

ÉGALITÉ PRO

Les bonnes pratiques de la branche



Favoriser l'égalité professionnelle dans les Services de l'Automobile

Guide pratique à destination des entreprises



8 ÉTAPES de la vie professionnelle : les bonnes pratiques

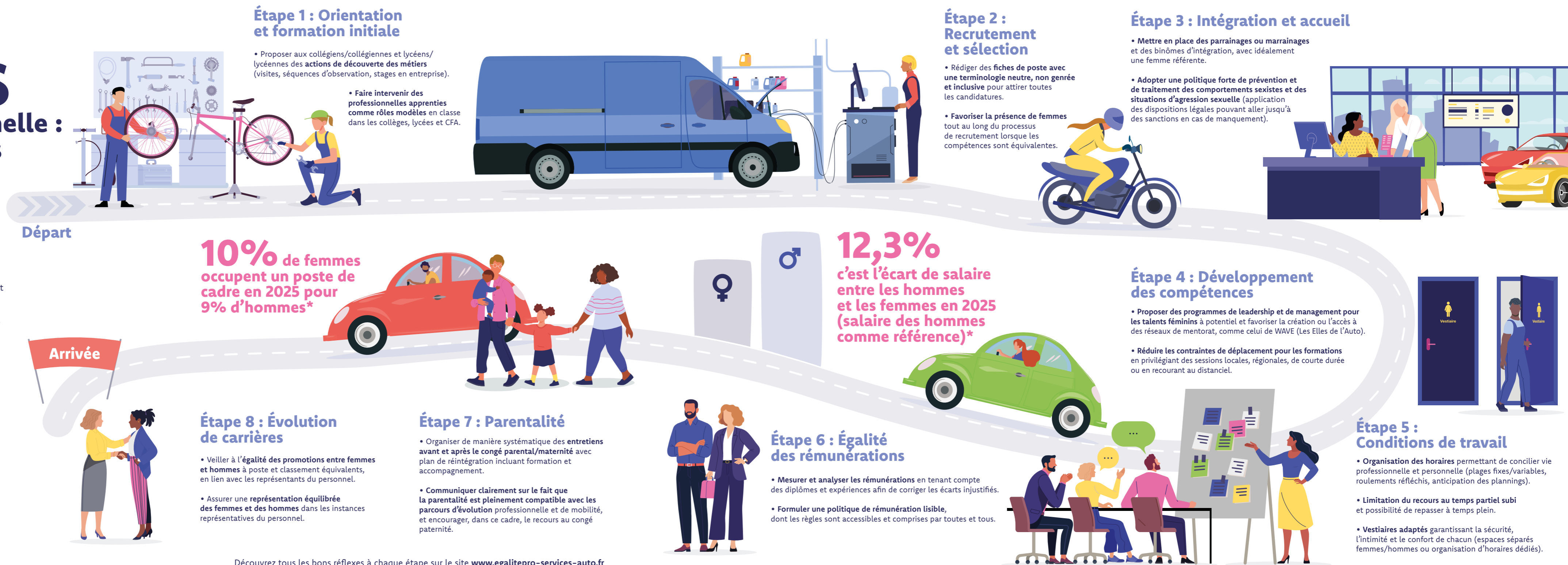
L'égalité professionnelle et la féminisation des métiers constituent un enjeu majeur pour la branche des Services de l'Automobile. Des progrès notables ont été réalisés, les femmes sont plus nombreuses en emploi et en formation. Et ce n'est qu'un début !

Cette accélération de la féminisation de nos métiers et la volonté de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des entreprises demandent d'activer de multiples leviers. Ce guide, ainsi que le site internet www.egalitepro-services-auto.fr, sont destinés à accompagner les entreprises de la Branche dans cette évolution. Ils leur fournissent, au cours des 8 étapes d'un parcours professionnel, des exemples d'actions à mettre en œuvre, de bons réflexes à adopter.

Répartition des femmes et des hommes dans les Services de l'Automobile*

♀ 23,1 %
♂ 76,9 %

*Source : Mixité, stéréotypes de genre et place des femmes dans les Services de l'Automobile, Autofocus, publication de l'Observatoire des métiers des Services de l'Automobile - n°123, juin 2026



Découvrez tous les bons réflexes à chaque étape sur le site www.egalitepro-services-auto.fr

Ils et elles l'ont fait

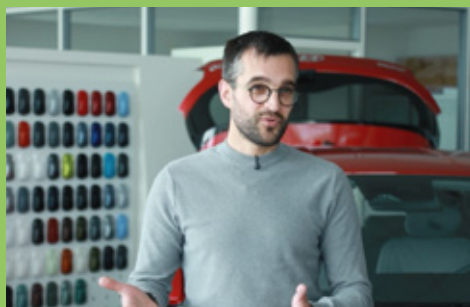
L'égalité professionnelle avance. De nombreuses entreprises prennent des initiatives et obtiennent des résultats probants. Voici trois exemples issus d'entreprises de la branche des Services de l'Automobile.



Laurent Roux, Directeur Général – GARAC

Le Girl's day, par le GARAC

Le GARAC, l'École Nationale des Professions de l'Automobile et de la Mobilité, organise depuis plus de dix ans le Girl's Day. Le concept : des apprenties et élèves du GARAC accueillent des jeunes stagiaires. Lors de chaque édition, 60 à 70 jeunes viennent découvrir les activités de l'école à l'occasion du Girl's Day. Un succès ! Les entreprises partenaires du GARAC sont étroitement associées à cet événement. Elles y viennent chaque année recruter des profils féminins.



Denis Boulan, Responsable des Relations Sociales – Groupe Mary

Un guide pour lutter contre le sexisme au sein du Groupe Mary

Le groupe Mary (2 000 talents, 20% de femmes et 50 jeunes femmes en apprentissage) veille à ce que chaque collaboratrice dispose d'un cadre de travail serein (vestiaires, casiers et sanitaires dédiés). Un guide de lutte contre le sexisme est remis à leur arrivée à tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices. Les comportements sexistes ne sont pas tolérés dans l'entreprise.



Karine Bonnet, Directrice Générale – DEKRA Automotive

Un programme de mentorat de femmes par DEKRA

Le groupe DEKRA, c'est 22% de femmes dans le monde. En France, 38% dans le back office et 6% dans les centres de contrôle technique. DEKRA a mis en place un programme de mentorat dédié aux femmes, avec des mentors hommes et femmes, en partenariat avec l'association Wave. Depuis son lancement, 80 femmes ont participé : elles ont développé leur confiance en elles et ont fait évoluer leur carrière.

Que dit la loi ?

Le Code du travail garantit le respect des droits fondamentaux et prévoit de nombreuses dispositions en matière de non-discrimination, de protection de la santé et la sécurité, d'égalité de traitement. Néanmoins, des inégalités entre femmes et hommes perdurent. Le guide de l'égalité professionnelle de la branche des Services de l'Automobile fournit un résumé des principales obligations des entreprises en la matière.

5 grands thèmes y sont abordés :

1. Le principe général de non-discrimination et d'égalité de traitement

Qu'il s'agisse de recrutement, d'accès à la formation, d'évolution professionnelle, de rémunération ou de conditions de travail, la loi interdit toute discrimination fondée sur le sexe, la grossesse, la situation familiale ou l'exercice de responsabilités parentales.

2. La lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel

L'employeur doit garantir à ses salariés un environnement de travail respectueux et sûr. Pour cela, il a l'obligation de prévenir, faire cesser et sanctionner les agissements sexistes, les faits de harcèlement sexuel et tout comportement portant atteinte à la dignité ou créant une ambiance intimidante, hostile ou offensante.

3. Égalité des rémunérations

« À travail égal ou de valeur égale, salaire égal » : les dispositifs prévus par la loi imposent une rémunération équivalente entre les femmes et les hommes. Les entreprises doivent mesurer les écarts, les corriger lorsqu'ils existent et rendre compte des progrès accomplis.

4. La parentalité, concilier vie professionnelle et vie personnelle

La loi encadre les droits liés à la maternité, à la paternité, à l'adoption et au congé parental. Elle protège les salariés concernés contre les discriminations et vise à faciliter l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

5. La représentation des femmes au sein des instances de gouvernance

Plusieurs textes imposent ou encouragent une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances dirigeantes de l'entreprise. Leurs objectifs : garantir un accès plus équitable aux postes de décision et à renforcer la mixité au plus haut niveau.





Retrouvez le guide complet de l'égalité pro en ligne

Dispositions légales, témoignages en vidéo, conseils pratiques, outils et ressources : les entreprises de la branche disposent désormais d'un guide complet sur internet.



Découvrez le site
www.egalitepro-services-auto.fr