 25 % pour l'industrie (European Commission, 2025a). Dans le secteur des services, **le commerce de gros et de détail représente environ un cinquième de la consommation d'énergie du secteur des services** ; ceci indique que si la consommation d'énergie dans le commerce n'est pas négligeable, elle est nettement inférieure à celle des secteurs au cœur de la politique climatique de l'UE (ibid.). Cela explique pourquoi les objectifs de réduction des émissions de CO₂ concernent le commerce moins sous forme de plafonds d'émission directs que

d'exigences opérationnelles, réglementaires et relatives à la chaîne d'approvisionnement.

Dans la pratique, les pressions exercées par la politique climatique se traduisent par une série d'ajustements indirects dans le commerce. On attend de plus en plus des détaillants qu'ils réduisent leur consommation d'énergie en magasin au travers de mesures telles que l'éclairage LED, une meilleure isolation et des systèmes de chauffage et de refroidissement intelligents, et qu'ils décarbonisent leur logistique grâce à des véhicules de livraison électriques ou à faible taux d'émission. La réduction des déchets est également devenue une priorité, notamment à travers la limitation des plastiques à usage unique, la réduction des emballages, des programmes de recyclage et des obligations de prévention des déchets alimentaires². Ces mesures ne modifient pas fondamentalement le profil d'émissions du secteur, mais remodelent les pratiques commerciales et les structures de coûts.

Les objectifs climatiques affectent également de plus en plus le commerce à travers des **obligations concernant la chaîne d'approvisionnement et l'information**. Les grands détaillants et les grossistes sont tenus de surveiller et de déclarer les émissions liées non seulement à leurs propres activités (types 1 et 2), mais aussi à leurs chaînes d'approvisionnement (types 3), ce qui a pour effet de porter la pression de la décarbonisation en amont vers les fabricants et les prestataires de services logistiques³. Selon un récent rapport

2. Voir par exemple le règlement 2025/40 relatif aux emballages et aux déchets d'emballages et la directive-cadre 2025/1892 révisée relative aux déchets

3. Dans la comptabilité des gaz à effet de serre, les émissions de type 1 sont les émissions directes provenant de sources détenues ou contrôlées par une entreprise, notamment via l'utilisation de combustibles sur site (pour le chauffage au gaz dans les magasins ou les entrepôts, par exemple) et des véhicules appartenant à l'entreprise. Les émissions de type 2 sont les émissions indirectes provenant de la production d'énergie achetée, y compris l'électricité, le chauffage ou la climatisation dans le cadre des activités de l'entreprise. Les émissions de type 3 sont toutes les autres émissions indirectes survenant le long de la chaîne de valeur, dont les émissions en amont provenant de la fabrication des produits et de leur transport par des tiers, ainsi que les émissions en aval liées à l'utilisation et à l'élimination des produits. Les définitions sont conformes au Protocole sur les gaz à effet de serre (GES).

d'EuroCommerce sur le développement durable, les principales entreprises européennes de vente au détail et en gros ont fait état d'une **réduction moyenne d'environ 13 % de leurs émissions de gaz à effet de serre entre 2020 et 2022**. Les émissions directes sont particulièrement concernées, ce qui indique que certaines parties du secteur s'adaptent déjà aux exigences climatiques (EuroCommerce, 2024a).

Au-delà de la conformité, la politique climatique et l'évolution du comportement des consommateurs et consommatrices encouragent l'apparition de **modèles économiques plus circulaires** dans le commerce, concernant notamment les services de réparation, les marchés de l'occasion et de la revente, les systèmes de recharge et les formats de vente sans emballage. Ces modèles, bien qu'encore inégalement développés et souvent limités en termes d'échelle, sont signe d'une réorientation progressive du secteur en réponse aux objectifs environnementaux.

Dans l'ensemble, les objectifs de réduction des émissions de CO₂ sont davantage axés sur l'industrie manufacturière que sur le commerce, mais ce dernier est également touché par les changements dans le fonctionnement des chaînes d'approvisionnement et dans les modes de consommation. Ces changements peuvent avoir des conséquences sur l'organisation du travail, les compétences et les structures d'emploi dans le secteur, qui peuvent à leur tour influencer sur l'égalité entre les femmes et les hommes, comme le montre la sous-section suivante.

2.2 IMPLICATIONS GENRÉES DE LA TRANSITION VERTE DANS LE COMMERCE

Bien que la transition verte soit moins visible dans le commerce que dans l'industrie manufacturière ou les transports, elle a néanmoins des implications importantes

pour l'emploi et l'égalité entre les hommes et les femmes. En l'absence de stratégies d'inclusion réfléchies, les nouvelles fonctions et compétences « vertes » reproduiront les inégalités existantes entre les hommes et les femmes, à l'instar des schémas observés dans le domaine de la numérisation.

Les discussions de groupe ont fait ressortir que les syndicats commencent seulement à s'emparer de la transition verte dans le commerce, mais plusieurs participantes ont averti qu'elle pourrait induire les mêmes défis que la transformation numérique. Une syndicaliste bosniaque a fait remarquer que « du côté de la transition verte... c'est le même problème » que la numérisation. Ainsi, le risque existe que de nouveaux systèmes ou technologies soient introduits sans investissement suffisant dans les compétences, la concertation ou le dialogue social, ce qui pourrait augmenter la charge de travail ou justifier des réductions de personnel.

Une question nouvelle concerne les **compétences vertes**. À mesure que les détaillants s'adaptent aux réglementations environnementales et aux objectifs de développement durable, de nouvelles tâches peuvent apparaître, telles que la gestion de l'énergie, le respect de l'environnement dans les achats, la coordination des déchets et du recyclage ou l'établissement de rapports sur le développement durable. Ces fonctions sont souvent de nature plus technique ou managériale et ne sont pas automatiquement accessibles à la main-d'œuvre existante du commerce de détail. Si les parcours de formation ne sont pas ouverts, les femmes, qui sont concentrées dans les fonctions de première ligne, en contact avec la clientèle, risquent d'être exclues de ces nouveaux postes ; la ségrégation professionnelle s'en trouvera renforcée.

Dans le même temps, certaines activités

liées à la durabilité pourraient s'appuyer sur les fonctions existantes des femmes dans le commerce. Par exemple, l'éducation des clients à la consommation durable, les services de réparation et de réutilisation ou les initiatives de réduction des déchets alimentaires peuvent élargir les tâches de service traditionnellement effectuées par les femmes. Si celles qui occupent ces fonctions étaient correctement reconnues, formées et rémunérées, leurs compétences et leur valorisation pourraient être améliorées. Mais en l'absence d'une revalorisation digne de ce nom, ces activités risquent de rester des prolongements peu rémunérés du travail existant.

Les changements sectoriels induits par la réglementation environnementale peuvent avoir des *répercussions différenciées selon le genre*, en fonction de la manière dont les transitions sur le marché du travail sont gérées. Ainsi, des politiques décourageant l'achat de produits nocifs pour l'environnement, tels que ceux de la mode rapide, pourraient conduire à la restructuration de sous-secteurs où les femmes sont actuellement surreprésentées. Toutefois, des segments verts nouveaux tels que les textiles durables, les services d'économie circulaire et le recyclage, offrent de nouvelles possibilités d'emploi ; mais elles ne bénéficieront pas automatiquement aux femmes si elles ne sont pas accompagnées de stratégies d'emploi et de formation proactives et tenant compte des spécificités de chaque genre. Enfin, les initiatives de vente au détail « vertes » à petite échelle, telles que les boutiques écologiques ou les magasins en vrac, peuvent offrir aux femmes des perspectives d'entrepreneuriat et de leadership. Cependant, ces entreprises fonctionnent souvent avec des marges minces et une sécurité limitée, ce qui inquiète quant à la précarité et ne laisse pas présager de gains d'emploi durables.

CONCLUSIONS

Ce rapport a examiné comment les inégalités structurelles ancrées de longue date entre les hommes et les femmes dans le commerce européen s'entrecroisent avec l'accélération de la **double transition**, numérique et verte, pour créer des risques nouveaux et accrus pour les travailleuses. Les éléments présentés tout au long du rapport, notamment les données quantitatives, l'analyse des politiques et les réflexions des syndicats, aboutissent à une conclusion claire : **sans une intervention proactive pour tenir compte de la dimension de genre, les tendances actuelles risquent d'aggraver plutôt que de réduire les inégalités dans le secteur.**

Tout d'abord, l'analyse met en évidence le risque élevé de voir **se creuser les écarts de rémunération et de pension entre les hommes et les femmes**. La concentration continue des femmes dans des emplois à temps partiel, à bas horaires et mal rémunérés, combinée à l'érosion des emplois stables à temps plein dans le commerce de détail physique, signifie que les inégalités de revenus pourraient persister, voire s'accroître. Dans certains pays comme la Suède, l'écart salarial dans le commerce a déjà montré des signes d'augmentation. Tout au long de la vie, la diminution des revenus et la fragmentation des carrières se traduisent directement par des écarts de pension et des risques accrus de pauvreté pour les femmes âgées, une préoccupation maintes fois exprimée par les représentantes syndicales, en particulier en Allemagne.

Deuxièmement, **l'automatisation et la numérisation constituent une menace importante pour l'emploi des femmes** dans le commerce. Les emplois dominés par les femmes - personnel de caisse ou de vente, fonctions

administratives et de bureau - sont parmi les plus exposés à l'automatisation au travers des caisses automatiques, des systèmes basés sur l'IA et de l'essor du commerce électronique. Faute de parcours systématiques de requalification et de transition, de nombreuses femmes risquent d'être évincées et non redéployées. Les travailleuses âgées sont particulièrement vulnérables, car l'accès limité à la formation numérique augmente la probabilité d'une sortie définitive du marché du travail. Si quelques nouveaux emplois apparaissent dans le commerce de détail numérique, la coordination logistique et les fonctions axées sur les données, ces postes restent largement masculins et inaccessibles à la plupart des travailleurs du commerce de détail de première ligne.

Troisièmement, la double transition numérique et verte du commerce représente une **arme à double tranchant pour l'emploi des femmes**. Si l'automatisation et les initiatives en faveur du développement durable risquent d'éliminer de nombreuses fonctions actuellement occupées par les femmes, elles créent également de nouveaux emplois numériques et verts qui pourraient améliorer la qualité de l'emploi si les femmes y sont activement intégrées. Toutefois, en l'absence d'une planification délibérée et sensible au genre, ces nouvelles fonctions risquent d'être principalement dévolues aux hommes, ce qui renforcera la ségrégation professionnelle et laissera les femmes concentrées dans des emplois en déclin et de statut inférieur. Les syndicats constatent que les transitions sont souvent mises en œuvre sans sensibilisation suffisante à la question de l'égalité entre les hommes et les femmes ou sans dialogue social préalable, ce qui accroît le risque que la double transition creuse les écarts de rémunération et de statut au lieu de les réduire.

Quatrièmement, même si les emplois ne sont pas supprimés, la double transition est susceptible

d'**entraîner une intensification du travail et une augmentation des risques psychosociaux** pour les travailleurs restants. Les modèles de dotation allégés, la gestion algorithmique des performances et une surveillance accrue exercent une pression croissante sur les travailleurs, en particulier sur les femmes qui occupent des postes en contact direct avec la clientèle et qui doivent déjà concilier travail rémunéré et responsabilités familiales non rémunérées. Le stress, la fatigue et l'épuisement qui en résultent risquent de pousser davantage de femmes vers le temps partiel involontaire ou le départ pur et simple du secteur.

Cinquièmement, le rapport souligne la persistance de la **pénalité pour responsabilités familiales** en tant que facteur central d'inégalité. En l'absence de changements sociétaux et politiques plus larges visant à redistribuer les responsabilités, les femmes continueront à assumer une part disproportionnée des soins aux enfants et aux personnes âgées. Dans un contexte de précarité croissante de l'emploi, cela renforce les préjugés des employeurs à l'égard des mères et limite l'accès des femmes à l'avancement, à la formation et à un emploi stable. Dans les pays où les normes de genre sont plus traditionnelles, comme en Bosnie-Herzégovine, l'absence de changement dans la participation des hommes aux responsabilités risque d'enfermer les femmes dans un double fardeau permanent.

Sixièmement, **la violence et le harcèlement au travail** risquent de rester ancrés ou de s'aggraver si rien n'est fait. La réduction des effectifs, les formats de vente au détail autonomes et la frustration accrue des clients liée aux défaillances technologiques peuvent exposer les travailleuses à davantage de mauvais traitement, en particulier en l'absence de mécanismes de prévention et de signalement efficaces. Sans une mise en œuvre généralisée d'instruments tels

que la **convention n° 190 de l'OIT**, la protection contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre restera inégale dans l'UE.

Septièmement, le rapport souligne le danger d'un **affaiblissement de la représentation collective** dans le commerce. La généralisation des contrats précaires, de l'externalisation, du franchisage et des régimes de travail de type plateforme menace le taux de syndicalisation et la couverture par la négociation collective. Cette fragmentation affecte disproportionnellement les femmes, dont les préoccupations de genre telles que l'équité salariale, la prévisibilité des horaires, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la protection contre le harcèlement, risquent d'être reléguées au second plan lorsque les syndicats sont contraints de se concentrer sur les normes de base en matière d'emploi. Sans une représentation collective forte, les progrès en matière d'égalité entre les hommes et les femmes risquent de rester disparates et de dépendre de la bonne volonté de l'employeur plutôt que de droits opposables.

Prises ensemble, ces dynamiques suggèrent un scénario plausible dans lequel **la part globale de l'emploi des femmes dans le commerce décline**, non pas parce que les femmes trouvent mieux ailleurs, mais parce qu'elles sont évincées, poussées dans des rôles marginaux ou forcées de quitter le marché du travail. Le secteur risque de devenir de plus en plus polarisé, avec au sommet un petit nombre de fonctions hautement qualifiées, souvent dominées par les hommes, et une large base d'emplois précaires, mal rémunérés et dominés par les femmes au bas de l'échelle, vidant de sa substance le milieu de l'emploi stable.

Il est important de noter que ces conséquences n'ont **rien d'inévitable** ; il y a là une trajectoire «business-as-usual» qui peut encore être infléchie. Comme le montre ce rapport, les syndicats

européens sont de plus en plus conscients de ces risques et cherchent à intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les débats sur la numérisation, la durabilité et la restructuration sectorielle. L'avenir de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le commerce dépendra des choix faits aujourd'hui par les décideurs politiques, les employeurs et les partenaires sociaux pour intégrer les perspectives de genre dans la gouvernance de la double transition, renforcer la négociation collective, investir dans des formations et des parcours de compétences inclusifs, et reconnaître les responsabilités familiales, la sécurité et l'égalité comme des thèmes économiques fondamentaux et non secondaires.

En bref, la double transition peut soit **creuser les inégalités, soit devenir un levier de changement**. Si le commerce doit devenir un secteur proposant un travail décent, inclusif et durable pour les femmes, cela dépendra de la mesure dans laquelle l'égalité entre hommes et femmes sera traitée non pas comme un ajout, mais comme un pilier central de la transformation du secteur.

RÉFÉRENCES

- Brandi, U. D. (2023). Working and learning in the retail sector: A cross-country comparative view. In *In Lifelong Learning, Young Adults and the Challenges of Disadvantage in Europe* (pp. pp. 273-297). Cham: Springer International Publishing.
- EIGE. (2017). *Gender, skills and precarious work in the EU Research note*. Vilnius: European Institute for Gender Equality, .
- EIGE. (2019). *Gender Equality Index 2019: Work-life balance*. https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-equality-index-2019-report/informal-care-children-and-childcare-services?language_content_entity=en#:~:text=Despite%20a%C2%A0significant%20increase%20in%20the,2009
- EIGE. (2019a). *Tackling the Écart salarial: Not Without a Better Work-Life Balance*. Vilnius, Lithuania: European Institute for Gender Equality.
- EIGE. (2020). *Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work*. https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-equality-index-2020-report/increases-womens-employment-have-not-challenged-gender-segregation?language_content_entity=en#:~:text=Other%20sectors%20and%20occupations%20remain,EIGE%2C%2020
- EIGE. (2021). *Gender inequalities in care and consequences for the labour market*. https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20204948_mh0220888enn.pdf.pdf#:~:text=the%20Barcelona%20target%20of%2090,of
- EIGE. (2023). *Return to the labour market after parental leave: A gender analysis*. <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/return-to-the-labour-market-after-parental-leave.pdf#:~:text=The%20difference%20between%20the%20employment,7%C2%A0pp%20for%20women>
- ENAR. (2017). *Racism & Discrimination in Employment in Europe 2013-2017*. https://www.enar.eu.org/wp-content/uploads/shadowreport_2016x2017_long_final_lowres.pdf#:~:text=Many%20studies%20across%20Europe%20have,than%20men%20irrespective%20of%20their
- Essa, M. (2023). Diversity from the customer's perspective: Good or bad? The case of disability. *Journal of Marketing*,(1), 81-98.
- EU-OSHA. (2010). *OSH in figures: Work-related musculoskeletal disorders in the EU - Facts and Figures*. Bilbao: EU-OSHA.
- EU-OSHA. (2018). *The future of the (e)retail sector from an occupational safety and health point of view*. <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/future-eretail-sector-occupational-safety-and-health-point-view#:~:text=.putting%20objects%20into%20cramped%20spaces>
- Eurocommerce. (2024). *The State of Grocery Retail 2024*.
- EuroCommerce. (2024a). *NET ZERO GAME CHANGER: Tackling the hidden carbon footprint in European retail and wholesale value chains*. <https://www.eurocommerce.eu/app/uploads/2024/06/eurocommerce-report-june-18-web.pdf>

- Eurofound . (2019). *Employment impact of digitalisation*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/employment-impact-digitalisation#:~:text=the%20required%20skills%2C%20to%20realise,better%20relative%20income>
- Eurofound. (2010). *Case study examines working conditions of women in large retail chains*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2010/case-study-examines-working-conditions-women-large-retail-chains#:~:text=The%20interviewees%20described%20a%20spectrum,customers%2C%20or%20disrespecting%20their%20needs>
- Eurofound. (2012). *Retail workers' erratic hours and pay highlighted by union report*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2012/retail-workers-erratic-hours-and-pay-highlighted-union-report#:~:text=Two,at%20least%20once%20a%20month>
- Eurofound. (2017). *Aspects of non-standard employment in Europe*. Publications Office of the European Union, 2017.
- Eurofound. (2018). *Skill mismatch and skill use in the EU*. Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2021). *Understanding the Écart salarial: What role do sector and occupation play?* European Jobs Monitor series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound. (2023). *Violence in the workplace: Women and frontline workers face higher risks*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/blog/2023/violence-workplace-women-and-frontline-workers-face-higher-risks#:~:text=While%20there%20are%20a%20orange,of%20women>
- Eurofound, EWCTS. (2021a). *European Working Conditions Telephone Survey*.
- European Commission. (2023). *Labour market and wage developments in Europe 2023*. Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2023a). *Education and training monitor 2023 – Comparative report*. <https://data.europa.eu/doi/10.2766/810689>; Publications Office of the European Union
- European Commission. (2025). *European comparative data on persons with disabilities*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2025.
- European Commission. (2025a). *Final energy consumption in services - detailed statistics*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Final_energy_consumption_in_services_-_detailed_statistics
- European Parliament. (2020). *Precarious work from a gender and intersectionality perspective, and ways to combat it*. Brussels : Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs .
- Eurostat. (2024b). *Persons in part-time employment by citizenship - % of total employment*.
- Eurostat EU-SILC. (2020). *European comparative data on Europe 2020 and persons with dis-*

abilities. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021: EUROPEAN COMMISSION DG EMPL.

Eurostat EU-SILC. (2022). *European comparative data on persons with disabilities*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2025: EUROPEAN COMMISSION, DG EMPL.

Eurostat, LFS. (2024). *lfsa_eisn2 (by sex, occupation and economic activity): [G] Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles*.

Eurostat, LFS. (2024a). *Persons in full-time/part-time employment by economic activity*.

Eurostat, LFS. (2025). *Employment rates by educational attainment level*.

Eurostat, LFS. (2025a). *Persons in part-time employment by age - % of total employment*.

Fana, M. G. (2022, No. 2022/04). The outsourcing wage penalty along the wage distribution by gender. *JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology*.

FES. (2022). *Artificial Intelligence and Automation in Retail – Trade Union Perspective*. UNI Europa.

ILO. (2022). *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*. Geneva: ILO.

ILO. (2024). *Violence and harassment in the world of work: Trade union initiatives, strategies and negotiations on implementing the Convention on Violence and Harassment (No. 190) and Recommendation (No. 206), 2019*. Geneva: International Labour Office.

ITUC. (2018). *ITUC Economic and Social Policy Brief: The Gender Wage Gap*. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/the_gender_wage_gap_en.pdf#:~:text=Overall%2C%20women's%20work%20is%20valued,to%20occupational%20segregation%20between%20sectors

Janta, B. e. (2023). *The green transition in the labour market: how to ensure equal access to green skills*. https://eenee.eu/wp-content/uploads/2023/01/EENEE_AR02_Green-skills_Final-report-without-identifiers.pdf. European Commission Analytical Report (EENEE).

Lambert, S. J. (2019, 5(4)). Precarious work schedules as a source of economic insecurity and institutional distrust. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, pp. 218-257.

Marcolin, A. &. (2021, 2). Female workforce in the retail sector: welfare policies and collective bargaining perspective. *SCUOLA DEMOCRATICA*, pp. 961-971.

McLaughlin, H. U. (2017, 31(3)). The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women. *Gender & Society*, pp. 333–358.

OECD. (2024). *Addressing labour and skills shortages in Europe's retail sector*. <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/about/programmes/cfe/oecd-trento-centre/pdf/Summary-Addressing-labour-and-skills-shortages-in-Europe-retail-sector.pdf#:~:text=Opening%20Remarks%20Retail%20SMEs,to%20help%20these%20businesses%20adapt:Webinar>

- OECD. (2024a). *Harnessing the green and digital transitions for gender equality*. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/10/harnessing-the-green-and-digital-transitions-for-gender-equality_c9a0091a/860d0901-en.pdf#:~:text=%28EN%29%20www,Women%20continue%20to%20be
- Piasna, A. &. (2017, 23(3)). Gender inequalities in the new world of work. *Transfer: European Review of Labour and Research*, pp. 313-332.
- TUC. (2021). *Sexual harassment of disabled women in the workplace*. <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2021-07/DisabledWomenSexual%20harassmentReport.pdf>: TUC.
- UNI Europa. (2023). *Ending workplace violence and harassment in the commerce sector*. <https://www.uni-europa.org/news/ending-workplace-violence-and-harassment-in-the-commerce-sector/>.
- UNI Europa. (2023a). *EU Project "Make twin transition" How to enhance social dialogue on the twin transition in the commerce sector. Overview Report*. https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/sites/3/2024/07/01_MTT_Overview_report_EN.pdf#:~:text=places%20they%20may%20coincide%2C%20one,in%20a%20major%20way%20and.
- UNI Europa. (2024). *Twin transition regulatory framework: tools for unions in the commerce sector*.
- UNI Europa. (2025). *Fragmented Retail, Fragmented Rights*.
- UNI Europa and EuroCommerce. (2017). *ANALYSIS OF THE LABOUR MARKET IN RETAIL AND WHOLESALE*. <https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2018/10/Ricerca-Euro-commerce-Analysis-of-the-labour-market-in-retail-and-wholesale.pdf#:~:text=is%20particularly%20hard%20for%20those,because%20workers%20covered%20by%20the>.

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés n'engagent toutefois que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne. Ni l'Union européenne ni l'autorité de financement ne peuvent en être tenues pour responsables.

