



Les entreprises s'engagent pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Restitution du cycle de
réflexion

Livret pratique : passer à l'action

Juin 2026

**Pour une
société
inclusive
et un
monde
*durable***

La Communauté “Les entreprises s’engagent”

Première coalition publique-privée dédiée à l'**engagement des entreprises sur les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux**, la Communauté "Les entreprises s'engagent" regroupe plus de 110 000 entreprises autour de **13 axes prioritaires** (jeunes, handicap, sobriété, seniors, quartiers prioritaires, réfugiés, lutte contre la récidive, sport, lycées professionnels, achats inclusifs, biodiversité, IA responsable, et associations) et de **101 Clubs départementaux**.

Grâce à des solutions gratuites d'accompagnement pour les entreprises de toutes tailles, de tous secteurs et de tous les territoires de France, **la Communauté accompagne les entreprises et dirigeants pour passer à l'action et s'engager concrètement sur leur territoire.**



SOMMAIRE

<u>Éditos</u>	6
<u>Méthode et objectif du livret</u>	10
<u>Avant-propos</u>	12
<u>Partie 1 : Agir pour l'égalité professionnelle par l'orientation et la formation</u>	14
<u>Partie 2 : Agir pour l'égalité professionnelle par l'accès à l'emploi</u>	17
<u>Partie 3 : Agir pour l'égalité professionnelle par les conditions de travail et les évolutions de carrière</u>	23
<u>Ressources complémentaires</u>	37

Le cycle de réflexion de la Communauté “Les entreprises s’engagent” pour l’égalité professionnelle et ce livret ont bénéficié du **soutien du Fonds de Solidarité Oui Care.**



L'ÉDITO DE SYLVAIN REYMOND, Directeur général de la Communauté



Depuis sa création en 2018, la Communauté “Les entreprises s’engagent” agit pour favoriser l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette mobilisation s’inscrit dans une approche large de l’inclusivité au travail, à travers diverses thématiques d’engagement : jeunes, seniors, personnes en situation de handicap, quartiers prioritaires de la ville, etc.

En 2025, 91 % des entreprises de la Communauté déclarent s’engager ou souhaiter s’engager activement en faveur de l’égalité professionnelle (Baromètre de l’engagement des entreprises, 2025).

Malgré ce chiffre et une prise en considération croissante au sein de la société, des inégalités demeurent et l’égalité réelle dans le monde du travail reste un objectif à atteindre.

Les femmes et les minorités de genre continuent de faire face à des écarts de rémunération, des difficultés d’accès à certains postes ou secteurs d’activité, des conditions de travail et des formes de reconnaissance inégales, et par conséquent des droits à la retraite moins favorables.

Les chiffres en témoignent : à temps de travail équivalent, l’écart salarial entre les femmes et les hommes s’élève à **14,2 %** (Insee, 2023). Dans **73 %** des entreprises, les femmes représentent moins de **40 %** des cadres dirigeants (Ministère du Travail et des Solidarités, 2025).

30 % des femmes salariées travaillent à temps partiel, contre 8 % des hommes (Les Glorieuses, 2025).

Une conviction s’impose : il est nécessaire d’intensifier nos actions en faveur de l’égalité professionnelle.

L’organisation d’un cycle de réflexion mené au sein de la Communauté “Les entreprises s’engagent” représente la première étape de cette accélération. Il a fait émerger des **questionnements profonds sur l’organisation même du monde du travail**. Il a permis d’aller au-delà de l’analyse des parcours individuels pour identifier des axes d’action concrets et opérationnalisables pour toutes les entreprises, de toutes les tailles.

Un constat est ressorti : nombre de pratiques professionnelles se sont construites dans des contextes qui ne reflètent pas la diversité des parcours et des réalités vécues.

Les comportements valorisés dans le monde du travail (présentéisme, verticalité des rapports, compétition...) sont souvent en décalage avec ceux inculqués et imposés aux femmes et généralement difficilement conciliables avec les rôles qui leur sont assignés par la société. **Ces normes constituent un frein majeur à l’égalité réelle dans l’emploi**, et plus généralement à l’amélioration des conditions de travail pour toutes et tous.

Une ambition pour l’avenir : transformer durablement les organisations du travail et faire évoluer les représentations encore présentes au sein de la société.

Ainsi, le chemin vers l'égalité ne passe pas par une adaptation des individus au fonctionnement existant.

Favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, reconnaître de manière équivalente les différents types de compétences, mieux prendre en compte la pénibilité de certains métiers, ou encore promouvoir des modes de management fondés sur l'éthique, l'intégrité et l'attention portée à l'humain sont autant de leviers d'action.

La Communauté "Les entreprises s'engagent" poursuit son action collective en mobilisant les pouvoirs publics, les associations et les entreprises afin de faire évoluer les pratiques et les représentations.

Pour un monde du travail inclusif, humain et durable.

Pour l'égalité professionnelle, chaque entreprise a le pouvoir d'agir.



L'ÉDITO D'ÉLISABETH MORENO

Présidente de Leaders engagés, ancienne ministre déléguée à l'Égalité femmes-hommes, à la Diversité et à l'Égalité des chances



Nous avons longtemps réduit les inégalités professionnelles à un “sujet de femmes”, évitant ainsi de questionner les modèles de pouvoir et d'organisation que nous avons construits. Car **le monde du travail a été pensé pendant des décennies autour de normes présentées comme universelles alors qu'elles reflétaient souvent une expérience très particulière du pouvoir**, du temps, de la réussite et de la disponibilité.

Les organisations ont historiquement valorisé des **modèles de leadership fondés sur la compétition permanente, la verticalité, la présence continue ou le sacrifice personnel**. Puis nous avons demandé aux femmes de s'y adapter, sans réellement interroger le système lui-même. C'est probablement là que réside le cœur du sujet.

Car malgré les progrès accomplis, les inégalités persistent à chaque étape de la vie professionnelle : **dans l'orientation, le recrutement, la rémunération, l'accès aux responsabilités et l'articulation des temps de vie ou retraite**.

Mais derrière les chiffres, il y a surtout une réalité plus silencieuse : **celle de talents empêchés, d'ambitions réduites et d'énergies perdues**.

J'ai passé plus de trente ans dans l'entreprise, en France comme à l'international, puis au sein de l'État. J'ai souvent été la seule femme dans certaines salles. J'ai vu des femmes extraordinaires douter d'elles dans des organisations qui valorisaient encore essentiellement des comportements historiquement masculins. J'ai vu aussi des talents féminins quitter des entreprises non par manque de compétence ou d'ambition, mais faute de reconnaissance, de perspectives ou simplement d'espace pour exister pleinement.

Et partout, **j'ai observé la même mécanique : les organisations ne reproduisent pas seulement des compétences. Elles reproduisent aussi des habitudes, des normes et parfois des angles morts**.

Or ce qui n'est pas regardé lucidement ne change jamais durablement.

La vérité, c'est que beaucoup d'entreprises soutiennent sincèrement l'égalité professionnelle. Mais **beaucoup continuent aussi à promouvoir les mêmes profils, les mêmes codes et les mêmes mécanismes de sélection**.

Nous voulons la diversité... **à condition qu'elle ne transforme pas trop profondément les équilibres existants**. Nous célébrons l'égalité... **tant qu'elle ne redistribue pas réellement le pouvoir**. C'est pourquoi le sujet dépasse largement la question de la représentation.

L'enjeu n'est plus simplement d'aider les femmes à “réussir malgré le système”. **L'enjeu est désormais de construire un système plus juste, plus lucide et plus intelligent**. Car une organisation qui oblige une partie de ses talents à s'adapter en permanence finit toujours par s'appauvrir elle-même.

Le XXI^e siècle exige autre chose. Il exige des entreprises capables de comprendre que l'inclusion n'est pas une posture morale ou un supplément de réputation. C'est une compétence stratégique. Une organisation plus diverse améliore souvent bien plus que ses indicateurs RH : elle améliore la qualité des décisions, la confiance, l'innovation, la compréhension du réel et parfois même sa capacité de résilience.

Pourquoi ? **Parce qu'une organisation devient plus performante lorsque les individus n'ont plus à consacrer une partie de leur énergie à prouver qu'ils ont le droit d'être là.**

Ce livret est important parce qu'il refuse les slogans. Il part du réel. Il rappelle que l'égalité professionnelle ne progresse pas grâce aux déclarations d'intention mais grâce à des transformations concrètes : recruter autrement, rendre les promotions plus transparentes, mieux accompagner la parentalité, lutter contre les violences, former les managers aux biais, repenser certaines conditions de travail ou valoriser différemment les compétences.

Autrement dit : transformer les organisations plutôt que demander uniquement aux individus de s'adapter.

Cela demande du courage. Car les organisations ne changent jamais spontanément. Elles changent lorsque des dirigeants acceptent enfin de regarder ce qui était devenu "normal" et qui, en réalité, ne l'était pas.

Dans un monde traversé par les fractures sociales, les bouleversements technologiques et les tensions démocratiques, **cette question dépasse désormais largement l'entreprise.**

Car une société qui sous-utilise durablement une partie de ses talents fragilise sa propre capacité d'innovation, de cohésion et d'avenir.

Tant que les femmes devront s'adapter à des modèles de réussite pensés sans elles, nous continuerons à appeler "mérite" ce qui relève souvent de l'habitude.

L'égalité professionnelle n'est pas un supplément d'âme du progrès.

Elle est désormais une condition de survie démocratique, économique et humaine.

CYCLE DE RÉFLEXION

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Méthode

Ce livret est le résultat d'un cycle de réflexion conduit par la Communauté afin d'identifier comment les entreprises peuvent agir concrètement en faveur de l'égalité professionnelle. Il présente les principales propositions nées des échanges entre chercheurs, experts, représentants d'entreprises engagées, d'associations, d'institutions publiques et de Clubs départementaux "Les entreprises s'engagent".

60 participants, 20 entretiens avec des experts et des entreprises, 10 Clubs départementaux mobilisés, 2 temps de travail collectif : 6 mois de travail pour avancer ensemble vers l'égalité professionnelle.

Ce livret ouvre la voie à de futures expérimentations territoriales et à un programme "Les entreprises s'engagent en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes". L'accent a été mis sur des engagements concrets, structurés autour d'objectifs partagés et jugés prioritaires par les parties prenantes.

Nous remercions chaleureusement l'ensemble des participantes et participants pour leur contribution précieuse à ce travail. Votre expertise, vos échanges et votre engagement ont été essentiels.

Objectif du livret

Ce livret a pour objectif de mettre en valeur et de rendre visible, auprès des dirigeants et des responsables RH, les engagements en faveur de l'égalité professionnelle que la Communauté "Les entreprises s'engagent" considère comme essentiels.

Il repose sur un travail collectif, visant à se concentrer sur des actions simples et étayées par des retours d'expérience concrets, afin de lutter contre les inégalités et les discriminations à chaque étape de la vie professionnelle de la formation au recrutement, jusqu'à l'évolution de carrière.

Pour accompagner les entreprises dans leur mobilisation sur ces enjeux, ce livret recense un ensemble de dispositifs, d'outils et d'opportunités d'accompagnement accessibles à toutes les entreprises. Il répertorie également de nombreuses bonnes pratiques déjà éprouvées par des entreprises engagées et par les Clubs "Les entreprises s'engagent" partout en France. **L'ensemble des ressources évoquées sont accessibles en ligne et à retrouver dans la version numérique du livret, sur la plateforme de la Communauté.**

Définition de l'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle est définie comme "l'égale visibilité, autonomie, responsabilité et participation des deux genres à et dans toutes les sphères de la vie publique et privée" (Conseil de l'Europe, 2016).

Dans le monde du travail, elle désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, la formation, la mobilité, la promotion ou le salaire.



AVANT-PROPOS

Faire de l'engagement pour l'égalité professionnelle un engagement collectif au sein de l'entreprise

Si le principe d'égalité professionnelle fait largement consensus, sa mise en œuvre demeure inégale et peut être reléguée au second plan parmi les engagements de l'entreprise. Dans ce contexte, le déploiement d'une stratégie efficace suppose de mobiliser l'ensemble des parties prenantes et de transformer les convictions individuelles en dynamique collective.

Ces arguments introductifs proposent des leviers concrets pour nourrir les échanges et accompagner le développement des actions, à tous les niveaux de l'entreprise.

La performance sociale de l'égalité professionnelle : favoriser l'épanouissement, l'équilibre et la santé des salariés au sein de l'entreprise et en dehors

Si 91 % des entreprises déclarent être engagées ou souhaiter s'engager en faveur de l'égalité professionnelle, selon le Baromètre de l'engagement des entreprises de 2025, c'est que cette dynamique dépasse largement les initiatives individuelles de leurs dirigeants : elle s'inscrit dans une attente croissante de la société. Les politiques d'égalité deviennent ainsi un facteur structurant d'attractivité, de fidélisation et de bon fonctionnement, en contribuant au bien-être global des collaborateurs (moyens financiers, santé, épanouissement...).

Un environnement de travail perçu comme équitable, associé à une évolution des pratiques organisationnelles et managériales, renforce la confiance des collaborateurs et la résilience de l'organisation.

Cette dynamique favorise leur engagement dans la durée, une capacité à se projeter dans l'entreprise, ainsi qu'un meilleur équilibre, de bien-être et de santé mentale, générant des effets positifs à l'échelle de l'entreprise.

Performance sociétale de l'égalité professionnelle : contribuer, au-delà de l'organisation, aux équilibres de la société en agissant contre les discriminations, les violences et en soutenant l'autonomie des individus

S'engager en faveur de l'égalité professionnelle en entreprise revient à agir sur une problématique structurelle.

En tant qu'acteur central de la vie des individus et de la société, l'entreprise génère des impacts économiques, sociaux et environnementaux majeurs. **Elle constitue ainsi un levier essentiel pour favoriser l'égalité financière, l'indépendance économique et contribuer à la lutte contre les violences dans l'ensemble des sphères de la société.**

La performance économique de l'égalité professionnelle : faire de l'égalité un levier de durabilité et de développement de l'entreprise.

L'engagement en faveur de l'égalité professionnelle, au cœur du fonctionnement de l'entreprise, génère une performance sociale et sociétale qui contribue à une performance économique avérée. Le Baromètre de l'engagement des entreprises de 2025 met en lumière un point clé : **plus une entreprise s'engage, plus elle structure ses pratiques et améliore sa performance. 30 % des entreprises membres constatent un impact positif.**

La diversification des profils et des parcours dans une entreprise permet d'élargir les points de vue dans la prise de décision. Une meilleure représentation de la diversité des clients et des usagers au sein des équipes facilite la compréhension des besoins et l'adaptation de l'offre. Cela peut se traduire concrètement par un développement de nouveaux marchés ou une consolidation de la relation client.

Par où commencer ?

Les entreprises s'accordent sur la nécessité de traduire les engagements en faveur de l'égalité professionnelle en actions concrètes et progressives. **Cela suppose d'impliquer d'abord les managers, puis l'ensemble des collaborateurs, à travers des démarches de sensibilisation et de dialogue.**

L'égalité professionnelle relève d'une dynamique collective, adaptée à chaque organisation, qui peut être engagée sans attendre un cadre idéal, en avançant pas à pas.



Partie 1 : Agir pour l'égalité professionnelle par l'orientation et la formation



La persistance des **stéréotypes, des normes et des rôles assignés aux femmes dans la société continue d'influencer fortement les parcours scolaires, de formation et professionnels**. Elle se traduit par une **concentration ou une sous-représentation** des femmes dans certains secteurs et métiers ainsi que par des difficultés d'accès à l'emploi.

Pour l'année scolaire 2023-2024, les femmes représentent seulement 38 % des élèves en classes préparatoires aux grandes écoles, et 29 % des étudiants en formations d'ingénieurs. À l'inverse, elles constituent 67 % des effectifs dans les filières de santé et 71 % dans les formations artistiques, en langues, en lettres et en sciences humaines et sociales (Insee, 2023).

S'engager à promouvoir une orientation professionnelle inclusive

Bonnes pratiques :


1

Promouvoir la participation mixte aux stages de découverte en classes de 3^e et 2^{de}.

2

Organiser des interventions en milieu scolaire et des visites d'entreprises afin de **susciter l'intérêt des jeunes** pour des métiers encore fortement genrés.

3

Participer à des forums d'orientation et renforcer les liens **entre le monde éducatif et les entreprises**. Exemples d'initiatives provenant du cycle de réflexion : [Entreprendre pour apprendre](#), "[Pro\(s\) dans mon lycée](#)", [Elles Bougent](#), [Women in Science](#), Fondation l'École Polytechnique Féminine avec le programme "[Dans la peau d'une ingénieure](#)", [#TuAsTaPlace](#), [Tech pour Toutes](#). 



L'avis des entreprises : il est important de **diffuser des rôles modèles** auxquels les jeunes peuvent s'identifier, en valorisant des parcours variés, accessibles et réalistes, plutôt que des trajectoires exceptionnelles, afin de **mieux faire écho à leurs propres expériences et aspirations**.

4

Encourager la mobilisation de collaborateurs pour du mentorat, notamment à travers l'initiative Capital Filles ou bien La Puissance du Lien, dans les métiers et secteurs où les femmes sont les moins représentées.

5

Faciliter l'accompagnement à la reconversion en lien avec :

- **France Travail**, par la POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi), une formation avant embauche, avec une approche égalité de genre,

90 200

formations financées en 2024

83 %

des bénéficiaires en emploi à 6 mois

- **AFPA** : des ateliers "[C'est mon choix professionn'elle](#)",
- **Social Builder** (projet FEMA) : un accompagnement des femmes pour réussir dans les métiers de la tech, avec un parcours vers l'emploi jusqu'à l'insertion professionnelle,
- **L'École de la Deuxième Chance** : un système de jeu virtuel, le [serious game "Horizons"](#) pour tester des compétences transverses et mettre en relation les participants avec des entreprises,
- **Immersion Facilitée** : des immersions professionnelles permettant de découvrir un métier en conditions réelles et d'identifier des potentielles collaboratrices,
- **Program'Her** : des ateliers intensifs dans le numérique, en partenariat avec Google, Microsoft et la Société Générale,
- **Sistech** : un accompagnement des femmes réfugiées vers les métiers du numérique.

“Il est essentiel que davantage de femmes choisissent de participer au magnifique défi que représente la lutte contre le changement climatique. Je souhaite leur donner envie de rejoindre nos métiers. C’est la raison pour laquelle nous avons lancé, avec nos partenaires, le prix Women’s Energy In Transition.

Sylvie Jéhanno, co-présidente de la Communauté “Les entreprises s’engagent” et Présidente-Directrice générale de Dalkia



L’avis des entreprises : travailler sur la reconversion et l’évolution professionnelle suppose de **prendre en compte les freins existants et de s’inscrire, aux côtés d’autres acteurs, dans leur levée**. Cela implique également de reconnaître et de valoriser les compétences acquises à travers des activités souvent invisibilisées, majoritairement exercées par les femmes.

Les Clubs en action



Club de l’Aisne : challenge Jeunes & Mentors qui invite les jeunes, accompagnés d’un mentor, à concevoir un produit, un concept ou un service innovant pour promouvoir l’égalité entre les femmes et les hommes,

Club du Jura : rencontres "Mixité professionnelle" qui proposent deux événements dédiés à la découverte de métiers et de formations encore peu féminisés,

Club du Morbihan : rencontres "Spécial Filles !" destinées aux lycéennes de première et terminale avec des interventions de femmes aux parcours professionnels variés,

Club du Val de Marne : “Mentorat au féminin” qui réunit des dirigeantes d’entreprise et des jeunes femmes afin d’instaurer un accompagnement collectif en lien avec les missions locales,

Club du Loiret : rencontres autour des métiers du secteur du BTP avec l’entreprise engagée BEG Ingénierie.

Retrouvez sur la plateforme le calendrier complet des 1600 événements des Clubs :
www.lesentreprises-sengagent.gouv.fr

“Nous avons mis en place le programme Hello Women, avec un budget associé, fondé sur quatre piliers : attirer des femmes salariées étudiantes vers les métiers techniques, créer des viviers via un recrutement sans discrimination, faciliter la reconversion, et assurer la fidélisation. Et depuis peu, entreprendre”

Véronique Bacques, Directrice Diversité et Inclusion du Groupe Orange

Partie 2 : Agir pour garantir l'accès égal à l'emploi



Les parcours professionnels des femmes et des minorités de genre restent fortement orientés et conditionnés par des facteurs socio-économiques résultant de stéréotypes. De nombreux obstacles subsistent dans l'accès à certains secteurs, aux postes à responsabilité et, plus largement, à l'emploi.

En 2023, le taux d'emploi des femmes en France est de 66 %, contre 71 % pour les hommes (EURES, 2023). Selon un baromètre de perception des discriminations, 37 % des demandeurs d'emploi estiment que le fait d'être une femme constitue un inconvénient pour être embauché (Défenseur des droits et l'Organisation Internationale du Travail, 2023).

Enfin, selon un sondage Audencia-KPMG/OpinionWay, **48 % des femmes déclarent ne jamais oser demander une augmentation, contre 28 % des hommes.** Cette tendance se retrouve également lors des négociations salariales à l'entrée en poste. Les responsables du recrutement et managers doivent donc rester particulièrement vigilants et créer un cadre où chacun, indépendamment du genre, a accès à une rémunération égale.

Enjeux systémiques : s'engager à reconnaître l'utilité sociale, les compétences et la pénibilité de chaque métier

En France, plus d'une femme sur quatre travaille à temps partiel, contre moins d'un homme sur dix. Les femmes sont également surreprésentées dans certains secteurs peu valorisés, tant sur le plan économique que symbolique, malgré leur caractère essentiel (emplois de service, aide à domicile, soins). 91 % des aides-soignantes sont des femmes. En début de carrière, elles perçoivent généralement entre 1 400 € et 1 600 € nets par mois, des rémunérations nettement inférieures à la moyenne salariale en France (OXFAM, 2025).

Cette charge professionnelle s'ajoute souvent aux responsabilités domestiques : **dans le monde, 42 % des femmes déclarent ne pas pouvoir exercer un emploi rémunéré en raison du poids du travail au sein du foyer.** La pandémie de COVID-19 a accentué ces inégalités, entraînant une perte de revenus estimée à 800 milliards de dollars en 2020 pour les femmes du monde entier (OXFAM, 2025).

Les entreprises de mêmes secteurs d'activité peuvent s'organiser ensemble et s'engager à :

- faire reconnaître et valoriser les compétences des secteurs majoritairement féminins auprès des jeunes et au sein des entreprises,
- encourager la révision des classifications, les grilles de valorisation et des critères de pénibilité en consultation avec les salariés dans les secteurs majoritairement féminins.

S'engager à recruter de manière inclusive

Bonnes pratiques :

Déclarer les salaires dans les offres d'emploi et garantir la transparence des rémunérations au sein de l'entreprise, notamment par la mise en place d'une grille salariale claire. Cela permet de :

- détecter et limiter les écarts de rémunération injustifiés,
- éviter que ces écarts ne reposent sur des négociations individuelles, souvent sources d'inégalités,
- **se prémunir des biais cognitifs** lors de la définition du salaire.



Ce qui change en 2026 : la directive européenne sur la **transparence salariale**, adoptée le 10 mai 2023, devra être transposée en droit français d'ici le 7 juin 2026 et **s'appliquera aux entreprises d'au moins 50 salariés**.

En amont du recrutement, les employeurs devront indiquer la rémunération dans les offres d'emploi, et ne pourront plus demander aux candidats leur salaire antérieur. Les candidats pourront également accéder aux informations pertinentes sur les conventions applicables.

Après l'embauche, **les entreprises devront garantir une transparence interne en rendant accessibles les critères de détermination, d'évolution et de progression des rémunérations**, dans le respect du RGPD.

Enfin, des **obligations de reporting seront mises en place** selon la taille de l'entreprise, avec des exigences accrues pour les structures de plus de 100 salariés, incluant la **publication régulière de données et la correction des écarts de rémunération supérieurs à 5 %**.

2

Lutter contre toutes les formes de discriminations additionnelles via des audits, du testing ou encore des formations à destination des responsables du recrutement et des managers.

3

Concevoir des offres d'emploi inclusives :

- veiller aux pratiques de recrutement et mettre en place des actions de formation (féminisation des intitulés, écriture inclusive, vigilance quant à la rédaction des critères et des compétences...).

Exemples d'initiatives provenant du cycle de réflexion :



- les formations locales France Travail aux pratiques de recrutement pour les responsables RH (rédaction d'offres inclusives, communication non discriminante, outils et fiches techniques),
- **les immersions en entreprise** (de quelques jours à un mois),

238 000

immersions réalisées en 2024

96 %

de satisfaction des entreprises

- la **Méthode de Recrutement par Simulation** (MRS) de France Travail,
- France Travail → [Fiche technique](#) : Recrutement, comment rédiger une offre d'emploi vraiment inclusive, 
- Mozaïk RH → [Fiche technique](#) : Rédiger une offre d'emploi inclusive. 


4

Concevoir des entretiens d'embauche inclusifs :

- se fixer des objectifs chiffrés de parité dans l'exercice des entretiens, recevoir le même nombre d'hommes et de femmes ou recevoir toutes les candidatures des femmes dans les secteurs peu féminisés,
- se concentrer sur les compétences, formaliser les processus de recrutement et mettre de côté "les qualités floues", parfois genrées.

5

Veiller aux pratiques de l'écosystème de l'entreprise, certaines exigences des clients ou des appels d'offres pouvant limiter la diversité des candidatures.

- Défenseur des droits → [Guide](#) pour un recrutement sans discrimination. 

Les Clubs en action :



Des sessions dédiées à l'emploi des femmes, incluant des job-datings inclusifs :

- **Club des Deux-Sèvres** : rencontres industrielles de la Gâtine qui met en relation entreprises industrielles et demandeuses d'emploi,
- **Club de Seine-Saint-Denis** : job-dating pour l'emploi des femmes dans les secteurs où les hommes sont sur-représentés,
- **Club de la Creuse** : un atelier de sensibilisation réunissant la déléguée départementale aux droits des femmes, des représentants du conseil départemental, de la municipalité, la co-leader du Club, également secrétaire générale du mouvement des employeurs du BTP et les principaux acteurs du territoire, dont les espaces d'information de proximité et les centres d'information sur les droits des femmes. La rencontre a permis de sensibiliser les entreprises participantes à l'égalité professionnelle grâce aux données recueillies par la Préfecture de la Creuse et à des témoignages inspirants. S'en est suivi un atelier "Les métiers n'ont pas de genre" avec une juriste autour de la déconstruction des stéréotypes de genre et de la prévention des violences sexistes et sexuelles.

“Le Groupe est engagé dans la féminisation des métiers de la tech et du numérique, des secteurs qui peinent encore à attirer des femmes. Cela s'explique par des biais culturels et historiques, mais aussi par le fait que certaines femmes quittent ces domaines au vu des conditions de travail, notamment le sexisme, alors même que ces métiers façonnent le monde de demain.”



Delphine Pouponneau, Directrice Diversité, Équité, Inclusion et QVCT du Groupe Orange

Prendre en compte les obstacles périphériques à l'emploi

Bonnes pratiques :

Sensibiliser aux enjeux de mobilité et soutenir l'accès au permis de conduire, en participant à des initiatives existantes, en recrutant ou en accompagnant le projet professionnel de personnes éloignées de l'emploi.

Exemples d'initiatives proposées lors du cycle de réflexion :


- développer le covoiturage au sein de l'entreprise, mais aussi avec d'autres acteurs du territoire ou, par exemple, entre consultants et intérimaires,
- soutenir des associations finançant le permis de conduire pour les jeunes,
- accompagner et soutenir les jeunes en insertion professionnelle ou en recherche d'emploi grâce au dispositif de la Région Île-de-France, qui propose un "chèque permis de conduire" pouvant atteindre 1 000€, destiné à ceux pour qui le permis est indispensable à la réalisation de leur projet professionnel (d'autres aides locales existant également : région, département, missions locales),
- intégrer le permis de conduire directement dans le plan de formation des salariés de l'entreprise, notamment lorsque l'absence de permis constitue un frein au maintien dans l'emploi,
- permettre l'obtention d'un microcrédit, permettant de financer l'acquisition d'une voiture ou d'une formation au permis de conduire.



Pour aller plus loin : participer au développement de garage solidaire ou d'auto-école solidaire. Exemple : **l'expérimentation Ouicare, France Travail et un garage Solidaire dans la Sarthe** (location, achat de véhicules, solutions de financement dans le cadre d'un accompagnement vers l'insertion professionnelle).

2

Favoriser l'insertion professionnelle des femmes réfugiées :

- faciliter les rencontres entre candidates et employeurs via des forums ou des programmes dédiés,
- proposer ou financer des cours de français langue étrangère (FLE) à visée professionnelle,
- offrir des formations à travers des partenariats avec l'OFII, le CIDFF ou des associations locales → Guide : "Emploi Réfugiés France" destiné aux entreprises françaises pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes réfugiées, réalisé par France terre d'asile et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés. 

3

Lutter contre l'illettrisme et l'illectronisme en identifiant et accompagnant les salariées concernées :

- l'ANLCI → La boîte à outils : Former les salarié(e)s en situation d'illettrisme. 

“Aux côtés des associations, Randstad agit en faveur des publics les plus éloignés de l'emploi, parfois sans aucun revenu, pour lesquels des parcours progressifs sont nécessaires avant un retour à l'activité. Notre entreprise développe aussi des partenariats avec des associations telles que Force Femmes afin d'accompagner le retour à l'emploi des femmes seniors après une longue période d'inactivité. Il est important de souligner que l'accès direct à l'emploi n'est pas toujours possible pour ces publics et qu'il est essentiel de construire des passerelles adaptées.”

Ana de Boa Esperança, Directrice Pôle Innovation Sociale du Groupe Randstad



Les Clubs en action :



- **Club des Pyrénées-Orientales** : “Les femmes entre-elles”, un événement ayant rassemblé des dirigeantes, des directrices des ressources humaines et des femmes en recherche d’emploi prolongée. Entre temps d’échange et ateliers, les participantes ont pu partager les difficultés rencontrées, leurs ressentis ainsi que leurs sources de motivation.
- **Club de la Haute-Vienne** : “Patronne(s) dans ma ville”, une initiative en déclinaison du format phare de la Communauté “Les entreprises s’engagent” “Patron(s) dans ma ville”, avec des femmes dirigeantes et des femmes en recherche d’emploi.

“Certains partenariats ont été mis en place pour accompagner des publics spécifiques : femmes réfugiées de guerre, personnes transgenres, personnes en situation de handicap. La moitié des participants aux stages de 4 mois a été embauchée.”



Flora Niore, Manager Talent Acquisition, Diversity & Inclusion de PVH Corp

S’engager pour une égalité effective dans toutes les fonctions à responsabilité

Bonnes pratiques :



1

Mettre en place une sélection, a minima, de deux candidatures féminines et deux candidatures masculines pour chaque recrutement de poste à haute responsabilité,

2

Allonger les délais d’ouverture d’offres d’emploi, une pratique qui a démontré son efficacité pour accroître la proportion de candidatures de femmes,

3

Participer ou créer un réseau intra ou inter-entreprises de personnalités aux parcours inspirants, femmes et hommes, dans divers métiers, pour partager leurs expériences lors d’événements en faveur de l’égalité professionnelle.

Partie 3 : Agir pour assurer l'égalité des conditions de travail et des évolutions de carrière



Dans le monde du travail, **les femmes et les minorités de genre sont davantage exposées à des difficultés spécifiques et systémiques**, telles que les violences au travail ou intrafamiliales, **les violences sexistes et sexuelles et le poids des rôles de genre**, notamment en matière de parentalité et d'aidance, ainsi que l'influence persistante des stéréotypes au quotidien.

À la naissance d'un premier enfant, et davantage à partir du deuxième, ce sont majoritairement les femmes qui réduisent ou interrompent leur activité professionnelle. Entre 25 et 49 ans, le taux d'activité des femmes et des hommes sans enfant est similaire, autour de 89 % (Insee, 2023).

En revanche, il diminue pour les mères : **79 % des femmes ayant deux enfants dont un de moins de 3 ans travaillent (contre 96 % des pères)** et seulement 54 % des mères de trois enfants ou plus (contre 92 % des pères) (Insee, 2025).





FOCUS : Au cœur de la démarche des entreprises

S'engager à former et sensibiliser chaque acteur de l'entreprise contre les stéréotypes de genre

Le Ministère du Travail et des Solidarités a conçu l'Index d'égalité professionnelle afin que **chaque entreprise, quelle que soit sa taille ou son secteur d'activité, puisse mesurer les écarts de rémunération et identifier ses axes de progression.**

L'Index de l'égalité professionnelle repose sur **5 critères de calcul** :

- **écart de rémunération** entre les femmes et les hommes,
- **écart d'opportunités d'augmentations** individuelles,
- **écart d'opportunités de promotion**,
- **application des augmentations** au retour de congé maternité, conformément à la loi,
- **part des femmes parmi les plus hautes rémunérations de l'entreprise.**

En complément, il existe d'autres référentiels pouvant être mobilisés :

- Pacte Mondial des Nations Unies → Outil d'évaluation de non-discrimination et d'égalité,
- Destination égalité → Le passeport égalité,
- ANACT → Outil DIAG EgaPro-Index,
- Ministère du Travail et des Solidarités → Le label égalité professionnelle.



Se renseigner sur ses obligations : site web du Ministère du Travail et des Solidarités → L'égalité professionnelle femmes-hommes.

“La première étape a consisté à mettre en place des groupes de réflexion réunissant des collaborateurs, afin d'identifier les enjeux clés et les leviers d'action, dans une approche globale des discriminations. Cette démarche a permis de mettre en évidence l'existence d'un plafond de verre au sein du groupe et s'inscrit dans une logique d'engagement intersectionnel, visant à agir pour l'égalité femmes-hommes tout en prenant en compte les autres formes de discrimination. Les résultats, diffusés en interne, ont favorisé une prise de conscience collective.”

Ana de Boa Esperança, Directrice Pôle Innovation Sociale du Groupe Randstad

Intégrer l'égalité professionnelle dans les accords d'entreprise

En matière de négociations obligatoires en entreprise, notamment celle portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il convient de distinguer :

- les **domaines relevant de l'ordre public**, pour lesquels le législateur fixe des règles impératives, auxquelles il n'est pas possible de déroger.
- les **domaines pouvant être définis par accord collectif d'entreprise**, où les règles sont fixées librement dans le cadre de la négociation.

→ Site web de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle : La négociation collective en entreprise en faveur de l'égalité professionnelle.

Il convient également de **définir des objectifs clairs et ambitieux dans les accords cadres des entreprises qui doivent préciser des cibles concrètes, mesurables, réalistes, et planifiées dans le temps, en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.**

Cela peut inclure :

- l'allocation annuelle d'une enveloppe salariale dédiée à l'égalité professionnelle,
- la réalisation d'un bilan annuel formalisé dans un rapport présenté aux partenaires sociaux,
- l'ajustement des actions en fonction des résultats obtenus, afin d'affiner les stratégies si nécessaire,
- des indicateurs de suivi afin d'évaluer l'efficacité des actions menées.



Ressources :

- DREETS Nouvelle-Aquitaine → [Fiche](#) : Les bonnes pratiques pour réaliser un accord ou un plan d'action engageant,
- ANACT → [Fiche](#) : 10 recommandations pour négocier un accord en faveur de l'égalité professionnelle et qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

Enfin, **impliquer les partenaires sociaux et les salariés dans la définition des objectifs de l'accord** contribue à une meilleure intégration de l'égalité professionnelle :

- consultations avec les représentants du personnel (CSE, syndicats) et des salariés,
- **dispositifs de signalement des discriminations,**
- communication interne pour favoriser l'appropriation de l'accord.

“Un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle constitue un cadre global structurant, couvrant le recrutement, l'accompagnement, les parcours, le respect de la parentalité, les retours de congé maternité et la réduction des écarts de rémunération. Les indicateurs de suivi y jouent un rôle central et sont partagés au plus haut niveau de l'entreprise, notamment avec la direction.”




Emmanuelle Baumgartner, Directrice adjointe en charge des politiques Égalité, Diversité et Handicap de Radio France

L'égalité salariale

Comme l'ont souligné la majorité des participants au cycle de réflexion, les écarts de rémunération sont le reflet de l'ensemble des inégalités auxquelles les femmes sont confrontées dans le monde du travail. Les disparités salariales globales résultent ainsi de plusieurs facteurs.



Se renseigner sur ses obligations : [site web du Ministère du Travail et des Solidarités](#) → L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et les obligations des employeurs. 

En 2023, dans le secteur privé, **le revenu salarial moyen des femmes reste inférieur de 22,2 % à celui des hommes** (Insee, 2023). Cet écart s'explique notamment majoritairement par la **plus forte présence des femmes dans les emplois à temps partiel, qu'ils soient subis ou choisis**.

À durée de travail identique, leur salaire moyen reste inférieur de 14,2% (Insee, 2023). Des freins structurels limitent encore l'accès des femmes à des postes à **responsabilités, aux fonctions dirigeantes et à certains réseaux professionnels. Les métiers assignés aux femmes sont aussi souvent les moins valorisés**. Les compétences, qualités et métiers traditionnellement associés aux femmes, sont moins reconnus et valorisés sur le plan économique et symbolique.

À poste et durée de travail identiques, un écart de rémunération de **4 %** persiste (Insee, 2025). À poste équivalent, **certaines femmes continuent de percevoir une rémunération inférieure à celle de leurs homologues masculins**.

Tout cela a un impact sur :

- le niveau des retraites perçues,
- le **pouvoir d'achat immédiat**,
- le confort de vie, intrinsèquement lié aux conditions de travail (logement, alimentation, santé...),
- **la dépendance financière et la capacité à quitter le foyer en cas de violences**,
- et d'autres aspects essentiels du quotidien (santé physique et mentale...)

Atteindre cette égalité salariale doit être au cœur des préoccupations de l'ensemble des entreprises engagées.



S'engager à former et sensibiliser chaque acteur de l'entreprise aux stéréotypes de genre

Bonnes pratiques :

1




Organiser des **formations pour informer et sensibiliser** l'ensemble des dirigeants et managers sur les **biais cognitifs, stéréotypes, violences et les discriminations** du quotidien.




L'avis des entreprises : il est important pour les grands groupes de collaborer entre eux et surtout avec des structures plus petites, afin de mutualiser les pratiques et diffuser les bonnes initiatives (objets des campagnes de sensibilisation...etc.)

2

Développer des modules de formation en e-learning obligatoires pour l'ensemble des salariés.

- Ministère du Travail et des Solidarités → [Référentiel](#) de formation pour prévenir des discriminations dans l'emploi, 
- ANACT → [Auto-formation](#) sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, 
- Ministère du Travail et des Solidarités → [Guide](#) : Égalité femmes-hommes, mon entreprise s'engage. 

“Le réseau ElleLeGrand, dédié à la mixité, existe depuis 12 ans au sein du groupe. Il a notamment développé un projet autour des *10 mythes à déconstruire en entreprise*, visant à lutter contre les stéréotypes. Ces messages ont été déclinés en une série de 10 courts films réalisés avec les membres du réseau et diffusés dans les locaux. Le contenu a été traduit dans toutes les langues du groupe.” 

Myriam Lafaye, Responsable marketing Europe du Groupe LeGrand

Les Clubs en action :



- **Le Club de l'Aude** : Campus Égalité Femmes-Hommes, incluant des ateliers permettant de réaliser un diagnostic, d'élaborer un plan d'action et d'instaurer une dynamique collective,
- **Le Club du Var** : le jeu “Les Mille Pas”, dans lequel les participants incarnent des femmes dans leur parcours professionnel afin de mettre en lumière obstacles, incohérences et violences et de questionner les modes de fonctionnement du monde du travail,
- **Plusieurs Clubs de la Communauté** : des actions en lien avec les agents spécialisés des DDETS (référents égalité ou lutte contre les violences faites aux femmes), pour animer des ateliers de sensibilisation inter-entreprises, favorisant le partage de bonnes pratiques et la co-construction de solutions,
- **Plusieurs Clubs de la Communauté** : la pièce de théâtre “Un employé nommé désir” du Pacte civique, comprenant la thématique de la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations faites aux femmes.


S'engager à communiquer contre les stéréotypes en entreprise

Bonnes pratiques :

1

Mettre en avant des parcours inspirants : créer des duos femme/homme, avec des interventions d'hommes visant à déconstruire les stéréotypes les concernant (virilité, insensibilité, etc.), et valoriser des parcours d'engagement inspirants contre les stéréotypes de genre,

2

Lancer des campagnes de communication interne en entreprise et diffuser des messages pour déconstruire les stéréotypes de genre à travers différents formats (bandes dessinées, affiches humoristiques, films percutants) → [Guide](#) du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes : Une communication sans stéréotypes. 





L'avis des entreprises : les campagnes de sensibilisation, basées sur des données issues d'enquêtes anonymes, ont un impact significatif et servent également à structurer des plans d'action.

S'engager contre les violences



Se renseigner sur ses obligations : les entreprises ont une **obligation légale de lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail**. Cette obligation découle principalement du Code du travail et du Code pénal, et s'inscrit dans le **devoir de l'employeur de protéger la santé physique et mentale des salariés** (article L4121-1 du Code du travail).

Les entreprises peuvent choisir de s'engager de manière exemplaire et au-delà du cadre légal afin de réagir aux situations, à travers la mise en place d'un plan d'action précis prenant en compte le bien-être des victimes, mais aussi **d'agir au maximum en amont pour prévenir les violences** et faire en sorte que ces comportements n'aient plus lieu d'exister.

- DREETS → [Fiche](#) : La réglementation relative à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), 
- ANACT → [Fiche](#) : Comment définir les 3 niveaux de prévention des VSST ? 



Ressources :

Guides pour les entreprises :

- MEDEF → [Guide](#) : Lutte contre les agissements sexistes et les violences sexuelles en entreprise.
- Ministère du Travail et des Solidarités → [Guide](#) : Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner.
- Ministère de l'Économie → [Guide](#) : Lutte contre les VSS, comprendre et agir au travail.
- Métropole de Nantes → [Boîte à outils](#) : Ressources pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail.
- Préfecture des Deux-Sèvres → [Outils](#) : Agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

Associations et accompagnement :

- Site internet arretonslesviolences.gouv.fr → Liste des associations de lutte contre les VSS au niveau national.



FOCUS : S'engager contre les violences intrafamiliales

Les femmes demeurent particulièrement exposées au harcèlement moral et sexuel au travail, des violences parfois banalisées ou invisibilisées avec des conséquences significatives sur leur parcours professionnel. Il en va de même pour les violences intrafamiliales (physiques, sexuelles, économiques et psychologiques) souvent invisibles et sous-estimées dans l'accès et le maintien des femmes dans l'emploi.

Bonnes pratiques :

1 Diffuser des outils de sensibilisation et de détection auprès des salariées comme :

- le "[Violentomètre](#)",
- diffusion des contacts de structures d'aide locales.

2 Sensibiliser chaque année les salariés, à commencer par les managers, aux violences sexistes, sexuelles et intrafamiliales, par :

- des formations courtes, accessibles en ligne, sur le renforcement des compétences d'écoute,
- une meilleure prise en compte des interactions entre vie professionnelle et vie privée,
- une meilleure identification et l'analyse des signaux faibles, accompagnées d'une compréhension sans jugement.

Formations et accompagnement :

- Fondation Oui Care → [Formations et programmes](#) conçus pour la prévention et la gestion des violences sexistes et sexuelles (VSS),
- 125etaprès.org → [Label Mouvement Safe Place](#), destiné aux entreprises de 125 salariés et plus.

Acteurs institutionnels :

- rapprochement avec le numéro 3919 : Violences Femmes Info, la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité, la Délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité.

Associations spécialisées :

- les [CIDFE](#) → Conseil juridique, accompagnement social et lutte contre les discriminations,
- la [Fédération Nationale Solidarité Femmes](#) → Accueil, orientation, soutien psychologique et hébergement,
- [France Victimes](#) → Ecoute, orientation, soutien psychologique et juridique.

Guides et ressources :

- ANDRH (Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines) → [Guide](#) : "Violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité ou de pouvoir, agir contre un fléau longtemps ignoré",
- Préfecture du Rhône → [Le parcours Elise](#).

3 **Former les managers, encadrants et représentants du personnel :**

- [7 formations en ligne gratuites](#) pour comprendre et améliorer les conditions de travail avec arretonslesviolences.gouv.fr,
- FNCIDFF → [Guide](#) : Violences au sein du couple, on en parle au travail.

4

Garantir aux victimes de violence, survenues sur le lieu de travail ou dans la sphère privée, des **droits favorisant leur accès et leur maintien dans l'emploi** :

- absence de sanctions ou de préjudices professionnels,
- aménagement du temps et de l'espace de travail,
- attribution de jours de congés spécifiques.

5

Faciliter les démarches pendant le temps de travail :

- possibilité de déposer plainte sur les heures de travail, en toute confidentialité,
- mise à disposition d'un ordinateur professionnel si les équipements personnels ont été confisqués.

6

Prévoir un soutien financier spécifique :

- débloqué anticipé de l'épargne salariale (intéressement / participation) après dépôt de plainte,
- prise en charge de certains frais juridiques, de logement ou de sécurité,
- intégration des clauses dans les mutuelles employeur.

7

Garantir une mobilité prioritaire et discrète :

- mutation régionale traitée en urgence,
- demande acceptée automatiquement par le cadre recrutement.

8

Nommer des référents VSS et leur attribuer les moyens nécessaires pour exercer pleinement leur mission,

9

Mettre en place une cellule dédiée aux situations de harcèlement sexuel et de violences, avec un fonctionnement adapté et confidentiel.



Les Clubs en action :



Dans les Clubs départementaux, plusieurs actions :

- **Conduire des opérations de sensibilisation sur les parcours de prévention pour les entreprises** : diffusion d'une courte vidéo sur les violences faites aux femmes, commentée par des membres associatifs, institutionnels et/ou de la fondation Oui Care. Puis réalisation d'un atelier "Comment mettre en place un parcours de prévention et de réaction face aux violences faites aux femmes dans mon entreprise ?", visant à identifier les étapes clés et les leviers d'action concrets pour accompagner les organisations dans leur engagement. Avec la possibilité de rapprochement des Clubs départementaux "Les entreprises s'engagent" avec leur CIDFF local.
- **Événement de rencontre entre les entreprises, les associations et les acteurs institutionnels du territoire pour renforcer les coopérations locales** : ces temps d'échange permettent de **cartographier les besoins des associations qui luttent contre les violences faites aux femmes, et les compétences disponibles au sein des entreprises**. Du mécénat de compétence peut ensuite être mis en place afin que les collaborateurs aient **la possibilité de s'engager sur leur temps de travail**. Il est ainsi possible de répondre aux besoins du tissu associatif, dans une logique résolument territoriale.
- **Format de rencontre entre des femmes victimes de violences bénéficiaires d'associations et des entreprises ou des dirigeantes** afin de créer du lien, de favoriser les échanges et de faciliter les rencontres. Ce format a le double enjeu d'**offrir aux femmes une approche sécurisante vers le monde du travail et de sensibiliser les entreprises participantes**. À titre d'exemple, en mars 2020, la Fondation des Femmes a organisé un job dating à la Cité Audacieuse, réunissant 50 femmes victimes de violences, accompagnées par des associations partenaires, et des professionnelles de différents secteurs, pour qu'elles se rencontrent et postulent à des offres d'emploi.

"Randstad travaille en partenariat avec des associations pour accompagner les femmes victimes de violences dans leur insertion professionnelle. Cet accompagnement ne se limite pas à l'accès à l'emploi, mais intègre également des dimensions de reconstruction personnelle, telles que le théâtre, le bien-être et le renforcement de la confiance en soi."

Ana de Boa Esperança, Directrice Pôle Innovation Sociale du Groupe Randstad

S'engager à repenser des conditions de travail adaptées à toutes et tous

Bonnes pratiques :

1

Prendre en compte les menstruations et la situation de ménopause, douleurs, fatigue ou pathologies associées (endométriose, SMOP...), encore trop souvent invisibilisées en entreprise, en proposant :

- une flexibilité horaire,
- du télétravail ponctuel,
- l'accès à des protections hygiéniques sur site.

2

Repenser les pratiques existantes dans l'entreprise, historiquement conçues dans un contexte majoritairement masculin, en consultant les salariées femmes. Cela passe par exemple par **la révision et l'adaptation des postes de travail afin de réduire les risques de troubles musculosquelettiques (TMS)**.

3

Repenser les horaires de travail pour mieux articuler vie professionnelle et personnelle pour toutes et tous :

- favoriser des temps de travail adaptés et sécuriser les transitions professionnelles, en prenant en compte les horaires, la mobilité (covoiturage, navettes) et les besoins de formation,
- expérimenter des semaines de 4 jours.



Ressource :

- Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de la Somme → [Guide](#) : Féminisation des emplois dans l'industrie.

S'engager à prendre en compte la parentalité en entreprise







Ce qui change en 2026 : un congé supplémentaire de naissance est institué par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026. Il s'applique aux naissances et adoptions à compter du 1er janvier 2026, ou pour les enfants nés avant mais dont la naissance est prévue à partir de cette date, et pourra être posé à compter du mois de juillet 2026.

Concrètement, les parents bénéficient d'un temps supplémentaire d'interruption d'activité après la naissance ou l'adoption, juridiquement protégé et indemnisé. Ce congé peut être d'une durée d'un ou deux mois selon le choix du parent.

Les employeurs doivent intégrer dans leur gestion des ressources humaines une nouvelle période d'absence protégée, avec les obligations corrélatives en matière de retour à l'emploi et d'organisation du travail.




Les modalités de mise en œuvre de ce nouveau dispositif seront précisées ultérieurement.

Bonnes pratiques :

- 1 Signer la **Charte nationale de soutien à la parentalité**,
- 2 Veiller à l'**organisation de réunions à des horaires adaptés**,
- 3 Améliorer l'information sur les garanties légales et formaliser un **protocole pour la reprise de poste après un congé parental**,
- 4 Sensibiliser les chefs d'équipes et managers aux contraintes éventuelles des salariés et **intégrer le sujet de la parentalité dans les entretiens avec les collaborateurs**,
- 5 Mesurer le taux de promotion au retour de congé maternité et assurer le remplacement systématique des postes pendant le congé,
- 6 **Intégrer la question de la parentalité dans les accords d'entreprise** relatifs à l'égalité de vie professionnelle ou plus spécifiquement à la parentalité,
- 7 **Offrir à tous les collaborateurs, femmes et hommes, un congé parental** rémunéré dès l'embauche, incluant des périodes non transférables réservées à chaque parent, ainsi que des actions de sensibilisation et des incitations pour encourager les deux parents à en bénéficier ("semaines bonus" en Autriche, au Canada, en Allemagne),
- 8 **Sensibiliser et accompagner** les futurs parents sur des enjeux comme la **dépression post-partum**,
- 9 **Nouer des partenariats** avec des associations comprenant des **dispositifs d'aide aux devoirs et/ou des webinaires pour accompagner les parents** (ex : mise à disposition de formation pour mieux comprendre Parcoursup),
- 10 **Communiquer et accompagner les femmes ayant vécu une fausse couche**, y compris sur le lieu de travail, en rappelant le cadre légal, la protection juridique et les indemnités possibles,
- 11 **Mettre en place des groupes de parole** animés par des psychologues pour accompagner la conciliation vie professionnelle/vie personnelle, notamment lors du retour de congé parental,
- 12 **Accompagner les collaborateurs et collaboratrices parents dans la prise en charge des frais de garde** et/ou nouer des partenariats avec des crèches pour des places d'urgence.
 - ANACT → Guide : Pratique de la parentalité en entreprise et les autres ressources disponibles sur le site de l'ANACT, 
 - Parental Challenge → Guide : 100 actions concrètes à lancer dans son entreprise, 
 - FNCIDFF et SDFE → Guide : Femmes et monoparentalité, le choix de l'emploi, 
 - Ministère du Travail et des Solidarités → L'ensemble des réglementations et garanties liées à la maternité ou à l'adoption. 


S'engager à prendre en compte l'accompagnement des aidants en entreprise

Bonnes pratiques :

- 1 **Déployer une communication interne régulière afin d'encourager l'expression des salariés** et de favoriser la prise de conscience des situations individuelles, par exemple via une newsletter dédiée à la diversité et à l'inclusion,
- 2 **Faciliter l'accès aux démarches de reconnaissance** (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, statut d'aidant),
- 3 **Mettre en place une ligne téléphonique de soutien psychologique gratuite à destination des salariés**, pouvant s'inscrire dans une démarche globale de prévention des risques psychosociaux,
 - Ministère de la Santé → [Avis](#) : Engagement des entreprises pour leurs salariés aidants à destination des entreprises et des salariés, 
 - Haut Commissariat à la stratégie et au plan → [Fiche synthèse](#) : Engagement des entreprises pour leurs salariés aidants, 
 - Association française des aidants → [Fiche pratique](#) : Concilier vie d'aidant et vie professionnelle. 


S'engager à promouvoir l'égalité dans les carrières professionnelles



Se renseigner sur ses obligations : [site web du Ministère du Travail et des Solidarités](#) → La représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les postes de direction des grandes entreprises. 

Bonnes pratiques :

- 1 **Faire évoluer les normes autour du leadership :**
 - redéfinir la notion de leadership, encourager des modes de leadership qui valorisent l'équilibre de vie et la pluralité des parcours, au-delà des archétypes traditionnels,
 - valoriser des qualités comme l'empathie, la prise en compte des vulnérabilités, l'écoute, encore trop souvent perçues comme des faiblesses plutôt que des atouts pour le leadership,
 - faire évoluer les représentations associées aux fonctions de direction, encore souvent marquées par une culture du sacrifice et de la surdisponibilité.
- 2 **Veiller à un équilibre entre femmes et hommes dans l'attribution des promotions et des augmentations**, en mettant en place un cadre précis, des procédures claires et transparentes, et en faisant reposer l'évaluation des carrières non seulement sur les managers, mais aussi sur un collectif de collaborateurs pour réduire les biais,
- 3 **Favoriser la détection et la promotion des femmes en interne** avant de se tourner vers les profils externes,

- 
- 4 **Revoir les critères de gestion de carrière**, tels que l'ancienneté, les interruptions de parcours ou les contraintes de disponibilité,
 - 5 **Soutenir la progression des femmes en entreprise en proposant des formations ciblées**, en développant des réseaux de compétences et en déployant des programmes de formation et des dispositifs de mentorat interne permettant aux femmes de prendre toute leur place,
 - 6 **Mettre en place des quotas et des objectifs de diversité** dans les postes de manager.

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES

Partie 1 : Agir pour l'égalité professionnelle par l'orientation et la formation

- Atelier : La Fresque de la Diversité
- Guide : Tout savoir sur l'égalité professionnelle - Observatoire de la RSE
- Guide : Égalité femmes-hommes : mon entreprise s'engage - Ministère du Travail et des Solidarités
- Guide : 5 ans après l'Index, toujours pas d'égalité » (2024) - HCE
- Kit : Agir contre le sexisme : trois outils pour le monde du travail - Conseil supérieur de l'égalité entre les femmes et les hommes
- Article sur la mixité des métiers - France Travail
- Bonnes pratiques : mises en place par des entreprises pour promouvoir l'égalité professionnelle - EGAPRO
- Analyse : Égalité femmes-hommes et emploi - OCDE (2023–2025)
- Étude : statistiques de genre et écarts de rémunération (données 2022–2024), incluant taux d'emploi féminin, écart salarial horaire et écarts d'emploi des 20–64 ans - Eurostat
- Blog : Analyse de la persistance des inégalités femmes-hommes en France (orientation scolaire et professionnelle, accès aux postes à responsabilité, salaires, retraites, partage des tâches domestiques et parentales, représentation politique) - INSEE
- Rapport : La femme invisible dans le numérique : le cercle vicieux du sexisme - Haut Conseil à l'Égalité
- Plateforme : Ressources et d'accompagnement pour les femmes dans le numérique - Tech pour toutes

Partie 2 : Agir pour garantir l'accès égal à l'emploi

- Guide : Féminisation des emplois dans l'industrie - Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de la Somme
- Charte : Charte de la parentalité en entreprise - département de Meurthe et Moselle
- Guide : 100 actions concrètes à lancer dans votre association - Parental Challenge.
- Guide : Femme et monoparentalité : le choix de l'emploi - FNCIDFF
- Article : Les personnes du soin, du lien et de l'éducation : l'espoir d'une reconnaissance - Fondation Travailler autrement
- Article : Parentalité et travail : une conciliation encore difficile - ANACT
- Article : Télétravail : 10 recommandations pour intégrer l'égalité professionnelle - ANACT
- Étude : Le retour de congé maternité des femmes cadres - APEC
- Étude : Conciliation vie personnelle et vie professionnelle - APEC
- Étude : L'impact des politiques parentalité en entreprise - Babilou

Partie 3 : Agir pour assurer l'égalité des conditions de travail et des évolutions de carrière

- Guide : Une communication sans stéréotypes - HCE
- Guide : Prévenir le sexisme au travail - ANACT
- Guide : Violences conjugales : un guide repère à destination des entreprises pour soutenir les victimes - Défenseur des droits
- Guide : Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes - Ministère du Travail et des Solidarités
- Fiche pratique : Violences domestiques - MEDEF
- Guide : Lutte contre les agissements sexistes et les violences sexuelles en entreprise - MEDEF
- Livret : Harcèlement sexuel au travail - Défenseur des droits
- Étude : Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail : un dispositif pour agir - ANACT
- Guide : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles : guide pour comprendre et agir au travail - Ministère de l'Économie et des Finances.
- Enquête : L'image du pouvoir exécutif et l'attractivité qu'il exerce auprès des femmes - Les Ateliers Entreprise et Mixité



Réalisé par Jeanne Ouvret, Garance Le Guillermic et Lou Vernier et mis en page par Clara Pâris
avec l'appui de Théa Favarel-Soulier et Juliette Levavasseur



www.lesentreprises-sengagent.gouv.fr