

Ce que les femmes attendent **(vraiment)** du travail...

et ce que mettent en place les Best
Workplaces for Women pour y répondre

ÉQUITÉ
FLEXIBILITÉ
ÉGALITÉ
IMPACT
CARRIÈRE
LEADERSHIP



**Great Place To Work
for Women**



2026,

Boss Lady Era



Great Place To Work for Women 2026

Moins de 500 collaborateurs

1. EBS GROUP
2. GPK SERVICES
3. JABERSON
4. B LAB FRANCE
5. REMAKE ASSET MANAGEMENT
6. THIME
7. APPROACH PEOPLE RECRUITMENT
8. FIVEFORTY
9. GANGSTÈRES
10. APGAR FRANCE
11. EBAY
12. KRAKEN TECHNOLOGIES
13. GREEN FAMILY
14. TGV LYRIA
15. OCTOPUS ENERGY FRANCE
16. ANGEL ALIGNER
17. MYREPORT
18. FLAMINO
19. BEYOND ASSOCIÉS
20. BLEU-BLANC-CŒUR
21. GEDEON RICHTER FRANCE
22. EHPAD LE FOYER DU ROMARIN
23. BIOGEN
24. SIM&CURE
25. LIBRAIRIE EMLS

Plus de 500 collaborateurs

1. HILTON
2. CHIESI
3. ABBVIE
4. SIEMENS HEALTHINEERS
5. KIABI
6. KRYG GROUP
7. STRYKER
8. SNCF CONNECT & TECH
9. SYNERGIE
10. COFIDIS FRANCE
11. BANQUE POPULAIRE AUVERGNE RHÔNE ALPES
12. CONSULTYS
13. HEPPNER GROUP
14. WAVESTONE
15. MANUTAN
16. IN EXTENSO
17. PLURIAL NOVILIA
18. ALLIANZ EN FRANCE
19. AUDIKA
20. SEPTEO
21. AVRIL
22. AROMA-ZONE
23. HOPSCOTCH
24. LES PETITS CHAPERONS ROUGES
25. GRANT THORNTON

Méthodologie



**Great Place To Work
for Women**



Représentativité

- Obtention de la certification en France en 2025
- Représentation des femmes dans l'effectif (minimum 30%)
- Représentation des femmes dans le management (minimum 25% et minimum une femme parmi les exécutifs)

Perception

- Obtenir au moins 65% de réponses positives des salariées aux questions du Trust Index© et du Parity Index

Sommaire

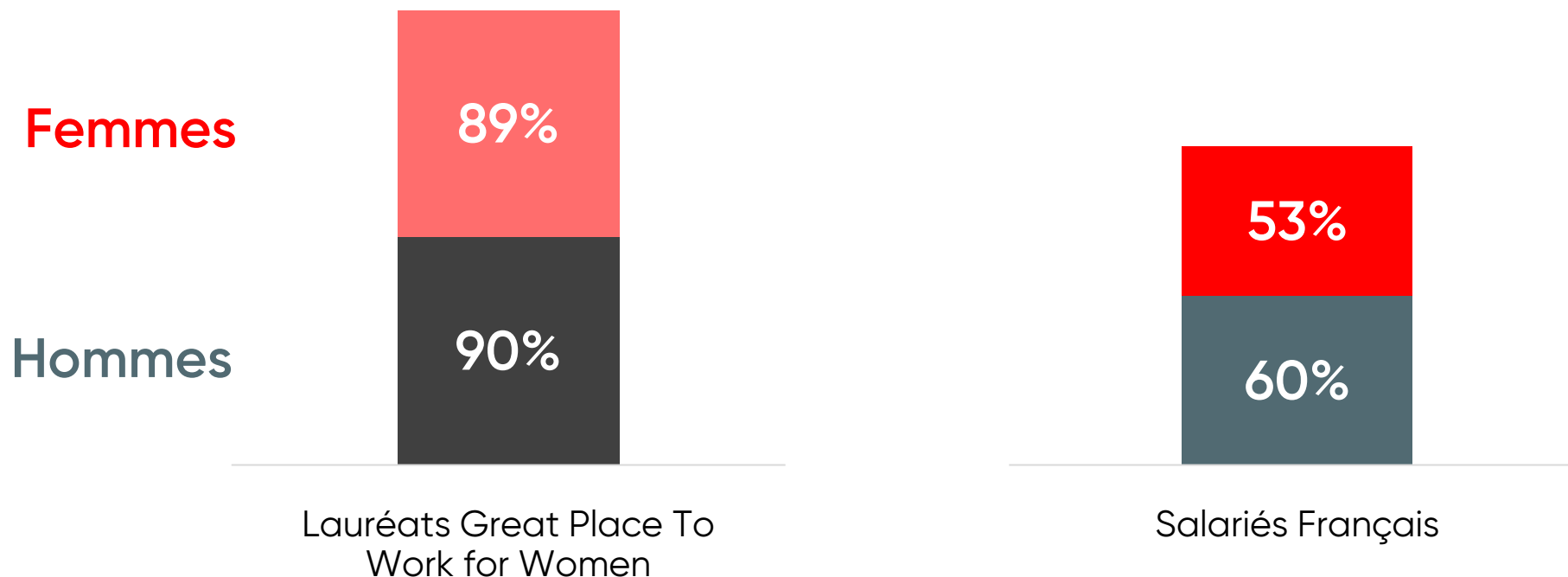
Rémunération et reconnaissance : une perception d'inégalité qui résiste	<u>p 8</u>
Les femmes moins épanouies au travail... sauf sur le sens	<u>p 14</u>
Santé mentale : les femmes en première ligne	<u>p 17</u>
Flexibilité & équilibre : l'attente n°1 des femmes	<u>p 21</u>
Les freins à l'évolution : la maternité revient en force	<u>p 25</u>
IA & avenir du travail : un nouveau fossé de genre	<u>p 30</u>
Bonnes pratiques	<u>p 34</u>

Les chiffres de ce dossier sont issus de l'enquête Great Insights 2026 menée auprès de 4 246 salariés français (2057 salariées femmes, 2189 salariés hommes) ainsi que de l'enquête Trust Index© Great Place To Work® de 60 questions qui évalue le niveau de confiance dans l'organisation (26 666 femmes et 16 799 hommes des Best Workplaces for Women).

Great Place To Work For Women 2026

Une expérience plus homogène quel que soit le genre
chez les lauréats **Great Place To Work for Women**

« Dans l'ensemble, je peux dire que c'est une entreprise où il fait vraiment bon travailler. »



Great Place To Work For Women 2026

Une perception largement plus positive **chez les collaboratrices des entreprises lauréates** que chez les salariées françaises

« Je suis traitée équitablement quel que soit mon genre »

Salariées françaises



68%

Femmes Lauréats Women



95%

Rémunération et reconnaissance : l'inégalité qui résiste

[> Sommaire](#)

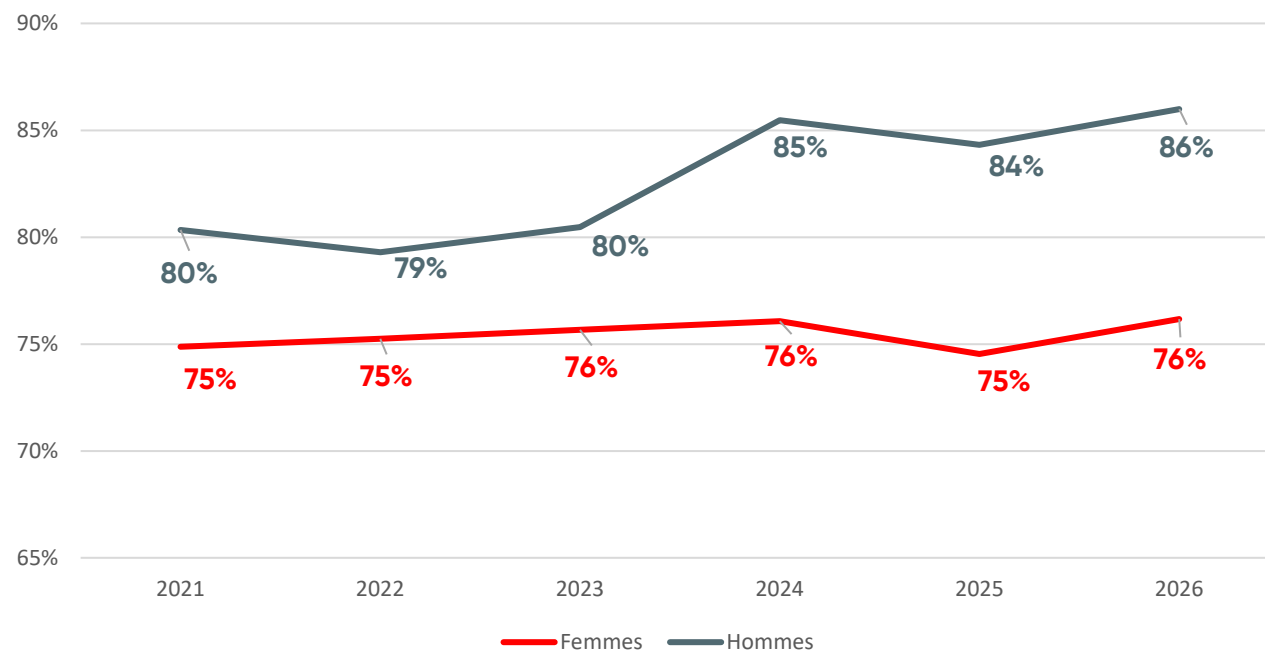
Great Place To Work®



RÉMUNÉRATION

Un écart de perception qui se creuse entre hommes et femmes

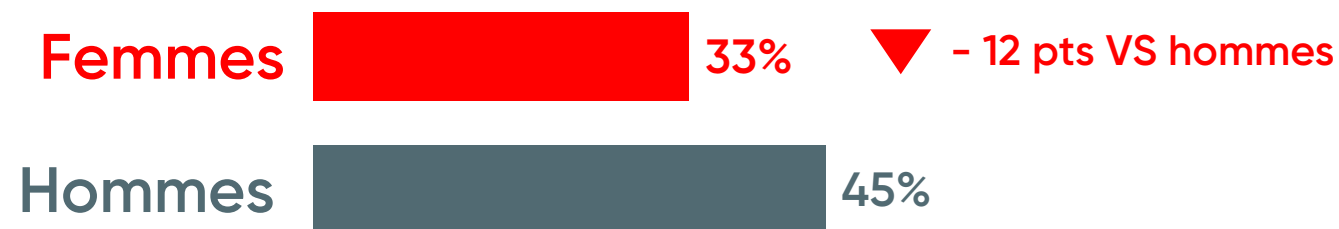
« Dans mon entreprise, femmes et hommes à poste égal et profil équivalent perçoivent la même rémunération »



RÉMUNÉRATION

Une perception d'équité de rémunération **plus faible** chez les femmes

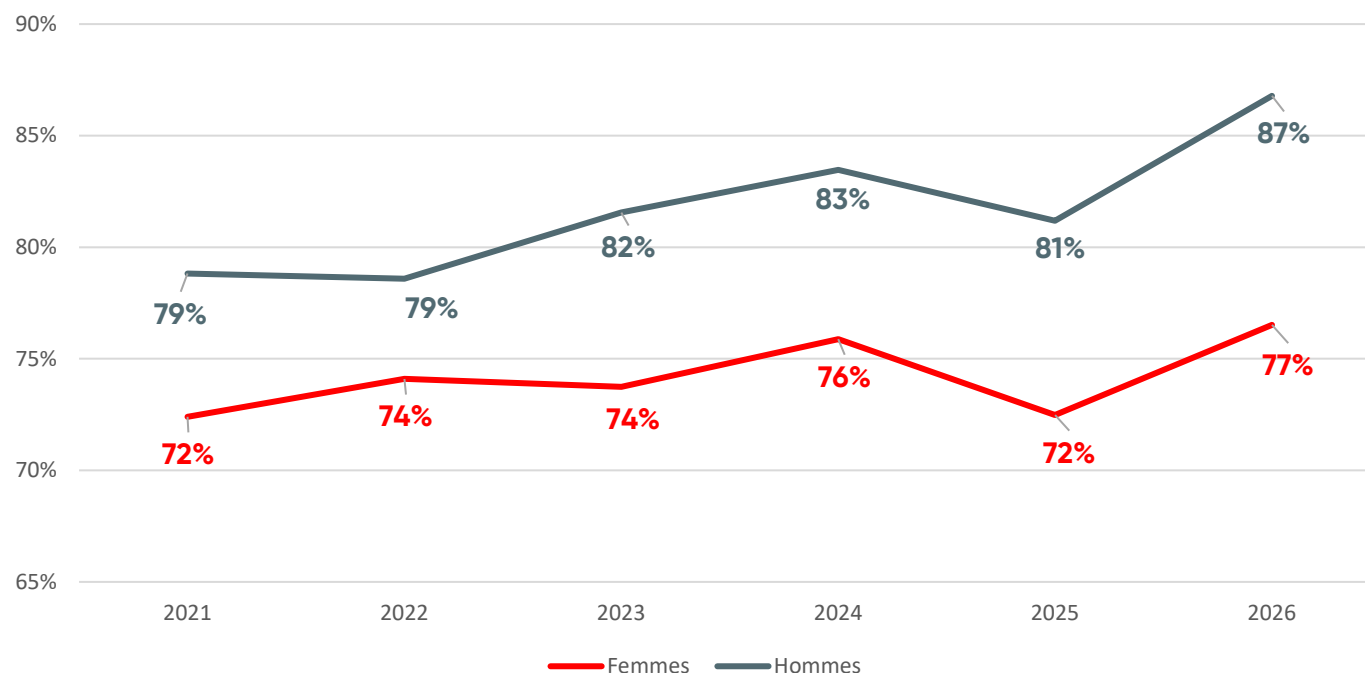
« Le travail est rémunéré à sa juste valeur »



RECONNAISSANCE

La même évolution du contraste de perception dans l'accès aux postes stratégiques

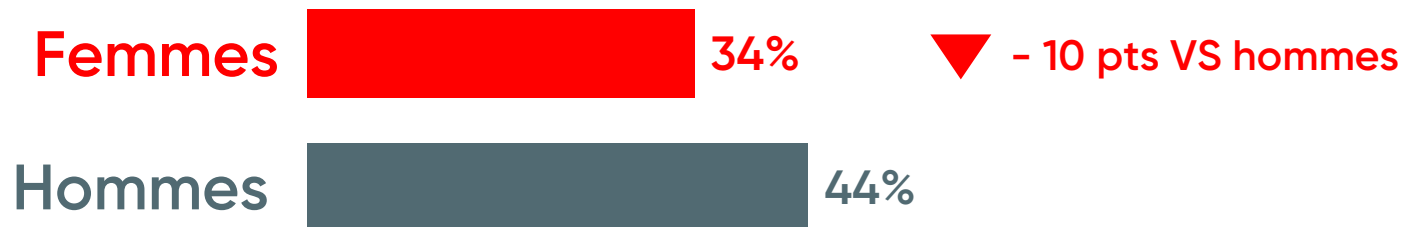
« Les femmes ont-elles les mêmes chances que les hommes d'accéder à des postes de direction ? »



RECONNAISSANCE

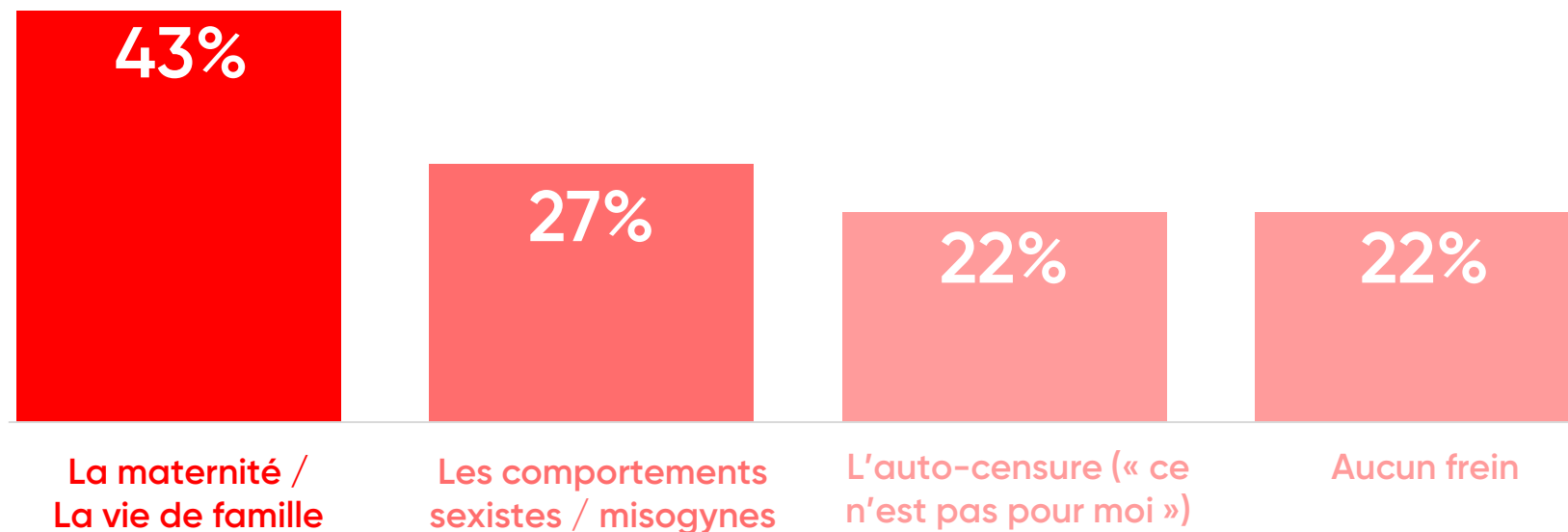
Contraste qui perdure lorsque sont évoquées **les promotions**

« Les promotions sont attribuées à ceux qui les méritent le plus. »



ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Top 4 des freins identifiés par les femmes pour évoluer dans l'entreprise



Selon les hommes :

Maternité / vie de famille : 34 %

Aucun frein selon moi : 27 %

Les comportements sexistes / misogynes : 25 %

L'auto-censure : 20 %

Great Place To Work®

Les femmes moins épanouies au travail... **sauf** **sur le sens**

[> Sommaire](#)

Great Place To Work®



Recommandation

Les femmes se sentent moins enclines à recommander leur entreprise



« Je recommanderais fortement mon entreprise (à mes amis ou ma famille) comme étant une entreprise dans laquelle il fait bon travailler. »

La donnée clé

Les répondantes sont moins satisfaites sur l'ensemble des aspects de leur travail... à l'exception du sens



« Mon activité professionnelle a un sens particulier pour moi : je ne la considère pas uniquement comme un emploi. »

Santé mentale : les femmes en première ligne

[> Sommaire](#)

Great Place To Work®



SANTÉ MENTALE

Le burn-out est cité comme 1^{er} risque lié au travail par les femmes

(3^{ème} pour les hommes après l'IA et la difficulté à recruter)



« Quel est, pour vous, le plus grand risque lié au travail à l'heure actuelle ? Le burn-out »

SANTÉ MENTALE

Des difficultés à **déconnecter**



« Quel est, pour vous, le plus grand risque lié au travail à l'heure actuelle ? La difficulté à se déconnecter »

La donnée clé

Les femmes **plus impactées négativement** par le travail



« Dans quelle mesure votre activité professionnelle au quotidien affecte votre santé mentale ? Négativement – Très négativement »

Flexibilité & équilibre : l'attente n°1 des femmes

[> Sommaire](#)

Great Place To Work®



LEVIERS DE MOTIVATION

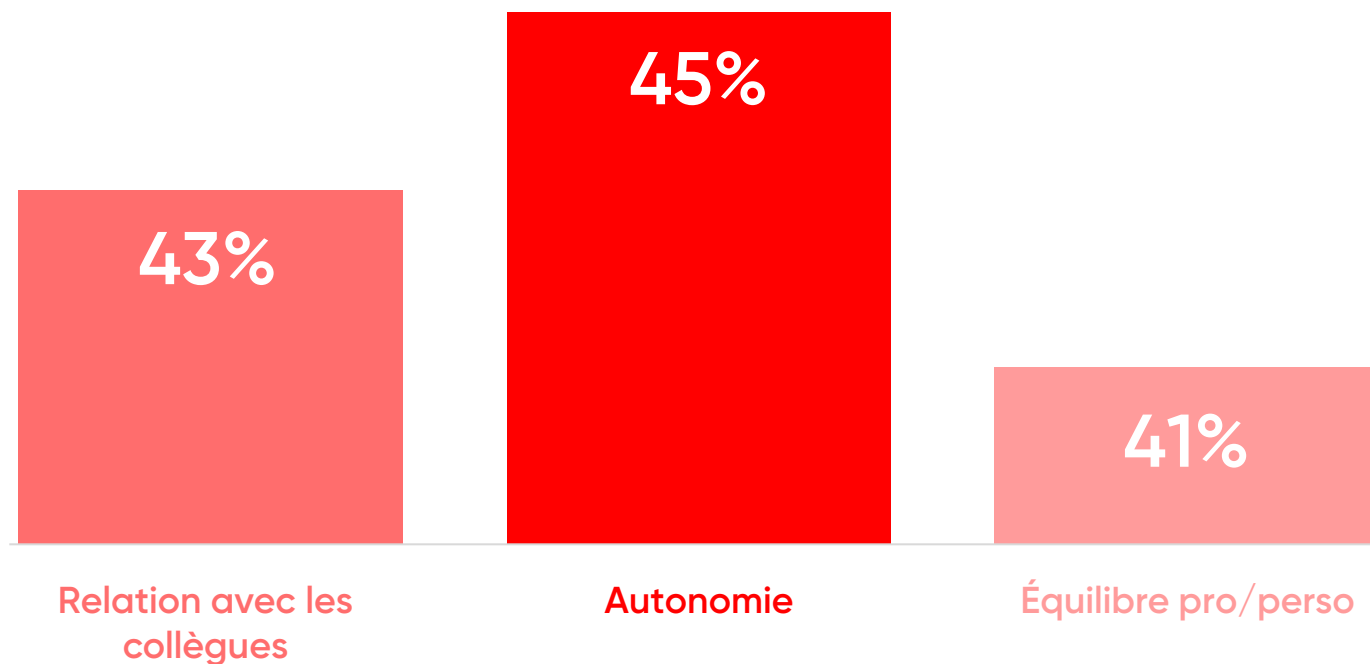
Top 3 des aspects du travail les plus importants **pour les femmes**

Selon les hommes :

Autonomie : 44 %

Relation avec les collègues : 42 %

Équilibre pro/perso : 31 %



Flexibilité

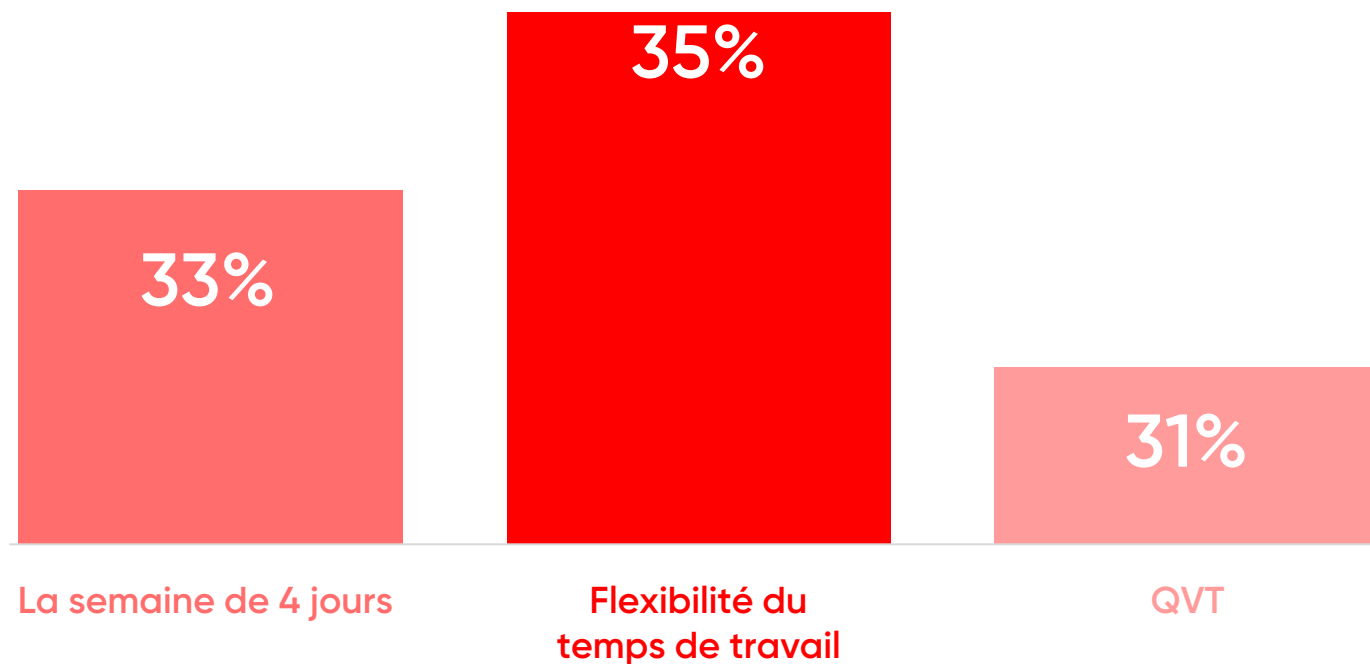
L'autonomie est une priorité **commune**



« Selon vous, quelles sont les aspects du travail les plus importants ? L'autonomie »

LEVIERS DE MOTIVATION

Top 3 des opportunités pour le futur du travail pour les femmes



Selon les hommes :

La semaine de 4 jours : 30 %

La flexibilité du temps de travail : 30 %

L'IA : 26 %

Les freins à l'évolution : la maternité revient en force

[> Sommaire](#)

Great Place To Work®



La donnée clé

En un an, la maternité identifiée comme frein, a augmenté de 9 points pour l'ensemble des salariés français



« Quels sont, selon vous, les freins que peuvent rencontrer les femmes pour évoluer dans l'entreprise ? La maternité / vie de famille »

Freins

La maternité comme frein : **un écart important de perception** selon le genre



« Quels sont, selon vous, les freins que peuvent rencontrer les femmes pour évoluer dans l'entreprise ? La maternité / vie de famille »

Freins

Les comportements sexistes/misogynes. Une prise de conscience collective ?



« Quels sont, selon vous, les freins que peuvent rencontrer les femmes pour évoluer dans l'entreprise ? Les comportements sexistes / misogynes »

Freins

L'auto-censure (« ce n'est pas pour moi ») suggère un phénomène plus large **d'inhibition des ambitions professionnelles.**



« Quels sont, selon vous, les freins que peuvent rencontrer les femmes pour évoluer dans l'entreprise ? L'auto-censure »

IA & avenir du travail : un nouveau fossé de genre

[> Sommaire](#)

Great Place To Work®



La donnée clé

Les hommes perçoivent davantage l'IA comme une opportunité



« Selon vous, quelles sont les 3 plus grandes opportunités pour le futur du travail ? L'intelligence artificielle »

Risque majeur

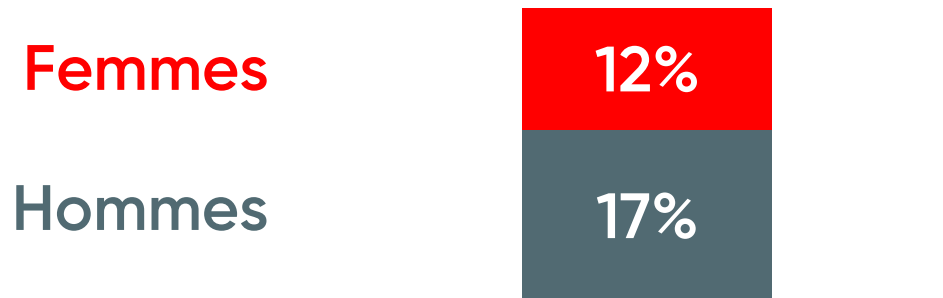
Mais l'IA reste perçue comme un risque majeur par 1/3 des salariés **quel que soit leur genre**



« Selon vous, quelles sont les 3 plus grands risques pour le futur du travail ? L'IA »

Des opportunités

La digitalisation et l'automatisation du travail : une opportunité ?



« Selon vous, quelles sont les 3 plus grandes opportunités pour le futur du travail ? L'automatisation / la digitalisation du travail »

Bonnes pratiques

[> Sommaire](#)

GOUVERNANCE PARITAIRE & CULTURE D'ENTREPRISE

EBS GROUP

Quasi-parité au sein des équipes, trois femmes associées sur huit, quatre membres féminins au comité de direction : EBS Group construit une organisation où l'égalité se vit à tous les échelons, avec une Présidente qui porte activement l'ambition de la parité dans la tech.

THIME

Portée par deux cofondatrices et une organisation interne peu hiérarchique, l'égalité femmes-hommes fait partie de l'ADN de THiME et s'incarne naturellement au quotidien. L'entreprise cultive une culture de confiance et de sécurité psychologique, avec un droit à l'erreur explicite. La prise de parole est encouragée via des formats inclusifs, et des duos paritaires sont favorisés sur les projets stratégiques pour garantir diversité et équité.

GANGSTÈRES SAS

Un engagement fort en faveur des femmes et d'un environnement de travail plus inclusif, plus équitable et plus respectueux, incarné chaque jour par une équipe 100 % féminine : Gangstères SAS continue de faire vivre et grandir cet engagement féministe, en œuvrant pour la valorisation des femmes, leur juste place en entreprise et en soutenant pleinement l'entrepreneuriat au féminin.

COFIDIS FRANCE

En 2025, Cofidis a créé un poste dédié de Responsable inclusion et diversité au siège, ainsi qu'un réseau de référents inclusion dont la première communauté sera lancée début 2026. Une structuration qui témoigne de la volonté de faire de chaque collaborateur un acteur de l'inclusion.



RECRUTEMENT INCLUSIF ET LUTTE CONTRE LES BIAIS

FIVEFORTY SAS

CV anonymes lors des recrutements, salaires basés sur une grille de compétences : telle est la démarche de FiveForty pour garantir une égalité de traitement dès le premier contact.

EBS GROUP

Recrutement inclusif, égalité des opportunités de carrière et accompagnement des talents : EBS Group s'engage activement en faveur de l'égalité femmes-hommes à travers des actions concrètes. Les processus de recrutement intègrent systématiquement des entretiens menés en binôme, généralement composés d'un homme et d'une femme, afin de garantir une approche équilibrée.

CONSULTYS

Sensibilisation des recruteurs et managers aux thématiques inclusion, promotion de la mixité des métiers via des partenariats associatifs (Elles Bougent) et événements inclusion (Fresque de la diversité, jeux de société...), accompagnement au retour de congés maternité/adoption/parental, accès équitable à la formation et aux mobilités : Consultys déploie une politique d'égalité à plusieurs niveaux.

MANUTAN

L'égalité femmes-hommes est abordée comme un enjeu systémique chez Manutan, au-delà des indicateurs RH, questionnant les pratiques managériales et l'organisation du travail. Les écarts de rémunération font l'objet d'une campagne annuelle dédiée depuis 4 ans. Les moments clés comme le congé parental sont accompagnés, et l'équilibre des temps de vie favorisé via le travail hybride.

LES PETITS CHAPERONS ROUGES

Environnement de travail bienveillant, inclusif et équitable : Les Petits Chaperons Rouges affichent un Index Égalité Professionnelle 2025 de 94/100, témoignant d'actions concrètes, notamment la valorisation de la mixité dans les métiers de la petite enfance (campagne dédiée, témoignages d'hommes, rencontres dans les salons et écoles...).

ÉGALITÉ SALARIALE ET ÉQUITÉ PROFESSIONNELLE

AUDIKA

99/100 à l'index égalité femmes-hommes en 2025, soit une progression de 50 % en six ans : le résultat d'Audika reflète des actions concrètes, durables et mesurables en faveur de l'équité, de la reconnaissance des talents et de la qualité de vie au travail. L'entreprise accompagne chacun de ses collaborateurs dans son développement, veillant à ce que chacun soit valorisé et respecté quels que soient son parcours ou son genre, portée notamment par un accord en faveur de l'égalité professionnelle et de la QVCT.

HEPPNER

30 % de femmes dans les effectifs, contre 20 % dans le secteur : chez Heppner, l'égalité est une réalité. Loin des discours, les actes se traduisent par un Index performant et une progression des femmes à tous les niveaux, jusqu'au COMEX et aux Directions Régionales. Portée par un esprit entrepreneurial, cette dynamique valorise le talent sans distinction de genre. L'entreprise lève les freins à l'évolution pour que chacune puisse s'exprimer et diriger durablement.

MYREPORT

En tant qu'éditeur de solutions d'analyse de données, l'entreprise exploite ses propres outils pour mesurer et garantir une parité salariale et une représentation équilibrée à tous les niveaux hiérarchiques.



PARENTALITÉ ET CONGÉS

JABERSON

Au sein du cabinet Jaberson, l'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité. Afin de soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, une charte de parentalité a été mise en place, accessible à l'ensemble des collaborateurs, femmes et hommes, favorisant un accompagnement équitable des parents à chaque étape de leur parcours.

REMAKE ASSET MANAGEMENT

Le maintien de salaire en cas de congé parentalité, sans condition d'ancienneté : telle est la mesure mise en place par Remake Asset Management.

B LAB FRANCE

L'égalité entre les femmes et les hommes passe par une meilleure répartition des responsabilités familiales. C'est pourquoi B Lab France a choisi de compléter les dispositifs légaux en accordant 40 jours de congé supplémentaires, rémunérés à 100 %, aux parents accueillant un enfant. Ce congé peut être pris en une seule fois ou fractionné au cours de l'année qui suit la naissance ou l'arrivée de l'enfant. Cette flexibilité permet à chacun·e de trouver un équilibre adapté entre engagement professionnel et vie personnelle.

B Lab France contribue à faire évoluer les normes autour de la parentalité, en encourageant une implication équitable des parents et en créant les conditions d'un environnement de travail plus inclusif, où les parcours professionnels ne sont pas freinés par les responsabilités familiales. L'entreprise garantit également des

congés parentaux équivalents pour tous les parents, avec une prise en compte inclusive des parcours de parentalité (PMA, adoption, fausse couche).

GRANT THORNTON

Offrir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale : les collaborateurs de Grant Thornton revenant d'un congé familial (congé maternité, adoption, paternité) ont la possibilité de travailler à temps partiel à 80 % tout en étant rémunérés à 100 % pendant les trois mois suivant leur retour. Cette mesure vise à faciliter la transition et à maintenir une harmonie entre responsabilités professionnelles et familiales.

EBAY FRANCE

Chez eBay France, l'égalité Femmes/Hommes se traduit par des engagements concrets allant au-delà du cadre légal : 20 semaines de congé maternité rémunérées à 100 %, 12 semaines pour le second parent, jusqu'à 20 000 € de prise en charge des frais de fertilité et 5 000 € pour l'adoption. Les collaboratrices bénéficient également de programmes dédiés à la ménopause, l'endométriose et la santé mentale, afin de favoriser un environnement de travail plus inclusif et durable.

PLURIAL NOVILIA

Après un congé maternité, les collaboratrices de Plurial Novilia peuvent bénéficier d'un congé supplémentaire d'une durée de 1 à 3 mois, sans activité, avec une rémunération maintenue à 50 %, afin de leur permettre de consacrer plus de temps à leur enfant.

PARENTALITÉ ET CONGÉS

SNCF CONNECT & TECH

Chez SNCF Connect & Tech, l'égalité professionnelle se construit chaque jour, à chaque étape du parcours collaborateur, du recrutement à l'évolution de carrière. Cette ambition se traduit par un Index Égalité Femmes-Hommes de 97/100 en 2025.

Partant du constat que les écarts de trajectoire entre femmes et hommes apparaissent souvent à des moments clés de la vie, SNCF Connect & Tech garantit notamment le maintien du salaire à 100 % durant les congés maternité et paternité, sans condition d'ancienneté.

Pendant leur grossesse, les collaboratrices bénéficient d'une semaine de télétravail supplémentaire par mois, puis d'une reprise progressive à l'issue du congé maternité, avec une première semaine travaillée à 50 % et rémunérée à 100 %, complétée par un parcours de réintégration personnalisé.

Un guide de la parentalité rassemble l'ensemble des dispositifs liés à la grossesse, l'adoption, au parcours de procréation médicalement assistée, au retour dans l'entreprise ou encore aux événements familiaux.

L'entreprise a également étendu le congé pour enfant malade et mis en place un dispositif spécifique pour les proches aidants, incluant jusqu'à 20 jours d'absence autorisés et rémunérés par an. Ces engagements sont pleinement intégrés à l'accord relatif à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et à l'égalité professionnelle, avec une conviction forte : prendre soin des collaborateurs dans les moments clés de leur vie personnelle, c'est leur permettre de se projeter durablement et de contribuer pleinement à la performance collective.

LES PETITS CHAPERONS ROUGES

Environnement de travail bienveillant, inclusif et équitable : Les Petits Chaperons Rouges assurent l'accompagnement à la parentalité avec maintien de salaire pendant le congé maternité.



PARENTALITÉ ET CONGÉS

OCTOPUS ENERGY FRANCE

Octopus Energy France facilite la parentalité avec des aménagements flexibles sur mesure. Durant les 6 semaines précédant le congé maternité et les 8 semaines suivant le retour, les salariées bénéficient d'une réduction significative du temps de travail payée à 100 %. Elles choisissent librement leur formule : soit une baisse progressive des horaires quotidiens (jusqu'à -40 %), soit des jours de repos supplémentaires offerts (jusqu'à 7 jours avant et 7 jours après).

KIABI

Chez Kiabi, la maternité s'inscrit pleinement dans les parcours de carrière. L'entreprise valorise le talent sans le conditionner aux moments de vie : des femmes ont été nommées à des postes clés, à responsabilité, pendant leur grossesse ou à leur retour de congé maternité. Des trajectoires inspirantes qui illustrent concrètement une culture d'égalité et de confiance.

HOPSCOTCH

Un espace spécifique pour que les femmes puissent tirer leur lait en toute tranquillité, 2 jours de télétravail supplémentaires par mois pour les femmes enceintes, un congé menstruel dans l'agence Heaven, une adaptation au poste de travail des femmes enceintes : Hopscotch a mis en place un ensemble de mesures concrètes pour accompagner les collaboratrices à chaque étape de leur vie.

AVRIL

Afin de favoriser un équilibre entre vie professionnelle et personnelle, Avril a signé en 2024 une charte d'engagement sur des Mesures Équilibre. Cette charte, fruit d'une collaboration entre les RH et le Youth Comex, propose quatre mesures principales :
Congé Parenthèse : ce congé permet aux salariés de s'absenter pendant 3 mois pour réaliser un projet personnel, comme un voyage, du bénévolat ou passer du temps en famille. Les conditions incluent cinq ans d'ancienneté minimum et le versement d'une indemnité correspondant à 50 % du salaire.

Flex'Aidants : cette mesure offre un soutien aux salariés aidants familiaux, en leur permettant de bénéficier de 8 jours de congés supplémentaires afin d'accompagner un proche malade, handicapé ou âgé.

Télétravail + : un dispositif de télétravail flexible permettant aux salariés, en complément de l'accord télétravail en vigueur, de disposer de deux semaines complètes de télétravail par an.

Congé d'Engagement : ce congé de 5 jours permet aux salariés de s'engager dans des activités bénévoles en lien avec la raison d'être d'Avril, Servir la Terre.

Ces mesures démontrent la capacité d'Avril à sortir des clichés en proposant des solutions inclusives pour tous. Mises en place à compter du 1er janvier 2025, elles ont suscité un très vif intérêt, avec près d'une trentaine de demandes d'ores et déjà formulées.

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE DES FEMMES

GREEN FAMILY

Avec 87 % de femmes dans ses effectifs, Green Family met en place des actions concrètes favorisant leur bien-être et leur épanouissement au travail : mise à disposition gratuite de protections hygiéniques dans les locaux, sensibilisation à la santé féminine et séances de sport encadrées par un coach professionnel deux fois par semaine sur le temps de travail. Ces initiatives contribuent à créer un environnement de travail inclusif et favorable à l'égalité femmes-hommes.

EBAY FRANCE

Des programmes dédiés à la ménopause, l'endométriose et la santé mentale sont accessibles aux collaboratrices d'eBay France, afin de favoriser un environnement de travail plus inclusif et durable.

GEDEON RICHTER FRANCE

Engagée pour la santé des femmes, Gedeon Richter France fait de l'égalité femmes-hommes une priorité concrète : 65 % de femmes dans les effectifs, parité managériale et forte représentation au Conseil d'administration. L'entreprise favorise l'équilibre vie pro/vie perso grâce au télétravail flexible, aux dispositifs solidaires et à des actions de sensibilisation dédiées à la santé et au bien-être des femmes.

SYNERGIE

Des conférences sur la ménopause et l'endométriose ont été organisées chez Synergie afin de sensibiliser, briser les tabous et informer. La salle « Bien naître » permet aux femmes allaitantes de tirer leur lait avec leur propre matériel, dans un cadre intime.



DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE & LEADERSHIP FÉMININ

APGAR FRANCE

Égalité des chances dans le développement de carrière, accompagnement et coaching pour développer le leadership féminin, engagement dans des événements sectoriels valorisant les femmes dans les métiers techniques ou à responsabilités, sponsoring et participation à des tables rondes, webinaires et conférences centrées sur la diversité : Apgar France agit à plusieurs niveaux pour que les talents féminins puissent pleinement exprimer leur potentiel.

AVRIL

La politique de Talent Management chez Avril permet à toutes les femmes de se développer équitablement. Des Talent Reviews dédiées aux femmes ont été mises en place, avec des résultats impressionnants : une augmentation de 20 % des promotions féminines en 2022 et 2023. Le programme de mentoring, avec 50 % de femmes parmi les mentees, et l'accès au Youth Comex, également représenté à 50 % par des femmes, sont des piliers de cette politique. Avril a été labellisé par Happy Trainees Women, se classant 4ème sur 10 dans la catégorie 200 à 500 étudiants/an. Le taux de recommandation des étudiantes est de 89,2 %. Le programme des Ambassadeurs « Avril Voices » garantit une parfaite équité avec 50 % de femmes représentées. Le challenge « Your Future as a CEO » ouvert aux 450 étudiants d'Avril a permis, chaque année depuis son lancement, à une étudiante gagnante de vivre une expérience immersive avec le CEO.

Le programme « Women in Operations » d'Avril vise à augmenter la présence des femmes dans les usines. Plusieurs actions ont été mises en place depuis 2 ans : en 2023, lancement d'une démarche de standardisation des vestiaires sur tous les sites industriels en France ; lancement du programme interne « Plant manager for tomorrow » permettant à des salariés issus de fonctions non industrielles de se former pour accéder à un poste de directeur/directrice d'usine (50 % de femmes participantes, dont déjà 80 % en cours de mobilité vers un poste industriel) ; campagnes de communication « Femmes et Hommes d'Avril, les métiers n'ont pas de genre » pour attirer les femmes vers les postes industriels ; partenariats avec des écoles et la fondation CGénial (10 visites de sites organisées en 2024). L'ensemble de ces actions a conduit à une augmentation de 15 % du nombre de femmes dans les catégories ouvrières chez Sanders et Saipol.

WAVESTONE

Des Female Talent Committees ont été mis en place chez Wavestone – des instances dédiées, pilotées par les équipes RH, visant à renforcer le suivi et le développement de carrière des talents féminins. Ces comités reposent sur une analyse fine des parcours individuels, nourrie par des entretiens RH, et permettent d'identifier les leviers concrets pour soutenir la progression professionnelle, lever les freins éventuels et sécuriser les trajectoires dans la durée. Ces comités constituent à la fois un espace de réflexion stratégique sur les tendances observées au sein des BU et un accélérateur d'actions ciblées en faveur de l'égalité professionnelle.

DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE & LEADERSHIP FÉMININ

ALLIANZ EN FRANCE

Allianz France fait de l'égalité femmes-hommes un levier de transformation de sa culture d'entreprise. Avec un index égalité professionnelle 2025 de 92/100, l'entreprise déploie une politique volontariste : accès équitable aux parcours de leadership, objectifs de mixité dans les postes à responsabilité (45 % de femmes managers et 41 % de femmes cadres dirigeants), mentoring via le réseau NEO, soutien renforcé à la parentalité et l'entrepreneuriat féminin, actions contre le sexisme ordinaire.

BANQUE POPULAIRE AUVERGNE RHÔNE ALPES

Soutenir activement le développement des talents féminins en leur proposant des accompagnements ciblés : telle est l'ambition de BPAURA. Des parcours de formation individualisés sont proposés, tels que la formation « Réussir sa carrière au féminin » (3 jours), qui accompagne chaque année une dizaine de participantes dans la structuration de leur projet professionnel, ou encore la formation «DECLIC » (4 jours + coaching étalé sur 10 mois), qui vise à renforcer le leadership féminin dans des fonctions stratégiques. Plus de 65 % des femmes ayant suivi ces parcours évoluent sous 3 ans. Par ailleurs, des viviers de futurs managers féminins sont constitués : 3 femmes représentent actuellement 60 % des collaborateurs accompagnés vers le métier de Directrice de Groupe.

SYNERGIE

La parité est une valeur fondamentale et une réalité chez Synergie : 60 % des postes de management sont occupés par des femmes.

SEPTEO

42 % de femmes au sein du groupe, 37 % de femmes managers, 33 % de femmes au Comité Exécutif : les chiffres de Septeo témoignent d'un engagement concret pour valoriser les talents féminins dans la tech, notamment à travers le soutien à des initiatives comme Les Margaret (JFD).

IN EXTENSO

In Extenso renforce son engagement pour l'égalité avec le programme « Tous Égaux, Tous In Extenso » : manifeste signé par ses 315 associés, campagne interne pour déconstruire les stéréotypes et groupes de travail pour lever les freins à l'évolution. Fort d'équipes composées à 65 % de femmes et de 91 % de perception d'équité, le groupe transforme ses engagements en actions concrètes au service d'une inclusion durable.

STRYKER

Pour favoriser l'égalité femmes/hommes, Stryker a mis en place le Stryker's Women's Network, un groupe qui améliore les résultats de l'entreprise en favorisant une culture ouverte et inclusive, en mettant l'accent sur l'attraction, le développement et la rétention de femmes talentueuses, et en stimulant l'engagement de tous les collaborateurs. Cette démarche se traduit notamment par une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des effectifs, ainsi que par une forte présence des femmes à des postes de management.

SENSIBILISATION & FORMATION À L'INCLUSION

HOPSCOTCH

Tous les collaborateurs de Hopscotch, comité de direction inclus, sont sensibilisés aux propos et comportements non appropriés, avec le partenaire Ekiwork, avec un volet spécifique sur le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles au travail.

LES PETITS CHAPERONS ROUGES

Sensibilisation des managers à la non-discrimination et à l'égalité professionnelle (recrutement et management inclusif), formation à la prévention du harcèlement et des agissements sexistes : Les Petits Chaperons Rouges investissent dans la formation de leurs encadrants pour ancrer l'égalité dans les pratiques managériales du quotidien.

KRYS GROUP

La démarche de Krys group pour l'égalité professionnelle s'appuie sur les programmes Krys Group Attitude et Krys Group Prévention. En 2025, 500 collaborateurs (tous sites et statuts) ont été sensibilisés aux incivilités par le théâtre immersif, libérant la parole via la communication bienveillante (méthode OSBD : Observation, Sentiment, Besoin, Demande). En 2026, un partenariat avec la Fondation des Femmes a permis de former les équipes à la méthode 5D pour savoir agir en tant que témoin face au harcèlement de rue.

SYNERGIE

En tant qu'entreprise à mission, la lutte contre les discriminations et le sexisme est une priorité absolue chez Synergie, traduite notamment par des formations contre le sexisme ordinaire.

COFIDIS FRANCE

Lutter contre le sexisme ordinaire au quotidien : Cofidis France a adhéré à l'initiative #StOpE, qui se traduit par des ateliers, des conférences et des communications internes visant à faire évoluer les comportements et à ancrer le respect mutuel dans le quotidien des équipes.

LES PETITS CHAPERONS ROUGES

Environnement de travail bienveillant, inclusif et équitable : Les Petits Chaperons Rouges ont mis en place des actions concrètes, notamment la sensibilisation des managers à la non-discrimination et à l'égalité professionnelle, la formation à la prévention du harcèlement et des agissements sexistes.



FLEXIBILITÉ & ÉQUILIBRE VIE PRO/PERSO

ANGEL ALIGNER

Une culture d'entreprise fondée sur l'équité, le respect et la confiance, une attention portée à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, une réelle flexibilité au quotidien et une politique salariale équitable : Angel Aligner veille à garantir un environnement de travail inclusif où chacune peut évoluer sereinement.

GEDEON RICHTER FRANCE

Le télétravail flexible et les dispositifs solidaires permettent à Gedeon Richter France de favoriser l'équilibre vie pro/vie perso de ses collaboratrices, en cohérence avec l'engagement de l'entreprise pour la santé et le bien-être des femmes.

SYNERGIE

Pour permettre l'équilibre des temps de vie, chaque collaborateur de Synergie dispose d'une bourse de télétravail offrant plus de flexibilité au quotidien. Une référente harcèlement a également été nommée, avec une mission élargie à l'ensemble des comportements inappropriés en entreprise, pour renforcer la prévention et le soutien aux collaborateur·rices.

MANUTAN

Les moments clés comme le congé parental sont accompagnés chez Manutan, et l'équilibre des temps de vie favorisé via le travail hybride – dans une approche qui questionne l'organisation du travail dans sa globalité.



Si vous en demandez plus

[Great Place To Work for Women 2025](#)

[Great Place To Work France 2026](#)

[Enquête Great Insights 2026 : que pensent les salariés français](#)

Pour plus de data : [contactez-nous](#) !

Rédaction & Conception

[Léa Binet Ferté, directrice générale adjointe](#)

[Camille Denaeyer-Le Floch, responsable marketing](#)

[Jonathan Moreau, chargé de communication](#)