

Baromètre annuel Grant Thornton « *Women in Business* »

Un effet « loi Rixain » pour la parité femme/homme au sein des instances de direction dans les ETI françaises

Rendez-vous en 2051 pour la parité dans les ETI internationales !

4 mars 2026_ Grant Thornton, groupe d'audit et de conseil, publie, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, les dernières tendances de son baromètre « *Women in Business* » pour l'année 2026.

Depuis 2004, cette enquête étudie l'évolution des femmes à des postes de direction ou à responsabilité dans les ETI. Lors de cette 22^{ème} édition, **4265 personnes**, dont 1572 hommes et 2690 femmes, dans 35 pays à travers le monde, ont été interrogées entre juillet et l'automne 2025. Pour la France, **174 chefs d'entreprise**, 46 femmes et 128 hommes ont participé à cette étude.

Accession des femmes aux postes de responsabilité : stagnation au niveau international

Le rapport ***Women in Business 2026*** s'inscrit dans la tendance déjà observée l'an passé : le nombre de femmes accédant à des postes de direction ou à responsabilité dans les ETI se contracte légèrement. Un poste à responsabilité sur trois est occupé par une femme (33 % contre 34 % en 2025). Ce taux n'était que de 19 % lors de la publication du premier rapport en 2004.

En 2026, avec 24 % (+2 points), la part des femmes dans les fonctions de top management (présidente, directrice générale) au sein des 35 pays participants à l'étude, a sensiblement progressé par rapport à 2025 (22 %) et 2024 (19 %), même si ce chiffre reste inférieur au pic atteint en 2023 (28,5 %).

Au sein de l'Union européenne, la part de femmes occupant des postes d'encadrement progresse légèrement pour s'établir à 35 % en 2026 (contre 34,5 % en 2025). Au niveau international, le pourcentage de femmes managers est particulièrement élevé dans les directions des ressources humaines (43 %), financières (39 %) et *marketing* (30 %).

Si ce rythme se maintenait dans les prochaines années, la parité ne serait atteinte qu'en 2051 : un trop long chemin reste encore à parcourir.

L'engagement en faveur de la diversité, un élément déterminant pour les parties prenantes

En 2026, 93 % des entreprises de taille moyenne ont mis en place une démarche *DE&I*. 76 % déclarent être engagées dans des initiatives en faveur de l'égalité femmes-hommes et 37 % prévoient de renforcer leurs dispositifs dans les mois à venir.

Parmi elles, 42 % ont mis en place une stratégie d'égalité salariale (+3 points), 41 % agissent sur le recrutement et la sélection (+2 points) et 41 % travaillent sur l'accès aux postes de direction (+3 points).

Ces dynamiques s'expliquent également par des sollicitations croissantes des parties prenantes, qui souhaitent connaître le niveau de parité au sein des équipes de direction ou obtenir la preuve d'un engagement dans un programme de diversité favorable à l'égalité femmes-hommes.

Au cours des douze derniers mois, 35 % des dirigeants participants à l'étude déclarent avoir été interrogés sur la parité de leur équipe de direction par un investisseur potentiel, 23,5 % par un client existant et 24 % par un conseiller externe. Enfin, 27 % des chefs d'entreprise ont été questionnés par une organisation partenaire.

Une parité femmes-hommes en nette progression au sein du top management des ETI françaises

En France, la part des femmes occupant des postes de responsabilité atteint 38 % en 2026, un niveau stable par rapport à 2025, et se maintient à son plus haut niveau historique depuis le lancement de l'étude en 2004.

Ce chiffre est supérieur à la moyenne des pays membres de l'Union européenne (35 %, +0,5 point) ainsi qu'à celle des 35 pays participants à l'étude (33 %).

Depuis 2020, cette proportion s'est nettement accrue, passant de 28 % à 38 %, soit une évolution plus rapide que dans l'UE (35 % en 2026 contre 30 % en 2020). La France a ainsi rattrapé une grande partie de son retard !

En 2026, le pourcentage de femmes occupant des fonctions de top management (présidente/CEO, DG/COO et DAF/CFO) au sein des ETI françaises s'établit à 28 % et reste stable. On observe toutefois une baisse de la part des femmes CEO (22 % en 2026 contre 27 % en 2025). À l'inverse, la proportion de celles exerçant les fonctions de DG/COO progresse, passant de 21,5 % à 26 %. La situation est quasi stable dans les directions financières, avec 37 % en 2026 contre 36,5 % un an plus tôt.

L'indicateur se rapproche désormais des obligations fixées par la loi Rixain, qui impose aux entreprises de plus de 1 000 salariés un quota de 30 % de femmes dans les instances dirigeantes à partir de mars 2026, puis 40 % en 2030, sous peine de sanctions financières pouvant atteindre 1 % de la masse salariale, avec un délai de deux ans pour se mettre en conformité. Pour rappel, ce taux n'était que de 8 % en 2012. Les dispositifs réglementaires et législatifs instaurés depuis 2010 se sont donc révélés efficaces.

La France a ainsi comblé son décalage et se positionne désormais comme le 4^{em} pays européen en matière de féminisation des instances dirigeantes, devant les États-Unis. Elle reste par ailleurs le seul pays à disposer d'une loi contraignante sur ce sujet, concernant environ 1 500 entreprises.

La part des femmes accédant à des postes de management a progressé dans 46 % des ETI françaises. En 2026, le pourcentage de femmes occupant des fonctions de responsabilité est particulièrement élevé dans les directions des ressources humaines (37,5 %), financières (37 %) et marketing (34,5 %).

Enfin, pour ce qui concerne les décideurs français ayant participé à l'étude *Women in Business 2026*, 29 % déclarent avoir été interrogés sur la parité dans leur équipe de direction par un investisseur potentiel, 27 % par un client existant et 24 % par un tiers externe ou une organisation partenaire.

Françoise Méchin, associée chez Grant Thornton en charge des régions au sein de la leadership team, déclare : « L'étude *Women in Business 2026* met en lumière la lente mais constante progression des femmes vers des postes de responsabilité en entreprise depuis 2004. Malgré ces avancées notables, le chemin vers une équité parfaite à l'échelle internationale reste encore trop long. En France, la dynamique est encourageante depuis plusieurs années et permet de rattraper progressivement le retard, grâce à des dispositifs législatifs efficaces et à une évolution significative des mentalités et des comportements. Nos ETI prennent conscience que la diversité constitue un élément de performance supérieure dans les entreprises qui l'intègre conjuguant ainsi performance économique et progrès sociétal. »

Pour plus d'informations, contactez :

Agnès de Ribet

Directrice nationale du Marketing et de la Communication

T 01 41 25 86 72

E 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

À propos de Grant Thornton France

Grant Thornton France, groupe leader d'Audit et de Conseil, rassemble en France 2 800 collaborateurs dans 24 bureaux, en se positionnant sur 4 métiers : Audit & Assurance, Advisory, Business Solutions & Accounting, Tax & Legal.

Engagé auprès des grands groupes, des entités publiques, des ETI et des PME de croissance, Grant Thornton France conjugue analyse stratégique, excellence technique et esprit collaboratif dans la pleine réalisation de leur potentiel. Son modèle intégré alliant présence internationale et implantation au cœur des régions offre une expertise impactante à haute valeur ajoutée.

En septembre 2025, Grant Thornton France a rejoint la première plateforme mondiale intégrée de services professionnels pluridisciplinaires, créée aux États-Unis par Grant Thornton Advisors LLC.

Le cabinet fait partie de Grant Thornton International Ltd, réseau indépendant, rassemblant plus de 79 000 collaborateurs dont 5 000 associés, implantés dans plus de 150 pays à travers le monde.



À propos de Grant Thornton Advisors LLC

Grant Thornton Advisors LLC propose des services non liés à la certification, notamment en matière de conseil et de fiscalité. Elle constitue l'une des deux entités spécialisées opérant sous la marque Grant Thornton, aux côtés de Grant Thornton LLP, cabinet d'audit licencié (CPA) offrant des services d'audit et d'assurance.

En janvier 2025, Grant Thornton Advisors LLC a créé une plateforme internationale et pluridisciplinaire, proposant une offre de services d'audit, de conseil et de fiscalité de premier plan.

Présente en Amérique, en Europe et au Moyen-Orient, la plateforme Grant Thornton Advisors LLC délivre une expérience client unique et innovante, enrichie par des capacités augmentées, des technologies puissantes et l'expertise de plus de 20 000 professionnels. Animés tant par l'excellence que la recherche permanente de qualité, ils bénéficient d'opportunités de carrière exceptionnelles et d'un environnement multiculturel unique.

Grant Thornton Advisors fait partie du réseau Grant Thornton International Ltd, réseau indépendant, présent dans plus de 150 pays à travers le monde.

Grant Thornton LLP, Grant Thornton Advisors LLC et leurs filiales respectives opèrent dans le cadre d'une Alternative Practice Structure (APS) lorsque les réglementations locales le requièrent. Dans les zones géographiques où l'APS est utilisée, celle-ci se conforme aux lois, réglementations et normes professionnelles applicables, y compris celles de l'American Institute of Certified Public Accountants.

Grant Thornton LLP est un cabinet d'audit licencié (CPA). Grant Thornton Advisors LLC ne l'est pas.

« Grant Thornton » désigne la marque sous laquelle les firmes membres du réseau Grant Thornton International Ltd (GTIL) fournissent des services aux entreprises et/ou font référence à une ou plusieurs firmes membres. Grant Thornton LLP et Grant Thornton Advisors LLC représentent les firmes membres américaines du réseau GTIL. GTIL et ses firmes membres sont des entités juridiques distinctes et ne constituent pas un partnership mondial. Chaque firme membre délivre ses propres services ; par ailleurs GTIL ne fournit pas de services directement aux clients.