

Réussir votre démarche égalité et mixité professionnelles

LIVRE BLANC

1^{er} septembre 2026



FHinkEgale

Innover pour l'égalité,
agir pour la performance globale

Les principes clefs



Égalité professionnelle des femmes et des hommes : une situation toujours en décalage !

- Une absence de mixité dans les métiers
- Un écart de taux d'emploi...
- Un écart de rémunération en défaveur des femmes
- Une invisibilité des femmes dans les sphères de décisions
- Une articulation des temps de vie ♀/♂ différenciée et une charge mentale plus importante pour les femmes
- Des comportements sexistes encore massifs pouvant aboutir à des violences graves : le harcèlement sexuel est encore très présent dans la plupart des organisations !



|| Ce que nous voyons, côté organisation

- Une **sous-estimation des freins** et verrous psychologiques des acteurs et actrices internes.
- **Une vraie difficulté à se saisir du sujet :**
 - entre déni, ignorance (par quel bout prendre le sujet ?),
 - peur de mettre en difficulté les équipes et les managers (équilibre social tacite),
 - peur de « sortir d'une forme de standard » et de subir un bad buzz => pas vraiment d'envie et de convictions,
 - pour certains et certaines, le sujet s'essouffle et une lassitude se fait ressentir (« gender bashing »).
- **Une insuffisante mobilisation des bonnes volontés...**
c'est un sujet complexe, multi disciplines, un « domaine d'expertise » à part entière...
- **... Et une difficulté à apporter des preuves de l'intérêt de ces démarches !** Il faut du temps et des moyens, de la discipline en matière de gouvernance projet... et beaucoup de patience !



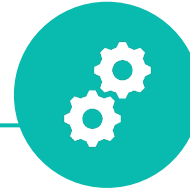
|| Nos convictions



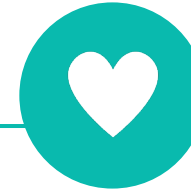
L'égalité professionnelle est un projet global de changement organisationnel, social et sociétal.



L'égalité entre les femmes et les hommes réussira si les hommes y sont associés.



Pour aboutir à une égalité concrète, il faut favoriser une approche systémique et intégrée.



Les managers de proximité sont les garants d'une égalité concrète vécue au quotidien.

|| Pour réussir toute démarche, il faut...

Sur la forme

- **Prendre la mesure** de la difficulté du sujet et ne pas sous-estimer les résistances anciennes et ancrées qui s'opposent objectivement à l'égalité et la mixité professionnelles femmes-hommes.
- **Être patient/patiente, tactique** et savoir saisir les opportunités.

Sur le fond

- **Définir un cap** et savoir l'ajuster.
- **S'appuyer sur une démarche systémique** et pragmatique, qui mobilise les parties prenantes.
- **Mesurer, valoriser et communiquer** régulièrement les résultats !

Notre méthode : 5 principes projets clefs !

1

Cartographier les raisons d'agir pertinentes pour son organisation.

- ▶ **En quoi l'égalité va nous aider ?**

2

Être tactique sur les messages clefs et les objectifs.

- ▶ **Quels messages ont du sens pour nos parties prenantes ? Quels bénéfices à changer ?**

3

Réaliser un diagnostic étayé et élaborer un plan d'action.

- ▶ **Quelles actions ciblées pour répondre aux besoins réels et servir nos objectifs ?**

4

Mobiliser les parties prenantes et communiquer.

- ▶ **Donner du sens, embarquer du Comex au terrain !**

5

Engager une gestion de projet agile, centrée sur le sens, la mesure des résultats et l'accompagnement du changement

- ▶ **Garder le cap, viser les objectifs, apporter les preuves !**

|| Puis, 4 thématiques d'actions à investir...

Ces 4 axes sont interdépendants et il faut agir sur chacun d'eux de façon systémique... pour mieux accompagner l'organisation dans la réussite de sa transformation sociale.



En pratique



FHinkEgale

S'engager en faveur d'une démarche projet structurée

Priorité 1

Renforcer la mixité dans une organisation suppose une **démarche projet exigeante**, mobilisant toutes les parties prenantes de l'organisation et intégrant une forte dimension « accompagnement du changement ».



Concrètement...

- Le **Comex** impulse, incarne et donne le tempo.
- La **ligne managériale**, dans son intégralité, soutient et déploie les actions.
- Les **fonctions RH et RSE** outillent et relaient.
- Une **gouvernance transversale** est mise en place et challenge les avancées.

Réaliser un état des lieux et choisir ses actions clefs

Priorité 2

- **Réaliser un diagnostic égalité / mixité**
pour objectiver la situation de départ et orienter les plans d'action.
 - Par échantillonnage
 - Impliquant l'ensemble des collaborateurs et des collaboratrices
 - Articulant une dimension quantitative (rapport de situation comparée) et une qualitative (enquête, focus groupe, interviews...)
- **Dans ce cadre, engager également un travail méthodique sur les process RH pour identifier** les freins à la mixité & garantir un socle commun de pratiques RH/management.



Identifier
les éventuels freins
à la mixité et orienter
les plans d'actions
sur les bonnes priorités

En parallèle, accompagner vos équipes à intégrer les enjeux de la mixité professionnelle et du sexisme

Priorité 3

S'assurer que **chaque niveau de l'organisation**, via des sensibilisations et formations, **a bien compris les enjeux et les objectifs** :

1. Comprendre pourquoi l'égalité et la mixité ♀ ♂ sont nécessaires aujourd'hui !
2. Reconnaître leurs bénéfices.
3. Identifier le poids des stéréotypes et construits sociaux et leurs impacts au travail. Faire le lien avec les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.
4. Identifier comment aller de l'avant et savoir partager ses réticences comme son enthousiasme !



L'accompagnement au changement est une des conditions de réussite !

- Impliquer les personnes dans les changements de comportement et leur donner du sens
- Y aller pas à pas
- Ne pas culpabiliser et renforcer les résistances
- Montrer les bénéfices pour toutes et tous

Diffuser pas à pas une culture de l'égalité par des actions concrètes

Priorité 4

Parmi les actions à engager :

- **Améliorer l'attractivité de ses métiers** : politique recrutement, ambassadeur, mobilisation territoires, plan de communication valorisant l'engagement...
- **Interroger ses critères de leadership**, questionner ses rôles modèles et **faire évoluer ses pratiques de management** pour favoriser un management inclusif.
- **Investir le thème de la QVCT et de l'articulation des temps de vie** (amélioration des conditions de travail, santé, équilibre des temps, parentalité...).



Lutter contre les comportements sexistes est un levier incontournable pour accroître la mixité des métiers.

En résumé...

Un projet délicat...

- Qui permet d'interroger la culture et les pratiques de son organisation
- Qui invite à questionner ses habitudes et à ne pas se satisfaire des statu quo
- Qui demande engagements et exemplarité...

... Pour une organisation

- Plus moderne
- Ouverte
- Prouvant sa capacité à avancer et à prendre sa part dans les défis sociaux et sociétaux !



Merci de votre attention !



FHinkEgale

Delphine Guyard-Meyer

Consultante et coach

Co fondatrice

Coordinatrice du réseau de compétences

06 30 68 90 71

delphine.guyard.meyer@fhinkegale.com



www.fhinkegale.com



[www.linkedin.com/company/
fhink-egal-e/](https://www.linkedin.com/company/fhink-egal-e/)