

## Baromètre annuel Grant Thornton « *Women in Business* »

**La « lente marche » des femmes au niveau international pour accéder à des responsabilités / *top management* dans les entreprises depuis 2004**

**La France, plutôt « bonne élève » avec une nette progression depuis 2020**

L'accès des femmes à des postes de responsabilité, de direction ou de *top management* dans les ETI, a stagné au niveau international en 2024,

La mise en place d'une stratégie « diversité, équité et inclusion » (DE&I) facilite l'arrivée des femmes à des postes de responsabilité,

La France connaît une progression plus rapide que celle de l'Union européenne.

**Jeudi 7 mars 2024\_ Grant Thornton, groupe d'audit et de conseil en France et dans le monde, publie à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes les dernières tendances de son baromètre « *Women in Business* ».**

Depuis 2004, cette enquête étudie l'évolution à des postes de direction ou à responsabilité dans 5 000 ETI implantées dans 28 pays. 287 dirigeants français ont été interrogés pour cette édition 2024 qui marque donc le vingtième anniversaire de ce rapport.

**Accession des femmes à des postes de responsabilité : stagnation au niveau international**

Cette édition 2024 de l'étude « *Women in Business* » confirme la tendance déjà observée l'an passé : le nombre de femmes qui accèdent à des postes de direction ou à responsabilité dans les ETI ne progresse que très lentement.

Selon l'enquête menée dans 28 pays, le niveau international atteint cette année 33% (+1%). Il s'établissait à 19% en 2004 lors du premier rapport « *Women in Business* », soit un gain de 14% seulement en 20 ans.

**Trois pistes pour accélérer la parité femmes-hommes dans le *management* des ETI**

Tout d'abord, il est préconisé de **mettre en place une stratégie « diversité, équité et inclusion »** (DE&I), indépendamment d'un plan d'action ESG plus large.

Les ETI qui ont fait ce choix sont celles qui ont le taux le plus élevé de postes de direction occupés par des femmes (38 %) – suivies par les entreprises qui ont à la fois une stratégie en matière de DE&I, et une stratégie ESG. Si les sociétés n'ont pas établi de stratégie DE&I ou ESG, le pourcentage de femmes avec des responsabilités managériales tombe à 28%.

**Ensuite, que cette stratégie DE&I soit incarnée et portée de façon bilatérale par un membre (femme ou homme) de la Direction associé à une *manager* féminin.**

Selon l'étude, le pourcentage de femmes occupant des postes d'encadrement supérieur augmente en effet lorsqu'un membre du *Top Management*, quel que soit son sexe, s'associe à une dirigeante de haut niveau pour copiloter la DE&I. 38% des postes d'encadrement managériaux sont occupés par des femmes lorsqu'un Président/Directeur général s'associe à une manager féminine de haut niveau.

Enfin, **la possibilité à travailler de manière flexible a un impact significatif**. La part des entreprises interrogées qui ont retenu le modèle hybride comme mode d'organisation du travail est redevenue minoritaire (45% en 2024 vs. 53% en 2023). 47 % des ETI travaillent désormais en présentiel (contre 36 % en 2023). 5 % sont totalement flexibles.

Cette évolution des modes de travail a une influence assez nette sur le nombre de femmes occupant des postes de direction. 33 % des cadres supérieurs sont des femmes dans les entreprises qui ont opté pour un retour complet au bureau. Ce modèle en présentiel peut être perçu comme handicapant pour la progression de carrière des femmes, souvent obligées d'envisager un travail à temps partiel afin de concilier vie professionnelle et personnelle. Le pourcentage atteint 37% pour les entreprises qui ont fait le choix d'un modèle flexible.

### Une parité femmes-hommes dans le *management* des ETI françaises en net progrès

En France, avec **38% (+3% vs. 2023)**, la part des femmes à des postes à responsabilité ou de direction continue sa progression pour atteindre son plus haut niveau historique depuis le lancement de l'étude en 2004. L'indicateur établit ainsi un nouveau record après celui de 2023. C'est également au-dessus de celui de l'Union européenne (35%) et de la moyenne des 28 pays participants à l'étude (33%).

Depuis 2020, ce pourcentage a nettement progressé, passant de 28% à 38%, plus rapidement que celui de l'Union européenne (35% en 2024 vs. 30% en 2020).

Les dispositifs règlementaires et législatifs instaurés depuis 2010 tels que l'index d'égalité salariale, le code Afep-Medef, la loi Copé-Zimmermann et la récente loi Rixain qui impose désormais aux sociétés de plus de 1000 salariés une part de 30% de femmes dans les instances de direction en 2027 et de 40% en 2030 ont donc été efficaces et incitatifs.

Enfin, dans les ETI françaises, 47% des Présidents/Directeurs généraux s'impliquent dans la stratégie « diversité, équité et inclusion » (DE&I). Ce taux atteint 38% pour les Directions RH. À noter que 25% des Directions Financières interviennent également sur ces sujets.

**Nathalie Margraite, Associée Grant Thornton et membre du CODIR, en charge du métier « Transformation Durable » déclare :** « Cette étude, « *Women in Business* », illustre « la lente marche » effectuée par les femmes depuis 2004 pour accéder à des postes de responsabilité en entreprise. Malgré des avancées, le chemin vers une parfaite équité au niveau international sera encore long. Concernant la France, si la prise de conscience est récente, elle est bien réelle avec des indicateurs en nette progression depuis 2020. Elle permet à nos entreprises de combler son retard grâce à des dispositifs législatifs efficaces et des changements des mentalités et des comportements. Cette tendance devra s'amplifier sur le long terme. La diversité et l'inclusion sont des vecteurs de progrès et de performance pour nos entreprises et notre économie ».

**Pour plus d'informations, contactez :**

**Agnès de Ribet**

Associée en charge du *Business Development*  
du Marketing et de la Communication

T 01 41 25 86 72

E [agnes.deribet@fr.gt.com](mailto:agnes.deribet@fr.gt.com)

**Mathieu Ferrié**

Responsable des relations médias et des  
partenariats

T 01 41 25 86 06 / 06 08 92 45 70

E [mathieu.ferrie@fr.gt.com](mailto:mathieu.ferrie@fr.gt.com)

**A propos de Grant Thornton France**

Grant Thornton, groupe *leader* d'Audit et de Conseil, rassemble en France plus de 2000 collaborateurs dont 142 associés dans 24 bureaux, en se positionnant sur 6 métiers : Audit, Expertise Conseil, Conseil Financier, Conseil Opérationnel & *Outsourcing*, Conseil Juridique et Fiscal et Transformation Durable.

Grant Thornton accompagne les entreprises dynamiques (sociétés cotées, entreprises publiques et privées) pour leur permettre de libérer leur potentiel de croissance, grâce à l'intervention d'associés disponibles et impliqués, épaulés par des équipes délivrant une expertise à très haute valeur ajoutée.

Les membres de Grant Thornton International Ltd constituent l'une des principales organisations d'Audit et de Conseil à travers le monde. Chaque membre du réseau est indépendant aux plans financier, juridique et managérial.

<http://www.grantthornton.fr/>

**A propos de Grant Thornton International Limited**

Grant Thornton International Ltd, groupe *leader* d'Audit et de Conseil, est un réseau intégré et indépendant, rassemblant plus de 60 000 collaborateurs dont près de 4 000 associés implantés dans 145 pays. La puissance de l'organisation internationale permet de mobiliser des équipes multiculturelles et de répondre aux problématiques des clients de manière globale, garantissant ainsi les mêmes standards de qualité, de *risk management*, de *process* et d'excellence, partout dans le monde.

<https://www.grantthornton.global/en/>