

Baromètre annuel Grant Thornton « *Women in Business* »

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

Les ETI Françaises, « bonnes élèves » en matière d'égalité femme/homme avec une nette progression depuis 2020

11 mars 2025_ Grant Thornton, groupe d'audit et de conseil public, 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 des femmes à des postes de direction ou à responsabilité dans les ETI. Lors de cette 21^{ème} édition, **3748 personnes**, dont 2412 hommes et 1334 femmes, dans 31 pays à travers le monde, ont été interrogées entre juillet et septembre 2024. Pour la France, **171 chefs d'entreprise**, 119 hommes et 52 femmes, ont participé à ce baromètre.

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

L'étude « *Women in Business 2025* » confirme la tendance déjà observée l'an passé : le nombre de femmes accédant à des postes de direction ou à responsabilité dans les ETI progresse, mais à une faible allure. Sur le marché mondial des ETI, plus d'un poste à responsabilité sur trois est occupé par une femme (34% vs 33,5% en 2024). Il s'établissait à 19 % lors de la publication du premier rapport en 2004.

Ces progrès relatifs permettraient, si **le rythme se maintenait lors des prochaines années, d'atteindre la parité en 2051, soit deux ans plus tôt que lors des précédentes estimations (2053)**. Le chemin à parcourir reste donc encore long.

Au sein de l'Union européenne, la part de femmes occupant des postes d'encadrement s'établit à 34,5 % en 2025, en léger recul par rapport à 2024 (35 %). Dans les 31 pays participants à l'étude, le pourcentage de femmes managers est particulièrement important dans les directions ressources humaines (47,5 %), financière (44,5 %) et marketing (33,5 %).

L'engagement en faveur de la parité, un élément clé pour les parties prenantes

En 2025, 78 % des entreprises interrogées déclarent avoir reçu une demande provenant d'un tiers externe (clients, investisseur, régulateur...) pour connaître le niveau de parité au sein de leur équipe de direction ou pour fournir la preuve d'un engagement dans un programme de diversité favorable à l'égalité femmes-hommes.

En 2025, avec 22% (+3%), la part des femmes dans les fonctions de *top management* (Président, DG), a sensiblement progressé par rapport à 2024 (19%), même si ce chiffre reste encore inférieur à celui de 28,5 % atteint en 2023.

Les dirigeants jouent également la carte de la transparence : 77,5 % des ETI interrogées ont rendu publics les chiffres sur l'équilibre entre les femmes et les hommes au sein de leurs équipes dirigeantes.

La rémunération, principal levier dans les ETI pour faire progresser l'égalité femmes/hommes

La rémunération est l'élément le plus fréquemment cité par les entreprises pour agir en matière d'égalité. 39 % des ETI ont, en 2025, une stratégie d'égalité salariale et 40 % ont défini un objectif en la matière pour les prochaines années.

Par ailleurs, parmi les entreprises ayant fixé des objectifs en matière de proportion de femmes occupant des postes à responsabilité, la majorité déclarent pouvoir les atteindre sous deux à trois ans. Ainsi, le taux de femmes à des postes de direction au niveau mondial pourrait augmenter significativement d'ici 2028.

Toutefois, 64 % des ETI n'ont pas souhaité fixer d'objectifs précis concernant la proportion de femmes pour les postes de direction.

Une parité femmes-hommes en progression dans les ETI françaises, notamment dans les fonctions de *top management*

En France, la part des femmes à des postes de responsabilité atteint 38 % en 2025 (stable par rapport à 2024), soit son plus haut niveau historique depuis le lancement de l'étude. Ce chiffre est supérieur à la moyenne de l'Union européenne (34,5 %, -0,5 pt) et à celle des 31 pays participants (34 %).

Depuis 2020, ce pourcentage a nettement progressé, passant de 28 % à 38 %, plus rapidement que dans l'Union européenne (34,5 % en 2025 vs. 30 % en 2020). La France a donc rattrapé son retard en la matière. En 2025, la part des femmes accédant à des postes de management a continué d'augmenter dans 46 % des ETI. Le pourcentage de femmes occupant en 2025 des fonctions de responsabilité est particulièrement élevé dans les directions RH (40,5 %), financières (36,5 %) et marketing (35 %).

A 27% (+7%), la part des femmes occupant des fonctions de top management au sein des ETI françaises (Présidence, Directions générales...) progresse nettement et se rapproche des obligations de la loi Rixain, qui impose aux sociétés de plus de 1 000 salariés une part de 30 % de femmes dans les instances de direction d'ici 2026 et 40 % en 2030. Pour rappel, ce niveau atteignait seulement 8% en 2012. Les dispositifs réglementaires et législatifs instaurés depuis 2010 se sont révélés efficaces.

63 % des dirigeants interrogés soulignent d'ailleurs que le cadre législatif et les incitations internes et externes les ont amenés à agir en faveur de la parité et à être transparent : 83 % ETI publient en 2025 les chiffres sur la parité femmes-hommes au sein de leurs équipes dirigeantes.

Françoise Méchin, Associée, Directrice générale de Grant Thornton, en charge du développement de des périmètres en région et Nathalie Margraite, Associée et sponsor des engagements RSE au sein de Grant Thornton, déclarent : « *L'étude « Women in Business » 2025 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 long. Il est impératif d'accélérer ce mouvement, comme le souligne l'enquête. En France, la tendance est encourageante depuis plusieurs années, avec des indicateurs en hausse depuis 2020. Nos entreprises rattrapent progressivement leur retard grâce à des dispositifs législatifs efficaces et à une évolution des mentalités et des comportements. Il est crucial que cette dynamique se renforce dans les années à venir. La diversité et l'inclusion ne sont pas seulement des questions d'intérêt général, elles sont des moteurs 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

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

A propos de Grant Thornton France

Grant Thornton, groupe *leader* d'Audit et de Conseil, rassemble en France plus de 2800 collaborateurs dont 155 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 73 000 collaborateurs dont 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/>