



**FORWARD
FASTER**

NOTE D'EXPERTISE

L'égalité des genres, un pivot de la performance globale

MARS 2026



L'égalité des genres, un pivot de la performance globale

L'AMBITION : RELEVER LE DÉFI DE L'ÉGALITÉ D'ICI À 2030

L'égalité entre les femmes et les hommes est un droit humain fondamental, mais elle est aussi le moteur opérationnel des 17 ODD. De la résilience climatique à la stabilité financière, aucune transition systémique ne peut aboutir sans une intégration réelle de 50 % de la population mondiale. Pour l'entreprise, c'est un facteur prouvé de productivité, d'innovation et de meilleure gestion des risques économiques et sociaux.

Pourtant, la réalité des chiffres impose un changement de méthode : au rythme actuel, l'égalité économique mondiale ne sera pas atteinte avant 150 ans. Ce délai d'un siècle et demi est incompatible avec l'urgence des défis climatiques et sociaux auxquels font face nos modèles d'affaires. Aujourd'hui, l'inertie n'est plus seulement un risque réputationnel, c'est un frein à la croissance. L'inégalité entre les genres constitue des facteurs d'inégalité et de pauvreté, qui freinent le développement social et économique de la société, y compris dans les économies développées comme la France.

FORWARD FASTER : ALLER AU-DELÀ DE LA CONFORMITÉ SUR L'ÉGALITÉ DES GENRES

Toutes les entreprises ont la responsabilité fondamentale de respecter les droits des femmes et des filles, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Au-delà de la simple conformité, le secteur privé a un rôle essentiel à jouer dans la promotion de l'égalité des genres.

En France, la loi « Rixain » du 24 décembre 2021 comporte plusieurs mesures visant à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises. À partir de mars 2026, les entreprises d'au moins 1000 salariés ont ainsi l'obligation d'atteindre un objectif d'au moins 30% de femmes et d'hommes cadres dirigeants et d'au moins 30% de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes. Cet objectif passera à 40% en 2029¹.

Pour ce qui est de la rémunération, la directive européenne du 10 mai 2023 vise à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes à valeur de travail égale. Celle-ci doit être transposée dans le droit français avant juin 2026. Les entreprises de plus de 100 salariés seront tenues de corriger les écarts supérieurs à 5% à valeur de travail égale².

Pour accélérer la mise en œuvre des Objectifs de développement durable, et notamment de l'égalité des genres, le Pacte mondial des Nations Unies a lancé l'initiative Forward Faster. Celle-ci propose aux entreprises d'aller au-delà de la simple conformité réglementaire, et de passer d'un engagement de principe à une logique de résultats quantifiables. En se concentrant sur deux cibles de rupture d'ici 2030, la parité absolue aux postes de direction et l'égalité salariale stricte, le secteur privé s'aligne sur une trajectoire de performance réelle.

■ Deux cibles :

- 1. Assurer un niveau équitable de représentation, de participation et de leadership** à tous les niveaux d'encadrement et de direction d'ici à 2030 ;
- 2. Verser un salaire égal pour un travail de valeur égale** d'ici 2030.

Les entreprises qui s'engagent à atteindre une ou plusieurs cibles doivent rendre compte chaque année de leur progrès au Pacte mondial de l'ONU, en communiquant des indicateurs spécifiques. Pour ce qui est de l'égalité entre les genres, les entreprises sont par exemple tenues de préciser les différents ratios moyens femmes/hommes par niveaux d'encadrement, indiquer les mesures prises dans le but de promouvoir un niveau équitable de représentation et de leadership, ou encore l'écart de rémunération sur la période de reporting.

[CLIQUER ICI POUR EN SAVOIR PLUS](#)

1 Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. (2024). La loi Rixain : accélérer la participation des femmes à la vie économique et professionnelle.

2 Direction de l'information légale et administrative (DILA). (2025). Transparence des rémunérations : une directive européenne pour renforcer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Cible 1 - Assurer un niveau équitable de représentation, de participation et de leadership à tous les niveaux d'encadrement et de direction d'ici à 2030



857 entreprises dans le monde sont engagées sur la cible 1, dont 60 en France

Cible 2 - Verser un salaire égal pour un travail de valeur égale d'ici 2030



914 entreprises dans le monde sont engagées sur la cible 2, dont 80 en France

702 entreprises dans le monde sont engagées sur les deux cibles, dont 57 en France

DE LA CONFORMITÉ À L'ACTION : AGIR SUR LES LEVIERS ESSENTIELS

Atteindre une égalité entre les genres au niveau de la participation à l'économie aurait des retombées économiques très positives. Le European Institute for Gender Equality estime que la mise en place de politiques visant à améliorer l'égalité, notamment dans des secteurs clés comme l'ingénierie ou le numérique, pourrait générer au total jusqu'à 10,5 millions d'emplois supplémentaires dans l'Union Européenne.

Les gains économiques pourraient aller de 4% de croissance du PIB d'ici 2050 pour les pays d'ores et déjà plus avancés sur le sujet et jusqu'à 12% pour ceux avec le plus de marge de progression.

Globalement, une meilleure égalité entre les genres pourrait ainsi renforcer la compétitivité à long terme de l'économie de l'UE. D'ici 2050, les exportations augmenteraient d'environ 0,7% tandis que les importations diminueraient jusqu'à 1,2%, améliorant la balance commerciale³.

Les entreprises ont donc, en plus d'une responsabilité à agir, également un intérêt économique à œuvrer pour l'égalité des genres. Elles peuvent y contribuer directement de plusieurs manières :

- **S'engager à signer et à respecter les [Principes d'autonomisation des femmes \(WEPs\)](#) ;**
- **[Analyser les différents écarts entre les genres au sein de l'entreprise](#) ;**
- **Établir une politique de non-discrimination et d'égalité des chances** qui traite spécifiquement la question de la diversité des genres dans le recrutement ;

■ **Proposer un accompagnement en matière de leadership, des programmes de mentorat, un accès à des réseaux professionnels, des formations de développement, des programmes de rotation et des possibilités d'éducation** avec un soutien spécifique pour les femmes ;

■ **Mettre en place des mesures pour garantir que les programmes de développement professionnel sont prévus à des heures qui tiennent compte des besoins d'organisation de tous les genres** (par exemple, en prenant en considération les responsabilités familiales).

Comment analyser les écarts de salaire entre les genres au sein de l'entreprise

- **Identifier les « effets de structure »**, démographiques et professionnels, propres à l'entreprise et qui ont une influence sur la rémunération (âge, ancienneté, type d'emploi, niveau de poste...). Par exemple dans certains secteurs historiquement plus masculins, les femmes ont été généralement recrutées plus récemment, rendant les effets d'âge et d'ancienneté importants.
- **Neutraliser ces effets de structure** en ajustant les variables salariales identifiées, pour mesurer les écarts de rémunération « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire les écarts qui ne peuvent pas s'expliquer par les caractéristiques structurelles observées.
- **Identifier les différents leviers d'action.**

³ European Institute for Gender Equality. (2017). [Economic benefits of gender equality in the European Union](#).

BOÎTE À OUTILS : ACCÉLÉRER SA DÉMARCHE D'ÉGALITÉ DES GENRES AVEC LE PACTE MONDIAL

Le passage à l'action nécessite des outils méthodologiques robustes. Pour accompagner les entreprises dans leurs démarches en faveur de l'égalité des genres, le Pacte mondial propose des contenus pédagogiques et outils concrets, adaptés à chaque étape de leur trajectoire.

MONTÉ EN COMPÉTENCE ET DÉCRYPTER LES ENJEUX :

■ **Les clés pour comprendre - Egalité de rémunération femmes-hommes - Pacte mondial de l'ONU - Réseau France** : qui présente notamment une méthodologie pour identifier les inégalités salariales et ajuster les variables ;

■ **Les Clés pour comprendre - Femmes et diversité(s)** (réalisé en collaboration avec ONU Femmes France) ;

■ **Clés pour comprendre - Défier les résistances croissantes envers les politiques diversité et inclusion (DEI backlash)**, avec ONU Femmes France ;

■ **L' Académie du Pacte mondial des Nations Unies** propose également plusieurs contenus pédagogiques, par exemple :

- *Comment les entreprises peuvent-elles accélérer le changement de l'égalité de genre ?*
- *Comment améliorer l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les conseils d'administration ?*
- *Comment décrypter la directive en faveur de la transparence pour l'égalité salariale entre femmes et hommes (sur notre nouveau portail européen) ?*
- *Aborder l'écart entre les genres dans le reporting ESG*
- *Intégrer l'égalité de genre dans les chaînes d'approvisionnement*
- *Mainstreaming Male Allyship: An Action Guide for Business*

ÉVALUER LES PRATIQUES ET IDENTIFIER LES PRIORITÉS :

■ **Les 7 Principes d'Autonomisation des Femmes (WEPs)** ont été développés par ONU Femmes et le Pacte mondial des Nations Unies pour guider les entreprises dans la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes.

■ **Le WEPs Gender Gap Analysis Tool**, un outil d'auto-évaluation gratuit et confidentiel, qui permet aux entreprises de s'auto-évaluer. Il s'aligne sur les WEPs et les normes internationales et permet une évaluation complète en mettant l'accent sur l'amélioration continue.



STRUCTURER UNE TRAJECTOIRE DE PROGRÈS :

■ **L'Accélérateur Target Gender Equality**, un programme de six mois, coanimé avec ONU Femmes, pour aider les entreprises à adopter une approche structurée de l'égalité de genre en s'alignant sur les normes internationales telles que les Principes d'autonomisation des femmes (WEPs). Grâce à une analyse de performance, des ateliers de renforcement des capacités, un apprentissage entre pairs et des conseils d'experts, le programme permet aux entreprises d'aborder des enjeux essentiels tels que l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, la non-discrimination et l'égalité de genre dans les chaînes d'approvisionnement.

■ **Un guide pratique** pour s'engager et atteindre ses objectifs Forward Faster.

BONNE PRATIQUE D'ENTREPRISE ADHÉRENTE AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Comment CaixaBank (Espagne) a augmenté la part des femmes dirigeantes à 43% et obtenu une reconnaissance mondiale ?

Cette étude de cas analyse comment l'entreprise financière espagnole CaixaBank a relevé les défis de l'égalité des genres dans un secteur à prédominance masculine, en se fixant des objectifs ambitieux et en mettant en œuvre des initiatives ciblées pour impulser un changement significatif. Grâce à son programme Wengage, CaixaBank a renforcé la représentation des femmes au sein de sa direction, intégré des politiques inclusives et cultivé une culture favorisant l'équité au travail.

[CLIQUER ICI POUR DÉCOUVRIR L'ÉTUDE CAIXABANK](#)

Faire de l'égalité une réalité en entreprise

En collaboration avec



L'engagement des entreprises en faveur de l'égalité de genre est un enjeu stratégique majeur. Il répond à une attente sociétale forte, mais il constitue aussi un levier de performance, d'innovation et d'attractivité. En agissant, les organisations contribuent à réduire les inégalités persistantes, à créer des environnements de travail plus sûrs et inclusifs, et à soutenir l'autonomisation économique des femmes, en France comme à l'international.

ONU Femmes France soutient les entreprises qui souhaitent structurer ou renforcer leur engagement en faveur de l'égalité. Cette démarche s'appuie notamment sur la co-animation du **programme [Target Gender Equality](#)** avec le Pacte mondial - Réseau France, ainsi que sur l'organisation de cycles de masterclass et de webinaires. Les sessions dédiées aux [Women's Empowerment Principles](#) offrent des outils concrets, des bonnes pratiques opérationnelles et des retours d'expérience pour intégrer l'égalité de genre dans les politiques et processus internes. En parallèle, des webinaires consacrés à l'actualité internationale des droits des femmes — qu'il s'agisse de la situation en Ukraine, au Soudan, en Afghanistan, ou encore d'évolutions législatives, économiques ou sociales dans d'autres régions où ONU Femmes intervient — permettent de sensibiliser dirigeant·e·s et collaborateur·rice·s aux réalités vécues par les femmes dans le monde.

Pour aider les organisations à mieux faire face aux violences conjugales, ONU Femmes France a également co-élaboré avec l'ANDRH [le guide « Violences faites aux femmes : quels rôles pour les DRH et les managers ? »](#). Cette ressource est un outil actionnable pour repérer, comprendre et accompagner les victimes, et pour créer des environnements de travail où prévalent le respect, la sécurité et l'égalité.

L'engagement peut aussi prendre des formes mobilisatrices et fédératrices, comme le challenge [United Heroes](#). En réunissant leurs équipes autour d'un défi sportif solidaire, les entreprises renforcent la cohésion interne, tout en permettant d'agir concrètement en faveur de l'égalité de genre.

Enfin, au-delà du territoire français, il est possible de contribuer à des programmes de terrain à fort impact. Au Sénégal, le projet [Accélérer l'autonomisation économique des femmes dans les filières de l'agriculture résiliente au changement climatique](#), lancé en 2024 avec le soutien de Mirova Foundation, Lagardère Travel Retail et le Fonds L'Oréal pour les Femmes, vise à transformer la vie de 2 500 femmes rurales dans les régions de Sédhiou et Thiès. Au Libéria, le programme [Digital Inclusion for Women's Economic Empowerment](#), soutenu par



Orange, renforce l'inclusion numérique ainsi que l'accès à l'énergie propre, aux marchés, aux services financiers et à la formation pour les femmes rurales des comtés de Lofa, Bong et Nimba.

En rejoignant ONU Femmes France, les entreprises transforment leur engagement en actions concrètes, mesurables et porteuses de sens, souligne Carlotta Gradin, Présidente d'ONU Femmes France. **À toutes celles qui hésitent encore : rejoignez le mouvement et transformez vos promesses en action !**



L'engagement du secteur privé en faveur de l'égalité des genres ne relève pas uniquement d'une obligation réglementaire, c'est faire le choix d'une croissance plus inclusive, créatrice de valeur et porteuse d'avenir. En favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes, les entreprises renforcent leur performance économique, leur capacité d'innovation et leur résilience. Nous disposons aujourd'hui de l'ensemble des leviers nécessaires, et il est temps de faire de ces promesses une réalité.

Nils Pedersen,

Délégué général du Pacte mondial de l'ONU – Réseau France



L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas seulement une exigence de justice : c'est une condition essentielle du progrès humain. Lorsque les femmes participent pleinement à l'économie, aux prises de décision, aux processus de paix, nos sociétés deviennent plus prospères, plus résilientes et plus pacifiques. L'ODD 5 nous rappelle une évidence : l'égalité de genre bénéficie à l'humanité tout entière.

Charlotte Saint-Arroman,

Directrice Exécutive, ONU Femmes France



ANNEXE

État des lieux de l'ODD 5 dans le monde et en France : une convergence trop lente vers l'équité

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



Selon le dernier rapport sur les ODD publié en 2025 par le Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, bien que de nombreuses avancées soient à noter sur l'ODD 5 – égalité entre les sexes depuis 2015, le rythme des progrès reste encore insuffisant pour l'atteinte de l'objectif d'ici 2030⁴ :

- **99 réformes juridiques positives** ont été mises en œuvre entre 2019 et 2024 à l'échelle nationale, pour supprimer les lois discriminatoires et établir des cadres d'égalité des genres (levée des restrictions au travail, égalité salariale, congé maternité, protection contre les violences domestiques...).
- **Une analyse mondiale portant sur 84 pays montre que 58% d'entre eux ne disposent pas de protections juridiques adéquates pour les droits fonciers des femmes**, notamment en matière de droit de la famille, de droit successoral et de droit foncier.
- Les dernières élections nationales dans le monde n'ont pas réellement contribué à améliorer la parité hommes-femmes en politique. **Au 1^{er} janvier 2025, les femmes occupaient 27,2% des sièges dans les parlements nationaux, soit une hausse de 4,9 points de pourcentage par rapport à 2015**, mais seulement de 0,3 point par rapport à 2024. La représentation des femmes dans les collectivités locales a stagné à 35,5%. L'année électorale de 2024 a ainsi constitué une occasion manquée : bien que 59 pays aient renouvelé leur parlement, pour un total de plus de 12 000 sièges à pourvoir, la part des femmes et des jeunes au parlement a finalement peu évolué.
- À l'échelle mondiale, **les femmes occupent moins d'un tiers des postes de direction**. De 2015 à 2023, leur représentation n'a progressé que de 2,4 points de pourcentage, pour atteindre 30%. À ce rythme, il faudra près de 100 ans pour parvenir à la parité hommes-femmes dans les postes de direction.

EN FRANCE



13,9%

l'écart de rémunération entre hommes et femmes en 2022
(à temps de travail identique)

Cela correspond à une baisse de 2,4 points de pourcentage sur la période 2017-2022. Si la tendance est bonne, il faudrait encore environ 30 ans au rythme actuel pour parvenir à l'égalité.

29,3%

des postes de direction étaient occupés par des femmes en 2022

Cela correspond à une évolution de 4 points de pourcentage sur la période 2018-2022. La parité pourrait être atteinte d'ici 2042 au rythme actuel.

186 700

le nombre de victimes de violences intrafamiliales physiques et/ou sexuelles enregistrées en 2022.

4 United Nations Department of Economic and Social Affairs. (2025). The sustainable development goals report 2025. United Nations.

À PROPOS DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Initiative spéciale du Secrétaire général des Nations Unies, le Pacte mondial des Nations Unies est un appel aux entreprises du monde entier pour qu'elles alignent leurs opérations et leurs stratégies sur Dix principes universels dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Lancé en 2000, le Pacte mondial des Nations Unies a pour mission de guider et de soutenir la communauté mondiale du secteur privé dans la promotion des objectifs et des valeurs des Nations Unies grâce à des pratiques d'entreprise responsables. Bénéficiant du soutien des 193 États membres de l'ONU, le Pacte mondial des Nations Unies est l'acteur de référence pour l'action et le leadership au sein d'un mouvement mondial croissant en faveur de la durabilité des entreprises, via un respect de plus en plus clair des Dix principes.

Le Pacte mondial des Nations Unies est renforcé par la résolution "Vers des partenariats mondiaux", amenée à être renouvelée tous les deux ans par l'Assemblée générale des Nations Unies.

www.unglobalcompact.org

À PROPOS DU PACTE MONDIAL DE L'ONU - RÉSEAU FRANCE

Relais local officiel du Pacte mondial des Nations Unies, le réseau français a pour mission d'accompagner la mise en oeuvre de l'Agenda 2030 et l'appropriation des 17 ODD par le monde économique français. Il rassemble plus de 2 200 entreprises et 60 organisations à but non lucratif autour d'enjeux liés à la responsabilité sociétale et environnementale et au développement durable. Au quotidien, le réseau s'attache à être un lieu d'échanges sur l'ensemble des questions de RSE et à associer les principes du Pacte mondial à la stratégie, aux ambitions, à la culture, à la raison d'être et aux activités quotidiennes de l'ensemble de ses adhérents, quelle que soit leur taille ou leur maturité.

Le Pacte mondial de l'ONU - Réseau France est une association de loi 1901 qui agit dans le cadre des Quality Standards (QS) et du mémorandum d'entente (Memorandum of Understanding, MoU) avec le Pacte mondial des Nations Unies.

www.pactemondial.org

Directeur de la publication : Nils Pedersen

Directeur de la rédaction : Olivier Gil

Rédaction : Hadrien Kleiman

Mise en page : Chloé Heinis et Dina Kartit

SIRET : 48889851100073

© Pacte mondial de l'ONU - Réseau France. Mars 2026



Attribution - Utilisation non commerciale 4.0 International (CC BY-NC 4.0)

Cette oeuvre est mise à disposition sous la licence Creative Commons Attribution 4.0 International. En utilisant cette oeuvre, vous acceptez d'être lié par les termes de cette licence (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Les Dix principes du Pacte mondial des Nations Unies



DROITS DE L'HOMME

- 1 Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme
- 2 Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

- 3 Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
- 4 Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- 5 Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- 6 Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi



ENVIRONNEMENT

- 7 Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
- 8 Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 9 Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- 10 Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Les Dix principes du Pacte mondial des Nations Unies sont dérivés de la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, et la Convention des Nations Unies contre la corruption.