ÉGALITÉ PRO
Les bonnes pratiques de la branche

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

Guide pratique à destination des entreprises



ANFA SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITÉ
La Branche des services de l'automobile
MOBILIANS Les entreprises de la mobilité
FNA ENTREPRENEURS ARTISANS DE L'AUTOMOBILE & DE LA MOBILITÉ
U2M UNION DES MÉTIERS DE LA MOBILITÉ
CFE CGC METALLURGIE
CFTC MÉTALLURGIE
FO Métaux

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 notoires ont été réalisés, les femmes sont plus nombreuses en emploi et en formation. Et ce n'est qu'un début !

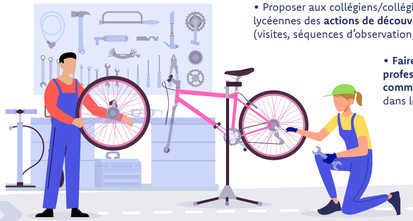
Cette accélération de la féminisation de nos métiers et la volonté de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des entreprises demandent d'activer de multiples leviers. Ce guide, ainsi que le site internet www.egalitepro-services-auto.fr, sont destinés à accompagner 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 %

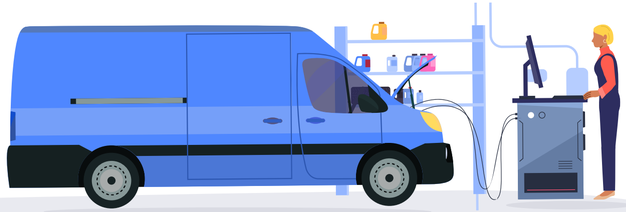
*Source : Mixité, stéréotypes de genre et place des femmes dans les Services de l'Automobile, Autofocus, publication de l'Observatoire des métiers des Services de l'Automobile – n°123, juin 2026



Étape 1 : Orientation et formation initiale

• Proposer aux collégiens/collégiennes et lycéens/lycéennes des **actions de découverte des métiers** (visites, séquences d'observation, stages en entreprise).

• **Faire intervenir des professionnelles apprenties comme rôles modèles** en classe dans les collèges, lycées et CFA.



Étape 2 : Recrutement et sélection

• Rédiger des **fiches de poste avec une terminologie neutre, non genrée et inclusive** pour attirer toutes les candidatures.

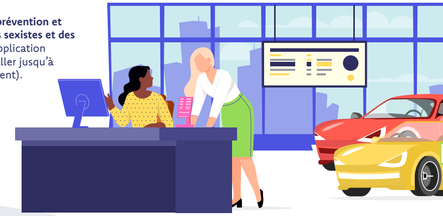
• **Favoriser la présence de femmes** tout au long du processus de recrutement lorsque les compétences sont équivalentes.



Étape 3 : Intégration et accueil

• **Mettre en place des parrainages ou marrainages** et des binômes d'intégration, avec idéalement une femme référente.

• **Adopter une politique forte de prévention et de traitement des comportements sexistes et des situations d'agression sexuelle** (application des dispositions légales pouvant aller jusqu'à des sanctions en cas de manquement).



Départ



10% de femmes occupent un poste de cadre en 2025 pour 9% d'hommes*



Arrivée

Étape 8 : Évolution de carrières

• Veiller à l'**égalité des promotions entre femmes et hommes** à poste et classement équivalents, en lien avec les représentants du personnel.

• Assurer une **représentation équilibrée des femmes et des hommes** dans les instances représentatives du personnel.

Étape 7 : Parentalité

• Organiser de manière systématique des **entretiens avant et après le congé parental/maternité** avec plan de réintégration incluant formation et accompagnement.

• **Communiquer clairement sur le fait que la parentalité est pleinement compatible avec les parcours d'évolution** professionnelle et de mobilité, et encourager, dans ce cadre, le recours au congé paternité.



Étape 6 : Égalité des rémunérations

• **Mesurer et analyser les rémunérations** en tenant compte des diplômes et expériences afin de corriger les écarts injustifiés.

• **Formuler une politique de rémunération lisible,** dont les règles sont accessibles et comprises par toutes et tous.

12,3%

c'est l'écart de salaire entre les hommes et les femmes en 2025*



Étape 4 : Développement des compétences

• **Proposer des programmes de leadership et de management pour les talents féminins** à potentiel et favoriser la création ou l'accès à des réseaux de mentorat, comme celui de WAVE (Les Elles de l'Auto).

• **Réduire les contraintes de déplacement pour les formations** en privilégiant des sessions locales, régionales, de courte durée ou en recourant au distanciel.





Étape 5 : Conditions de travail

• **Organisation des horaires** permettant de concilier vie professionnelle et personnelle (plages fixes/variables, roulements réfléchis, anticipation des plannings).

• **Limitation du recours au temps partiel subi** et possibilité de repasser à temps plein.

• **Vestiaires adaptés** garantissant la sécurité, l'intimité et le confort de chacun (espaces séparés femmes/hommes ou organisation d'horaires dédiés).

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 de formation aux métiers de l'automobile, organise depuis plus de dix ans le Girl's Day. Le concept : des alternantes du Garac accueillent des jeunes filles. Lors de chaque édition, 60 à 70 jeunes viennent découvrir les activités de l'école à l'occasion du Girl's Day. Un succès ! Des entreprises sont étroitement associées à cet évènement. Elles y viennent chaque année recruter des profils féminins.



Denis Boulan, Responsable des Relations Sociales - Groupe Mary

Un guide pour lutter le sexisme au sein du groupe Mary

Le groupe Mary (2 000 collaborateurs, 20% de femmes et 50 jeunes femmes en apprentissage) veille à ce que chaque collaboratrice dispose d'un cadre de travail serein (vestiaire et sanitaires dédiés, casier à l'atelier). 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 plus tolérés dans l'entreprise.



Karine Bonnet, Directrice Générale - DEKRA Automotive

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.

Retrouvez tous les témoignages sur **www.egalitepro-services-auto.fr**

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.



Vérifiez vos obligations en fonction de votre taille d'entreprise sur **www.egalitepro-services-auto.fr**

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

Création et design par RUMEUR PUBLIQUE

Ne pas jeter sur la voie publique