

# INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES ENTREPRISES DES HAUTS-DE-FRANCE

Synthèse de l'étude « Index Égalité Professionnelle : progrès, stagnation ou recul ? Regard sur les entreprises des Hauts-de-France 2025 » réalisée en 2025 par le CORIF.

## Etat des lieux

En dépit d'un cadre législatif toujours plus étoffé pour garantir l'égalité de traitement et de rémunération, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes demeure un enjeu structurel majeur en France. Plus de cinquante ans après l'inscription du principe « à travail égal, salaire égal » dans la loi (1972), **des écarts significatifs de salaire et de parcours persistent, tant au niveau national que régional.**

En France, les derniers chiffres de l'INSEE (2023) révèlent que le revenu salarial moyen des femmes reste inférieur de 22,2 % à celui des hommes. A temps de travail identique, cet écart se réduit à 14,2 %, ce qui est loin d'être satisfaisant. Cette réalité est encore plus prégnante en région Hauts-de-France où le revenu salarial net annuel moyen des femmes dans le privé y est inférieur de 24,4 % à celui des hommes. A équivalent temps plein, cet écart stagne à un niveau un peu supérieur à la moyenne nationale (15 %). Ces écarts s'expliquent par plusieurs facteurs structurels persistants : la surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiel ou précaires, la ségrégation professionnelle, un moindre accès aux postes à responsabilités et la persistance de plafonds de verre. La région se caractérise également par une forte ségrégation genrée du marché du travail, se manifestant par une faible mixité dans plusieurs secteurs en tension (industrie, transport, médico-social) et un taux de pauvreté élevé (17,2 %), touchant particulièrement les familles monoparentales.

**Rendu obligatoire en 2019, l'Index égalité professionnelle (dit "Index Pénicaud") entend objectiver ces écarts et inciter les entreprises de plus de 50 salarié.es à des mesures correctives.**

Si cet outil a permis de mettre le sujet à l'ordre du jour dans certaines structures, son efficacité réelle peut aujourd'hui être remise en question.

« Je trouve qu'il a déjà permis de soulever certaines choses, surtout quand on voit qu'il y a des entreprises qui n'arrivent pas à dépasser les 75. Si l'Index permet à minima d'obliger les entreprises à respecter la loi bah du coup c'est très bien. Ne lui demandons pas de tout faire. » - Femme RH

« L'Index a une vertu, c'est de mettre en avant un constat, pas totalement en phase avec ce que peut incarner une structure ou en phase avec ce qu'on pense incarner, mais forcément cela nous met en face des choses à corriger. » - Femme RH

« L'Index est un outil mais à lui seul il ne suffit pas. Je ne pense pas que ça a eu un impact fort parce que ça a mis un coup de projecteur sur l'obligation. Pas de pénalité ou des choses comme ça, c'est vrai, mais dans notre entreprise, la DRH souhaitait déjà mettre ces sujets à plat. En revanche, je ne suis pas la DRH et je donne un avis hyper subjectif, c'est que du coup, comment dire, l'Index induit des pénalités donc ça a eu le mérite de mettre les sujets sur la table. » - Directeur

## Objectif

L'étude conduite par le CORIF (Conseil Recherche Ingénierie Formation pour l'égalité Femme-Homme) vise à analyser l'évolution de l'Index de l'égalité professionnelle dit « Index Pénicaud » à partir des données nationales et régionales de 2019, 2020 et 2024, afin d'évaluer les progrès réalisés en matière d'égalité professionnelle et salariale, notamment dans les Hauts-de-France jusqu'en 2025.

## Comment définissez-vous les inégalités salariales ?

« Ça serait le fait de pour un même poste au même niveau, donner un salaire différent à une femme parce que c'est une femme ou à un homme en plus parce que c'est un homme. La question c'est est-ce qu'on accède au même poste ou pas ? Et là c'est toujours l'éternel débat, pourquoi une femme ne peut pas prendre un poste comme ci ou comme ça. » - Directrice Adjointe

« Pour moi ça renvoie au traitement, le traitement de la situation des salariés. Pour moi, une inégalité, c'est à partir du moment où on ne considère pas, surtout au travail, la compétence du collaborateur. On peut avoir toutes les situations possibles, mais le travail, c'est la compétence avant toute chose. » - Femme RH

« Pour moi, les inégalités salariales c'est lorsqu'il n'y a pas de salaire égal à compétences égales, une définition un peu scolaire, on va dire. Après, dans le quotidien de l'activité, comment être sûr que la compétence est vraiment égale, au regard de la diversité des postes, des fonctions, des situations ? Ce n'est pas si évident que ça. C'est beaucoup plus compliqué à mettre en œuvre dans la réalité. » - Directeur

## Notre méthodologie

L'étude s'appuie sur les données communiquées par la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) des Hauts-de-France relatives aux déclarations d'Index de l'égalité professionnelle, examinées à la fois à l'échelle nationale et régionale. Il conviendra de se concentrer uniquement sur les entreprises hors Unité Économique et Sociale (UES), afin d'éviter les effets d'agrégation liés aux déclarations regroupant plusieurs entités.

La méthodologie adoptée s'articule autour :

- D'une analyse quantitative des données issues du calcul de l'Index et de son évolution concernant les entreprises nationales et régionales, de 2019 à 2024 ;
- D'un examen des mesures concrètes mises en place dans la région des Hauts-de-France, à travers l'étude de certains accords Égalité, afin de relever quelques initiatives intéressantes pour résorber les inégalités salariales ;
- D'une approche qualitative, reposant sur la réalisation de dix entretiens semi-directifs auprès d'entreprises, afin d'évaluer l'apport de l'Index depuis son introduction et d'identifier les bonnes pratiques à retenir.



# L'Index de l'égalité professionnelle : un outil utile mais limité

« L'Index de l'égalité est un outil de mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il est calculé sur 100 points, en fonction de 4 ou 5 indicateurs selon la taille de l'entreprise » (DREETS, 2025)

Depuis sa création, l'Index de l'égalité professionnelle a contribué à rendre visibles les écarts entre femmes et hommes, obligeant les entreprises à mesurer et corriger certaines inégalités. De nombreuses entreprises de notre étude reconnaissent qu'il a accéléré la prise de conscience, permis d'améliorer la représentation des femmes dans les hautes rémunérations et favorisé le respect des augmentations après congé maternité. Cependant, un rapport du Haut Conseil à l'Égalité (mars 2024) en souligne plusieurs faiblesses qui en limitent l'efficacité réelle.

Indicateurs composant l'index	Objectifs visés en terme d'égalité	Poids de chaque indicateur selon l'effectif salarié	
		251 et +	de 50 à 250
<b>Indicateur 1</b> : écart de rémunération Femmes – Hommes en équivalent temps plein et catégorie de postes équivalents	Réduire les écarts de salaire à poste et âge comparables	40 points	40 points
<b>Indicateur 2</b> : écart du taux d'augmentation individuelle (hors promotion)	La même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes	20 points	35 points
<b>Indicateur 3</b> : écart du taux de promotion	La même chance d'avoir une promotion pour les femmes que pour les hommes	15 points	
<b>Indicateur 4</b> : pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité	Toutes les femmes augmentées à leur retour de congé maternité (dès lors que des augmentations ont eu lieu durant leur absence)	15 points	15 points
<b>Indicateur 5</b> : parité dans les 10 plus hautes rémunérations	Au moins 4 femmes (ou 4 hommes) dans les 10 plus hauts salaires	10 points	10 points

## 1. Un outil à la portée restreinte :

L'Index n'inclut pas toutes les entreprises : il écarte les structures de moins de 50 salarié·es ou celles où le calcul n'est pas possible faute d'effectifs suffisants (femmes ou hommes dans certaines CSP et âges). Dans des secteurs très féminisés, comme le social ou l'insertion, cette exclusion rend l'Index peu représentatif ;

« L'outil n'est pas adapté pour les ACI (Atelier de Chantiers d'Insertion) et n'est pas adapté pour les structures majoritairement occupées par les femmes. » - Directrice adjointe

## 2. Une méthode de calcul biaisée :

Plusieurs aspects du calcul faussent la mesure réelle des inégalités : le temps partiel, majoritairement féminin, est neutralisé, masquant les écarts de salaire et de promotion entre temps plein et temps partiel ;

« Effectivement, peut-être que le pourcentage de promotion sur le temps partiel ou le comparatif des salaires entre temps plein et temps partiel sur un poste équivalent ça ne reflète pas réellement les difficultés d'accès aux mêmes promotions quand tu es à temps partiel par exemple. » - Femme RH

## 3. Une institutionnalisation d'un écart acceptable entre les sexes :

L'Index autorise une tolérance de 5 % d'écart entre catégories et 2 % entre échelons. Les primes, rémunérations variables et heures supplémentaires sont exclues du calcul, alors qu'elles creusent souvent les écarts en faveur des hommes ;

« En fait, même en comparant les métiers, la méthode de calcul de l'Index autorise une pondération de 5 % entre les catégories socioprofessionnelles, ce qui tolère des écarts salariaux entre femmes et hommes. Cela me semble impensable. Et même en affinant par métier, on accepte encore des écarts. » - Femme DRH

## 4. Un indicateur parfois trompeur :

L'obtention d'une bonne note peut donner l'illusion que l'égalité est atteinte, freinant les démarches plus ambitieuses. Certaines entreprises se contentent de l'évaluation chiffrée sans engager de réflexion sur les causes profondes ni la mise en oeuvre d'actions concrètes ;

« L'Index permet d'avoir une note, pas des pratiques vertueuses. » - Directeur

## 5. Des angles morts persistent :

En se basant sur des postes équivalents plutôt que sur des emplois de même valeur, l'Index sous-évalue les métiers féminisés, souvent moins rémunérés malgré des compétences comparables à celles des métiers masculins. Cette approche renforce indirectement les inégalités structurelles du marché du travail ;

« On mélange parfois dans la même CSP cadres des métiers avec des responsabilités différentes. Cela provoque des écarts forcément, on ne compare pas les mêmes métiers. Nous retrouvons la même chose pour les ETAM » - Femme Responsable diversité et égalité

## 6. Des effets positifs mais perfectibles :

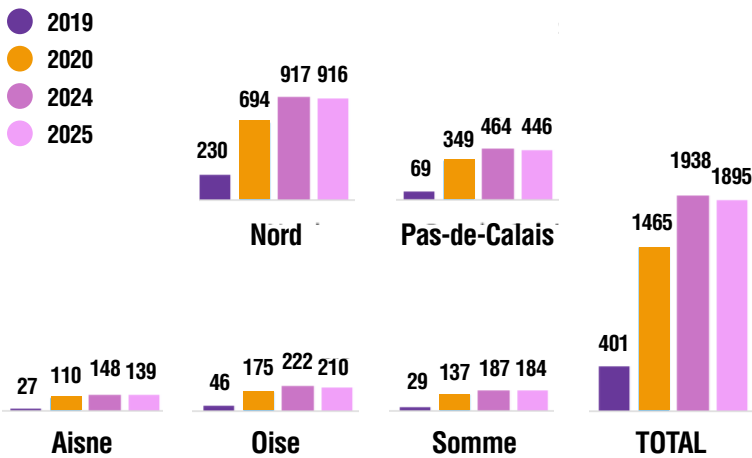
Malgré ses limites, l'Index a permis de structurer la politique d'égalité dans certaines d'entreprises : mise en place d'actions correctrices ciblées, progrès mesurables des notes, amélioration de l'indicateur 4 (augmentation de retour de congé maternité), et un renforcement du suivi des différents indicateurs.

« Le temps partiel chez nous ce sont majoritairement des femmes et dans l'Index c'est neutralisé. » - Hommes DRH

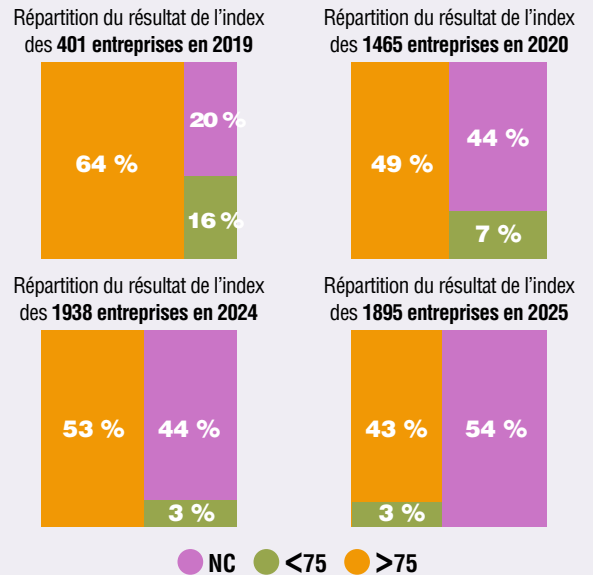
# Analyse de l'Index de l'égalité professionnelle en Hauts-de-France

Répartition de l'Index des entreprises de 2019, 2020, 2024 et 2025

**Evolution du nombre d'entreprises répondantes (hors UES) à l'Index en région Hauts-de-France, par département et par année (en effectif)**



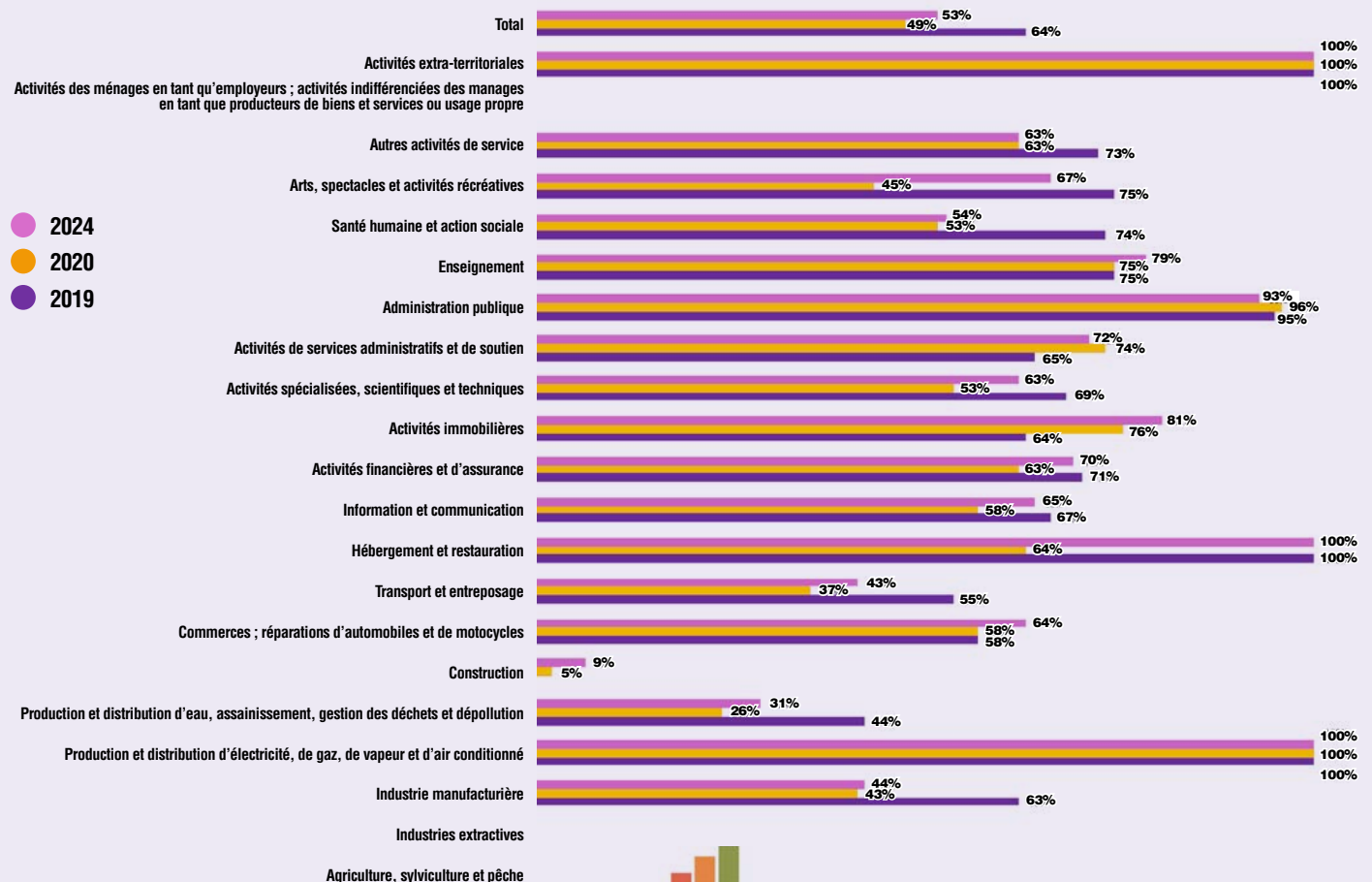
**Répartition des résultats des déclarations d'Index des 5699 entreprises des Hauts-de-France (hors UES), par année (en pourcentage)**



**Part des entreprises des Hauts-de-France (hors UES) ayant obtenu une note supérieure ou égale à 75 points, par secteur d'activité et par année**

Si la majorité des filières dépasse le seuil des 50 % d'entreprises obtenant une note supérieure ou égale à 75 points, six secteurs enregistrent un recul : comme la santé humaine et action sociale (chutant de 74% à 54%), l'industrie manufacturière (de 63% à 44%), transport (55% à 43%). On notera que le secteur de la construction, seuls 9% des entreprises parviennent à atteindre la note de 75 points en 2024.

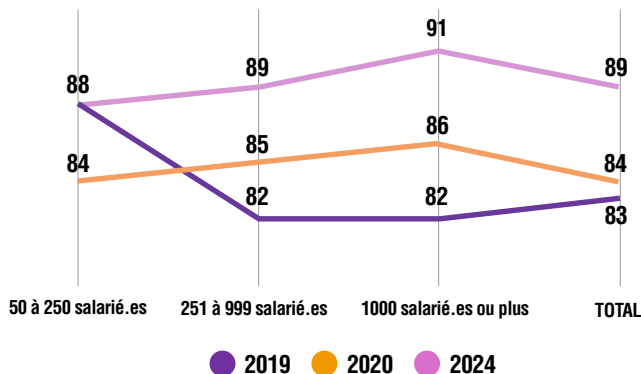
La région Hauts-de-France témoigne d'une montée en puissance du dispositif avec un nombre d'entreprises répondantes multiplié par presque cinq depuis 2019. Cette dynamique est portée majoritairement par le département du Nord qui concentre près de la moitié des déclarations. Cependant, la part des Index non calculables a explosé en région contrairement au national (passant de 20% en 2019 à 44% en 2024 pour les HDF vs 41% en 2019 et en 2024 pour la France). De plus, cette part atteint même les 54% en 2025 pour la région.



# Analyse de l'Index de l'égalité professionnelle en Hauts-de-France

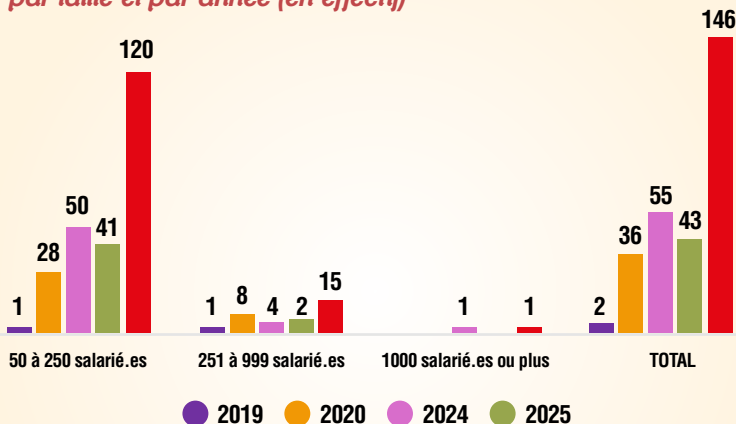
En Hauts-de-France, répartition de l'Index des 5699 entreprises de 2019, 2020, 2024 et 2025

Evolution de la note finale moyenne de l'Index des entreprises des Hauts-de-France (hors UES), par taille et par année



L'évolution de la note moyenne en région Hauts-de-France témoigne d'une dynamique positive pour toutes les tailles d'entreprises avec des résultats qui s'avèrent légèrement supérieurs aux moyennes nationales. Celle-ci est passée de 83 points en 2019 à 89 points en 2024. **Comme au niveau national, ce sont les entreprises de 1000 salarié.es ou plus qui tirent les scores vers le haut (91 en 2024).**

Evolution du nombre d'entreprises des Hauts-de-France (hors UES) ayant obtenu 100 points à la note de l'Index, par taille et par année (en effectif)



**Le nombre d'entreprises affichant un score de 100 points n'a cessé de croître entre 2019 et 2024, passant de 2 à 36, puis à 55 structures. Ce sont les entreprises de 50 à 250 salarié.es qui sont les plus représentées dans l'obtention de cette note maximale.** Malgré cela, l'obtention de 100 points à l'Index reste marginale sur l'ensemble des 5699 entreprises régionales étudiées, seules 136 ont obtenu 100 points soit environ 2,4 % du total (contre 2 % au niveau national).

## Répartition de la note moyenne obtenue aux indicateurs de l'Index par les entreprises des Hauts-de-France (hors UES), par taille et par année

### 1. Écart de rémunération :

indicateur le plus stable de la région, oscillant entre 35 et 38 points sur 40 entre 2019 et 2024.

### 2-3. Écart de taux de salarié.es augmenté.es et écart de taux de salarié.es promu.es :

S'agissant des écarts de taux d'augmentations et de promotions, la progression demeure modérée pour les entreprises de plus de 251 salarié.es. Après un repli observé en 2020 (note de 31 pour les entreprises de 50 à 250), la tendance s'oriente légèrement à la hausse pour atteindre 32 en 2024, un niveau toutefois inférieur à celui de 2019 (34).

### 4. Augmentation au retour de congé maternité :

Cet indicateur affiche la progression la plus marquée en Hauts-de-France, passant de 9/15 en 2019 à la note maximale de 15 en 2024 pour les entreprises de 50 à 250 salarié.es. Les grandes entreprises présentent une dynamique comparable, témoignant d'un renforcement global des politiques en faveur de l'égalité professionnelle dans la région.

### 5. Parité des dix plus hautes rémunérations :

Les scores plafonnent entre 4 et 5 points sur 10, quelle que soit la taille des entreprises. Paradoxalement, les grandes entreprises ne font pas mieux que les PME sur ce point (illustrant la persistance de freins structurels à la progression des femmes dans les organisations, souvent assimilés au phénomène de « plafond de verre »)

	50 à 250 salarié.es			251 à 999 salarié.es			1000 salarié.es ou plus		
	2019	2020	2024	2019	2020	2024	2019	2020	2024
Écart de rémunérations (noté sur 40 points)	36	35	36	36	37	37	38	38	38
Écart de taux de salarié.es augmenté.es (noté sur 20 points)				17	17	18	18	18	19
Écart de taux de salarié.es promu.es (noté sur 15 points)				13	13	14	14	14	15
Écart de taux de salarié.es augmenté.es et promu.es (noté sur 35 points)	34	31	32						
Retour de congé maternité (noté sur 15 points)	9	9	15	11	12	14	9	12	15
Parité des dix plus hautes rémunérations (noté sur 10 points)	5	4	5	4	5	5	4	4	4

On observe de manière générale des progrès marqués par des performances solides sur l'indicateur 1 relatif aux écarts de rémunérations et une accélération importante au niveau de l'indicateur 4 lié au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité. Quant à l'indicateur 5, il cumule les notes moyennes les plus basses par rapport aux autres indicateurs.

« L'indicateur 5 est construit sur une exigence de parité et non de mixité, si t'as pas une répartition du type 60/40 tu n'as pas la note maximale. On sent bien que ça a été construit parce qu'il part du principe qu'il y a certainement dix hommes dans le top 10 des rémunérations et qu'ils veulent faire entrer des femmes. »



# Focus sur la non calculabilité de l'Index en Hauts-de-France

Répartition des entreprises des Hauts-de-France (hors UES) ayant au moins un indicateur de l'Index non calculable, par taille et par année (en effectif)

	50 à 250 salarié-es			251 à 999 salarié-es			1000 salarié-es ou plus		
	2019	2020	2024	2019	2020	2024	2019	2020	2024
Écart de rémunérations (noté sur 40 points)	11	702	702	43	35	42	1	1	
Écart de taux de salarié-es augmenté-es (noté sur 20 points)				82	70	79	5	6	5
Écart de taux de salarié-es promus (noté sur 15 points)				66	54	70	4	3	
Écart de taux de salarié-es augmenté-es et promus (noté sur 35 points)	10	283	283						
Retour de congé maternité (noté sur 15 points)*	21	835	998	93	91	83	3	9	4
Parité des 10 plus hautes rémunérations (noté sur 10 points)			9						
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>1820</b>	<b>1992</b>	<b>284</b>	<b>250</b>	<b>274</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>9</b>

Le nombre d'indicateurs déclarés non calculables par les entreprises de 50 à 250 salarié-es a fortement augmenté au cours des six dernières années, passant de 339 en 2019 à 2 275 en 2024, soit une multiplication par près de cinquante. Cette évolution traduit une dégradation notable de la capacité des entreprises à renseigner l'Index, principalement en raison de deux points de blocage majeurs.

\* L'incalculabilité de l'indicateur «retour congé maternité» peut également s'expliquer par l'absence de salariées revenues de congé maternité au cours de la période de référence.

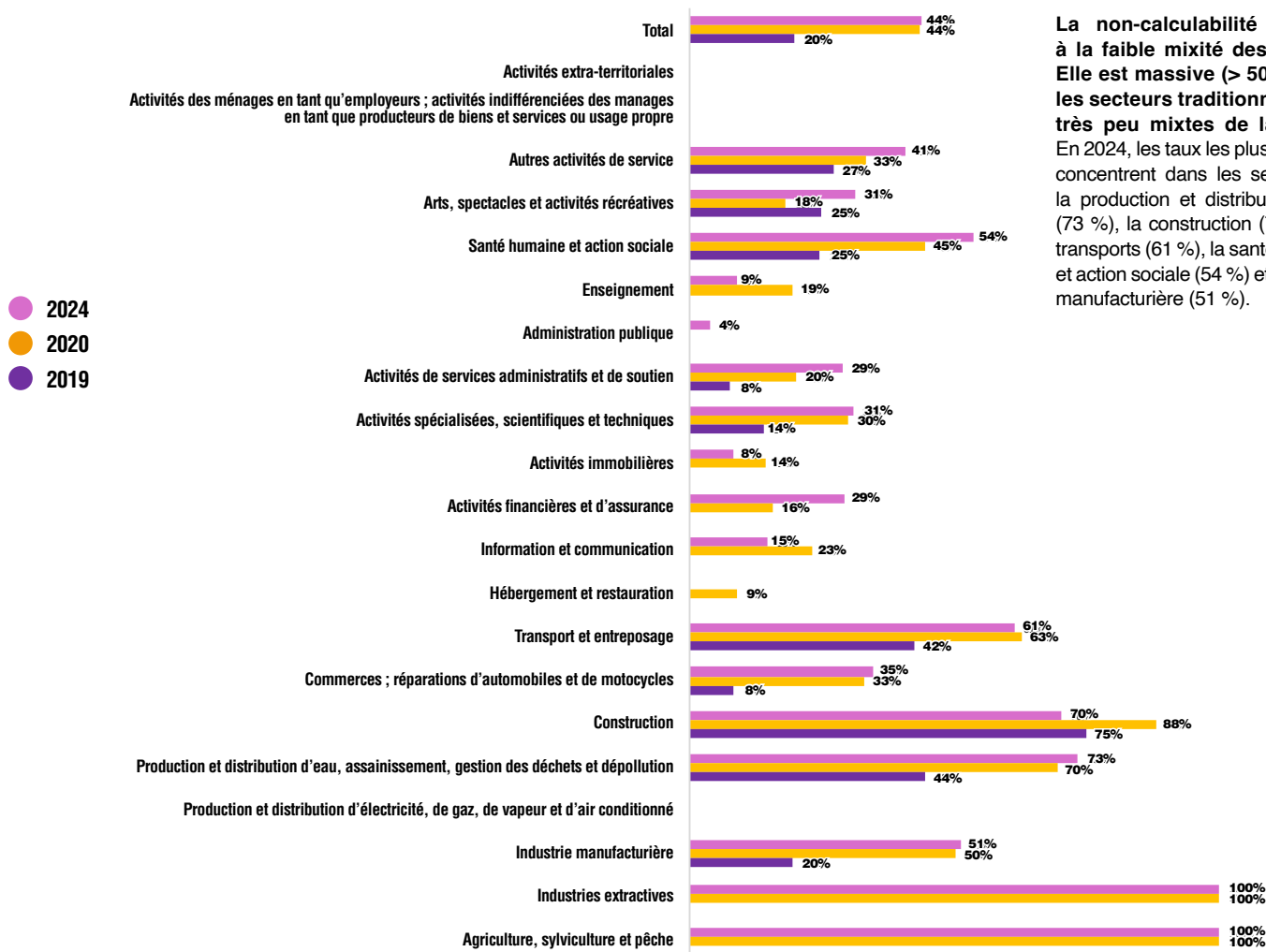
● L'indicateur 1, relatif à l'écart de rémunération, concentre à lui seul la majorité des cas de non-calculabilité, avec 702 entreprises de 50 à 250 salarié-es concernées en 2024

« L'indicateur 1 est basé sur les catégories socio-professionnelles : employés, ETAM et cadres. Chez nous, 80 % des salariés sont des employés, donc autant dire que la catégorie "employés" écrase tout. Et ce redécoupage-là est très compliqué à faire » - Directeur

● L'indicateur 4 (retour de congé maternité) : enregistre la plus forte progression, passant de 21 cas en 2019 à 998 en 2024 pour les PME

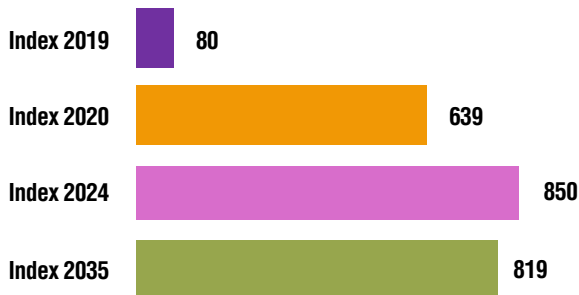
« Il est évidemment essentiel de veiller à ce qu'une collaboratrice de retour de congé maternité ne soit pas freinée dans sa progression salariale. Cependant, dans la pratique, l'application de cet indicateur pose un problème. Par exemple, cette année, trois collaboratrices de la même catégorie socioprofessionnelle ont été en congé maternité. L'une est conseillère et les deux autres sont chargées d'accueil. Or, l'ensemble des conseillères ont bénéficié d'une augmentation, donc la collaboratrice en question a naturellement été concernée. En revanche, aucune revalorisation n'était prévue pour les chargées d'accueil. Pourtant nous avons quand même dû accorder une augmentation aux deux collaboratrices revenant de congé maternité. Cette situation manque clairement de cohérence vis-à-vis de leurs collègues restés en poste. » - Homme DRH

## Distribution des entreprises des Hauts-de-France dont la note de l'Index est non-calculable selon le secteur d'activité, par année (en pourcentage)

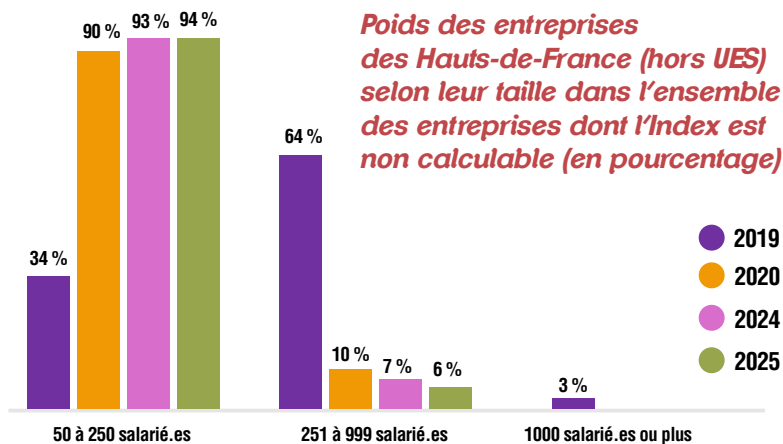


La non-calculabilité est liée à la faible mixité des métiers. Elle est massive (> 50 %) dans les secteurs traditionnellement très peu mixtes de la région. En 2024, les taux les plus élevés se concentrent dans les secteurs de la production et distribution d'eau (73 %), la construction (70 %), les transports (61 %), la santé humaine et action sociale (54 %) et l'industrie manufacturière (51 %).

## Evolution du nombre d'entreprises dont l'Index est non calculables en Hauts-de-France



La non-calculabilité de l'Index s'est aggravée en Hauts-de-France, le nombre d'entreprises concernées passant de 80 en 2019 à 850 en 2024 pour diminuer légèrement en 2025 (819). A l'échelle nationale, la même tendance est observée avec le nombre d'entreprises non calculables passant de 1137 entreprises en 2019 à 1720 entreprises en 2024.



La non-calculabilité de l'Index est un phénomène quasi exclusif aux PME en région Hauts-de-France. Alors qu'en 2019 les structures de taille intermédiaire représentaient encore 64 % des Index non calculables, ce sont les petites entreprises de 50 à 250 salarié.es qui concentrent 93 % en 2024 à 94 % des cas en 2025.

## Pratiques d'entreprises et leviers d'action

### • Grilles salariales objectives :

« Chez nous, ça fait maintenant sept ans qu'on a mis en place une grille interne avec des minima salariaux. C'est une classification conventionnelle, mais interne, basée sur les métiers les plus représentatifs de l'entreprise. Elle permet d'embaucher quel que soit le sexe. » - Femme DRH

### • Pilotage des augmentations / Indicateurs de pilotage :

« On a mis en place un pilotage des augmentations salariales, avec des tableaux de suivi. Concrètement, on fournit des indicateurs de pilotage : le montant moyen mensuel des augmentations, la répartition des augmentations, le montant annuel des augmentations ainsi que les pourcentages moyens d'augmentations attribués aux hommes et aux femmes. On ne va pas donner toute l'enveloppe d'augmentation à un seul sexe, on essaie vraiment d'équilibrer les deux. » - Femme DRH

### • Télétravail mensuel :

« On a négocié du télétravail mensuel, une journée de télétravail pour toutes les femmes qui souffrent de douleurs menstruelles, y compris pour les postes normalement non éligibles. » - Directeur

### • Congé proche aidant :

« On est en train d'aboutir à un accord «proche aidant» qui concerne les hommes et les femmes. On donne 35 heures d'autorisation d'absence supplémentaires par an, utilisables à l'heure et sans délai de prévenance. » - Directeur

### • Jeux virtuels de sensibilisation :

« On forme tous les salarié.es de l'entreprise aux stéréotypes de genre [...] sous forme de jeux virtuels et de débats » - Femme DRH

### • Réseaux mixtes

« On souhaite également mettre en place un réseau mixte qui permettra autant aux femmes qu'aux hommes de pouvoir s'exprimer, de participer et de proposer des axes d'amélioration. » - Femme DRH

### • Maintien du lien (absences) :

« Calibrer une procédure pour garder le lien avec les salarié.es absent.es (congé maternité, parental, maladie). On voit comment entretenir la relation avec elle car aujourd'hui ce n'est pas clair. » - Directeur

### • Télétravail exceptionnel :

« On a aussi mis en place ce qu'on appelle le télétravail exceptionnel. Si je suis coincée chez moi (grève, neige, rdv médical), j'ai le droit d'activer une journée sans délai de prévenance. » - Directeur

### • Centre de formation interne :

« On a créé un centre de formation interne certifié Qualiopi. Ce dispositif vise à améliorer l'indicateur 5 relatif à la promotion des salarié.es au niveau des métiers techniques où les profils sont difficiles à recruter en externe. Cette formation permet ainsi de favoriser la montée en compétences et la promotion interne. » - Directeur

### • Ateliers charge mentale

« On propose des ateliers de sensibilisation sur la charge mentale auprès des managers pour déconstruire les stéréotypes sur la disponibilité au travail et le présentisme. » - Directeur

## Conclusion

L'analyse de l'Index 2025 met en évidence la persistance d'inégalités salariales et professionnelles, en France et en Hauts de France, entre les femmes et les hommes, malgré plus de trente ans de politiques publiques en faveur de la parité. Avec un écart de rémunération moyen de **14,2 %**, la parité économique demeure un horizon lointain. Ces écarts traduisent des mécanismes structurels : ségrégation professionnelle, sous-valorisation des métiers féminisés et répartition inégale des responsabilités familiales.

La transposition en 2026 de la directive européenne sur la transparence salariale constitue une avancée majeure en matière de visibilité et de responsabilisation des entreprises. Elle devra toutefois s'accompagner de mesures plus globales : conditionnement des financements publics à la performance en matière d'égalité, revalorisation des métiers du soin et du lien, et mise en place d'un congé parental égalitaire et obligatoire.

Au-delà des outils de mesure comme l'Index, l'égalité professionnelle exige une transformation culturelle profonde : **reconnaître la valeur du travail invisible, repenser les modèles d'organisation du temps et promouvoir dès l'école une éducation à l'égalité**. Il s'agit moins d'un objectif statistique que d'un projet de société, reposant sur la justice, la reconnaissance et la durabilité du progrès social.



Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités