



Bonne pratique - Inditex

WP 2

Activité 1 (bonne pratique)

Développé par Edensol | Octobre 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



Co-funded by
the European Union



Fiche de bonnes pratiques

Nom/titre de la pratique :	Inditex
Lieu :	Arteixo, La Corogne, Espagne
Taille et envergure de l'organisation :	Entreprise
Secteur d'activité :	Commerce de détail de mode
Coordonnées (pour le suivi, si disponibles) :	Site web général : https://www.inditex.com/itxcomweb/es/en/home Téléphone : +34 981 185 400 E-mail d'informations générales : inditexinfo@inditex.com
Informations supplémentaires :	Inditex est la société mère de marques de renommée mondiale, notamment Zara, Zara Home, Pull&Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho et Uterqüe. Son modèle commercial se caractérise par une réactivité extrêmement rapide aux tendances du marché.
Sources d'information/Références :	Inditex est la société mère de marques mondialement connues, telles que Zara, Zara Home, Pull&Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho et Uterqüe. Son modèle commercial se caractérise par une réactivité extrêmement rapide aux tendances du marché.

Bonnes pratiques/Contenu

Principaux axes/orientations observés :	Leadership régénérateur
Description de la <i>pratique</i> :	Inditex, la société mère de Zara et d'autres marques, y compris ses activités en Espagne (« Inditex España » peut être considérée dans ce contexte plus large), démontre son engagement en faveur de l'égalité des sexes et de la promotion du leadership des femmes à travers diverses initiatives.
Stratégie de mise en œuvre :	Programme « Salta » : en Espagne et dans d'autres pays, ce programme vise à créer des opportunités d'emploi pour les personnes exposées au risque de marginalisation, notamment les victimes de violence domestique, dont beaucoup sont des femmes.
Principaux acteurs impliqués :	• Les femmes salariées • Inditex en tant qu'entreprise • Employés masculins • Les ressources humaines • Clients • Actionnaires et investisseurs
Résultats et indicateurs d'impact :	Pourcentage élevé de femmes dans l'effectif : les femmes constituent une majorité significative de l'effectif mondial d'Inditex (environ 74 % en 2023). Représentation des femmes aux postes de direction : un pourcentage élevé de postes de direction est occupé par des femmes (81 % des postes de direction en 2021). Diversité au sein du conseil d'administration : Inditex a atteint son objectif de 40 % de représentation féminine au sein du conseil d'administration d'ici 2022, conformément aux recommandations du Code espagnol de bonne gouvernance, et l'a même dépassé avec 50 % de représentation féminine au sein du conseil d'administration en juin 2024. Programmes de développement des talents : Inditex met l'accent sur la promotion interne et offre à ses employés des possibilités de formation et de développement continu, dans le but d'offrir aux femmes un accès équitable à l'avancement professionnel.
Défis et obstacles potentiels à la mise en œuvre :	Le secteur mondial de la vente au détail est constamment sous pression en raison de l'inflation et de la volatilité de la chaîne d'approvisionnement. Ces dynamiques peuvent avoir un impact significatif sur la reproductibilité des bonnes pratiques. De plus, maintenir une telle agilité et une telle réactivité nécessite des investissements continus dans la technologie et la logistique ; cependant, les entreprises ne sont pas

	toujours disposées à réaliser
--	-------------------------------

	de tels investissements.
Plan d'action pour réussir - recommandations pour reproduire ou adapter cette pratique :	La pratique peut être reproduite dans d'autres contextes, par exemple en mettant en œuvre des programmes spécifiques de formation au leadership et d'avancement professionnel, en établissant des objectifs mesurables en matière de représentation des femmes et en assurant un suivi régulier des données, et en favorisant une culture de respect, d'égalité des chances et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Pour les entreprises qui souhaitent reproduire un modèle performant fondé sur l'agilité, l'efficacité et l'orientation client, l'intégration stratégique des contributions des femmes à tous les niveaux est fondamentale. En mettant en œuvre diverses stratégies inclusives accordant une attention particulière à l'autonomisation et à l'intégration des femmes dans différents segments de marché, les entreprises peuvent non seulement reproduire l'efficacité et la réactivité des modèles performants, mais aussi construire un avenir plus équitable, durable et véritablement inclusif. L'inclusion des femmes, le développement du leadership et les stratégies d'impact social ne sont pas réservés aux grandes entreprises. En réalité, les petites et moyennes entreprises disposent d'un avantage stratégique crucial pour les adopter : leur agilité inhérente. Cette flexibilité permet aux PME de mettre en œuvre ces méthodes avec succès, en créant des pratiques légères, efficaces et rentables qui améliorent directement les résultats.
Principaux enseignements tirés :	La capacité d'Inditex à s'adapter et à réagir rapidement aux changements du marché et aux préférences des consommateurs est essentielle. Cette agilité est souvent le résultat de la diversité des équipes, où les perspectives féminines contribuent à une compréhension plus nuancée des tendances du marché. L'engagement en faveur de l'innovation (en matière de conception, de processus et de technologies) est crucial pour conserver un avantage concurrentiel. Les femmes designers, chercheuses et développeuses sont les moteurs de nombreuses innovations qui permettent à Inditex de rester à la pointe.
Autres informations/remarques :	Inditex a été fondée en 1985 par Amancio Ortega et Rosalía Mera, une figure clé dans le lancement et le développement initial de l'entreprise, dont la contribution a été fondamentale à sa croissance. L'entreprise accorde une grande importance au design interne, avec plus de 700 designers travaillant pour ses différentes marques. Bon nombre de ces designers sont des femmes qui apportent leur créativité et leur compréhension des tendances à un public majoritairement féminin. Les programmes sociaux de l'entreprise, tels que « for&from » destiné aux employés handicapés, contribuent à la création d'un environnement de travail plus inclusif qui valorise la diversité, au bénéfice de toutes les femmes et de tous les employés.



Co-funded by
the European Union

