L’inclusion et la diversité

Formalisées dès 2024 dans une feuille de route « inclusion diversité », actualisée en 2025, les actions menées visent à garantir à chaque agent un cadre favorisant le bien-être, la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). L’ambition de faire de la diversité un levier de performance collective est portée au plus haut niveau de l’institution et formalisée en 2025 dans une note stratégique.

Garantir l’égalité de tous

L’Autorité s’engage en faveur de la promotion de l’égalité professionnelle et de la place des femmes au sein de l’institution en veillant à une représentation équilibrée à tous les niveaux de responsabilité.

44 %

des fonctions
d'encadrement
occupées par des femmes

(2024)

50 %

des agents percevant les 10 plus hautes
rémunérations sont des femmes

(2024)

Bien que non soumise à cette obligation légale, l'Autorité calcule son index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Basé sur des indicateurs liés aux rémunérations, aux promotions et à l'accès aux emplois les mieux rémunérés, le résultat obtenu en 2024 est de 93/100.

Prévenir les discriminations et le sexisme

La lutte contre les discriminations constitue un objectif prioritaire de la politique RSE. La prévention est mise en œuvre au travers de plusieurs campagnes de sensibilisation et de formations proposées à tous les agents sur le sexisme, les

stéréotypes et les discriminations, le management inclusif ainsi que sur les violences au travail. Cet engagement est renforcé par l'adhésion à la démarche nationale *StOpE* contre le sexisme ordinaire et par le déploiement de dispositifs de signalement internes et externes.

Favoriser la diversité des profils et des parcours

L'Autorité s'engage en faveur de l'égalité des chances par des actions de mentorat. En partenariat avec le tissu associatif, des agents volontaires interviennent ainsi dans des collèges et lycées notamment au sein des réseaux d'éducation prioritaire. Parallèlement, l'institution accueille régulièrement des délégations étudiantes et des lycéens, pour leur faire découvrir les métiers de la régulation.

Un engagement collectif et partagé

La promotion de l'inclusion et de la diversité se traduit par des jalons managériaux forts : le séminaire des cadres a consacré un temps dédié à la thématique du « Management et de la Diversité », afin de partager des bonnes pratiques avec des intervenants inspirants. L'engagement des agents est également encouragé à travers des collectes solidaires, la possibilité de s'impliquer dans des actions citoyennes et la participation à des courses associatives.

-

-
MACIF

-
LES P TITES
CANTINES

-
ODYSSEA
10564
37793
25948
25947
10570
37794

×

-
BRIGADE
SAPEURS-POMPIERS
PARIS

LES PETI
CANTI

ODYSSEA
2024
46
10564
37790

-
SAPEURPOMPIER
Autorité
de la concurrence

-
MACIF

-
LES P TITES
CANTINES

-

Concurrenti'Elles

Le réseau interne Concurenti'elles, ouvert à tous les agents, constitue un espace d'échange et d'entraide visant à valoriser les compétences des femmes, accompagner les parcours professionnels et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.
Il propose des actions variées : conférences, rencontres et activités culturelles,

autour de ces thématiques.