

Version de septembre 2026



OBJECTIF,  
MiXiTÉ

La mixité à portée de main !

# OBJECTIF, MiXiTÉ

La mixité à portée de main !

LEXIQUE



FHinkEgale

# Quelques définitions

## SEXE

Ensemble d'**attributs biologiques** (chromosomiques, hormonales, morphologiques, physiologiques).

## GENRE

Le **sexe social** : renvoie aux rôles, aux comportements et aux identités prescrites dans un cadre culturel donné.

- ▶ Il décrit des rapports sociaux et non des traits individuels figés.

Le genre comme système repose sur deux principes :

- **bicatégorisation** (masculin vs féminin),
- et **hiérarchie** (masculin > féminin).

## IDENTITÉ DE GENRE

Une **expérience** intime et personnelle de son genre (femme, homme ou personne non binaire)...

## || Quelques définitions

### ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

C'est un principe général de non-discrimination et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en organisation de travail, cela à toutes les étapes de la carrière professionnelle du recrutement au départ de l'entreprise (retraite, etc.) !

= Mêmes droits – Mêmes responsabilités -  
Mêmes avantages

### MIXITÉ PROFESSIONNELLE

Il y a mixité lorsque les métiers ou organisations intègrent des personnes des deux sexes, dans des proportions significatives (40 % a minima du sexe le moins représenté).

La mixité des emplois et des effectifs contribue à l'évolution des représentations et des équilibres au sein des collectifs de travail.

# Quelques définitions

## PARITÉ

Une proportion exacte =  
50% ♂ - 50% ♀

La parité n'est pas forcément un objectif en soi. Ainsi, une assemblée peut être paritaire, mais si les hommes occupent toutes les fonctions de décision et les femmes celles d'exécution, elle ne sera pas égalitaire.

## ÉQUITÉ

L'équité, c'est l'idée de l'égalité "juste".

La démarche d'équité vise à corriger des inégalités de départ pour arriver à l'équivalence des chances (ou d'opportunités) entre femmes et hommes, en tenant compte de leurs besoins et intérêts spécifiques.

## INCLUSION

C'est l'un des principes du management de la diversité. Il s'agit de respecter l'unicité de chacun et chacune :

- en prenant en compte et en respectant toutes les différences,
- en tirant parti pour favoriser l'engagement de toutes et tous.

# OBJECTIF, MiXiTÉ

La mixité à portée de main !

**RESSOURCES**



FHinkEgale

# || Des acteurs ressources, guides pratiques, données statistiques...



À consulter



À consulter



À consulter

## Des informations générales



À consulter

### Chiffres-clés : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes Édition 2024

Ministère chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

*Un état des lieux régulièrement mis à jour, abordant des thématiques diverses : santé, égalité professionnelle, culture de l'égalité...*

*Des données sur le secteur privé et le secteur public, des focus territoire et outre-mer.*



À consulter

### Rapport annuel 2026 sur l'état des lieux du sexisme en France

Haut Conseil à l'égalité (HCE)

*Depuis 2019, le HCE réalise des enquêtes annuelles sur le sexisme; ces rapports chocs avec des analyses de haut niveau et de nombreuses recommandations pour les politiques publiques, alimentent les prises de consciences et donnent des ressources pour comprendre et agir !*

## || Pour le secteur privé



À consulter

### Tout savoir sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - 3<sup>e</sup> édition

ORSE (Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises), 2024.

*Le guide de référence depuis 2016 ! Un panorama très complet sur les différentes stratégies à intégrer pour mener une politique égalité / mixité; 10 thèmes et de nombreux benchmarks.*



À consulter

### AFNOR – 2021 AFNOR SPEC X30-020 AFNOR

*Lignes directrices et recommandations pour déployer des actions égalité... Une approche normative, un lexique, de nombreux exemples : un guide pour démarrer si le guide de l'ORSE paraît lourd.*

### ISO 53800:2024 Guidelines for the promotion and implementation of gender equality and women's empowerment – 2024

À acheter

# || Pour le secteur public



À consulter

## Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Édition 2024 publiée en mars 2026

*Une mine d'informations pour disposer d'une vision globale des thématiques égalités traitées par la fonction publique ; un focus sur l'équilibre des temps et la parentalité ainsi que sur les violences sexuelles et sexistes.*

## Portail de la fonction publique

*De nombreuses ressources accessibles sur le portail de la fonction publique, dossiers « Publications de la DGAFP », thématique « Egalité professionnelle » : rapports, guides pratiques, accord.*

À consulter

## Centres de ressources politique de la ville

*N'hésitez pas également à contacter les centres de ressources politique de la ville, leur aide est précieuse !*

À consulter

# || FHinkEgal·e est à vos côtés !

- Vous souhaitez des informations complémentaires ? N'hésitez pas à nous contacter pour en parler.
- Nous saurons vous écouter et mettre à votre disposition la force de notre réseau de compétences pour analyser, agir et capitaliser.



[www.fhinkegale.com](http://www.fhinkegale.com)



[contact@fhinkegale.com](mailto:contact@fhinkegale.com)



FHinkEgal·e



# Des références clients solides, notamment



# OBJECTIF, MiXiTÉ

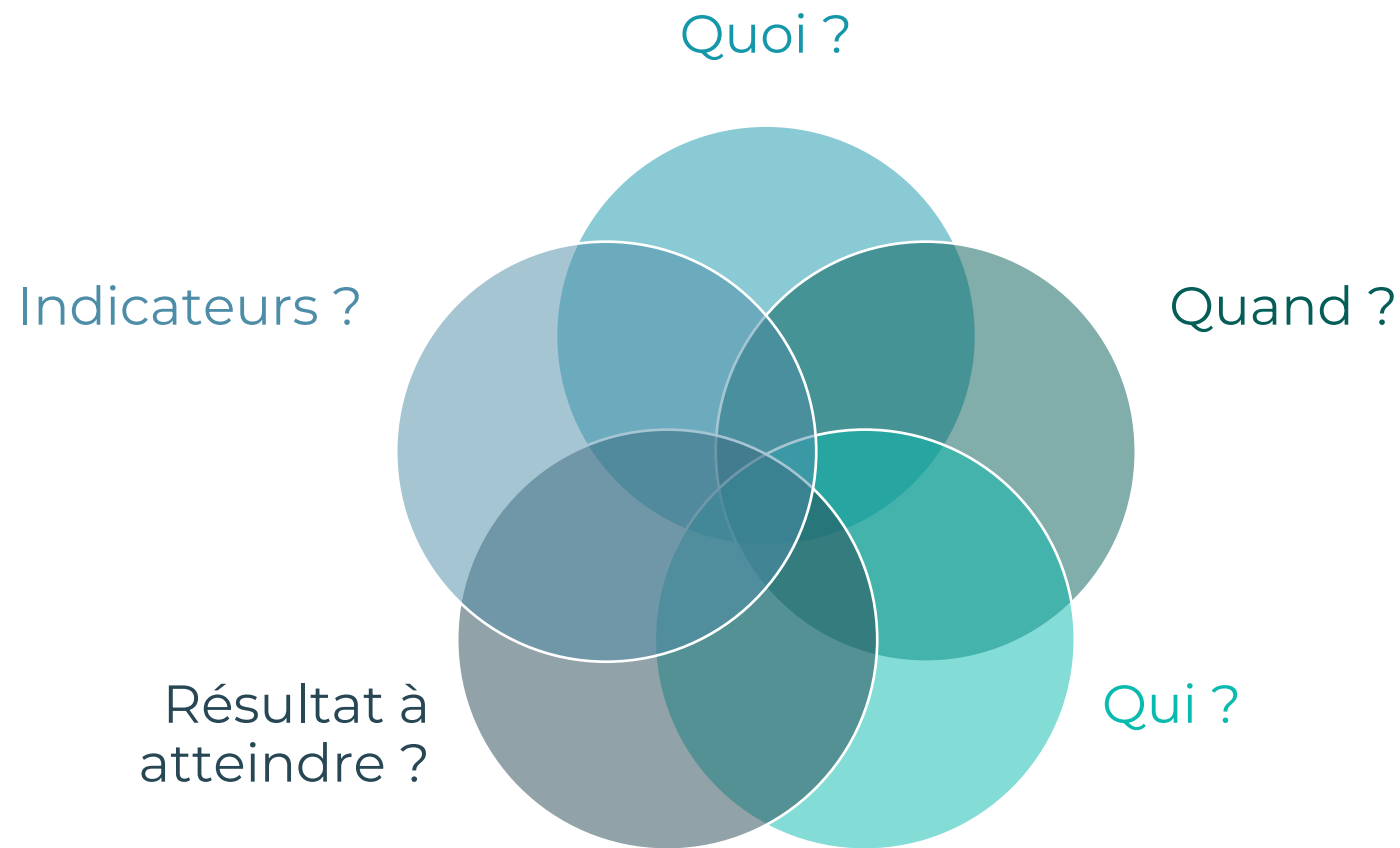
La mixité à portée de main !

**PRIORISER**



FHinkEgale

# Structurer et prioriser votre plan d'action Égalité / mixité



## Étape 1 : Aide à la décision



La **priorisation** en fonction des **usages** et de **l'apport de valeur est essentielle !**  
Un planning projet réaliste est important pour la réussite de vos actions.

Parmi toutes les actions listées, commencez par les classer.

Voici 3 questions pour vous aider à les prioriser :

| Ce qui ne dépend que de nous ? | Ce qui est facile / simple à mettre en place et ne prend pas beaucoup de temps, ni d'argent ? | Ce qui est le plus utile à nos clients, parties prenantes internes / externes ? |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
|                                |                                                                                               |                                                                                 |

## Étape 2 : Clarifier ce que vous pouvez faire ou valoriser tout de suite... et le reste à engager plus tard !

| Nos quick wins | Nos actions à plus long terme |
|----------------|-------------------------------|
|                |                               |
|                |                               |
|                |                               |
|                |                               |
|                |                               |
|                |                               |

## Étape 3 : consolider notre plan d'action « Égalité et mixité professionnelles »

| Priorité | Actions prévisionnelles | Résultat recherché, livrables | Indicateurs de mesure | Acteurs impliqués à embarquer : leaders / contributeurs | Echéance | Point de vigilance, conditions de réussite, budget ? |
|----------|-------------------------|-------------------------------|-----------------------|---------------------------------------------------------|----------|------------------------------------------------------|
|          |                         |                               |                       |                                                         |          |                                                      |
|          |                         |                               |                       |                                                         |          |                                                      |
|          |                         |                               |                       |                                                         |          |                                                      |
|          |                         |                               |                       |                                                         |          |                                                      |

# OBJECTIF, MiXiTÉ

La mixité à portée de main !

**ANIMATION**



FHinkEgale

# Le rôle et la posture de l'animateur ou animatrice



Posture basse, humilité, reconnaître la complexité de la thématique.



Écoute active des individus comme du groupe, savoir reformuler.



Pédagogue, ne pas juger, ne pas faire la morale.



Être centré-e sur la dynamique de jeu, donner du rythme, faire attention au timing

## Quelques conseils

**La thématique est difficile !  
Ne la sous-estimez pas !**

- **Ne pas minimiser les freins** psychologiques.  
⇒ Le thème peut heurter les repères / croyances / systèmes de valeurs des personnes présentes... Il est si étroitement liée à la question des stéréotypes de sexe !
- Soyez **pragmatique**, centré-e sur l'intérêt de l'organisation et ses besoins.
- Sachez également **recentrer les échanges** et mettre fin aux interventions sans valeur ajoutée pour le groupe et l'objectif du jour !

# OBJECTIF, MiXiTÉ

La mixité à portée de main !

*Bonne partie !*



FHinkEgale