



Guide à destination
des TPE-PME

égalité

FEMMES-HOMMES

mon entreprise s'engage



Laboratoire
de l'Égalité

Partager
une culture commune de l'égalité
entre les femmes et les hommes.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Avant-propos

Si des efforts croissants ont été réalisés pour renforcer l'égalité et la mixité professionnelles entre les femmes et les hommes, dans les faits, leur concrétisation au sein des entreprises est encore difficile à atteindre.

C'est tout l'enjeu du quinquennat de veiller à l'application de cette législation, il s'agit de mettre en place les conditions pour que la loi soit suivie d'effet.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les incitations à la mixité des métiers, la lutte contre les écarts de rémunération et la mise en place d'une « formation aux bonnes pratiques d'égalité » pour les entreprises les moins respectueuses de leurs engagements en ce domaine ainsi que la protection des femmes au travail font partie des chantiers importants du Gouvernement.

La démarche innovante dans laquelle la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et le service des droits des femmes (SDFE) de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) se sont engagés en faisant appel au « Laboratoire de l'égalité » illustre notre commune volonté d'action.

Elle se traduit par l'édition de ce guide *Égalité femmes-hommes. Mon entreprise s'engage* destiné aux TPE-PME, dans un objectif de lever les freins liés aux stéréotypes et de favoriser le développement de plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle.

Ces dernières années, les lois du 4 août 2014 pour l'égalité réelle, du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, ont rationalisé la négociation collective en matière d'égalité professionnelle.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est maintenant intégrée dans le champ de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les thématiques de l'égalité professionnelle et de la mixité sont des thématiques transversales dans le cadre de la mobilisation des outils de la politique d'emploi et du Fonds social européen (FSE).

Direction de projet et de publication

Corinne Hirsch, Laboratoire de l'égalité

Conseils et apports éditoriaux et graphiques

Marlies Demeulandre

Conception graphique, maquette, mise en page et infographies

Nabil Neghal, DGEFP

Coordination éditoriale et secrétariat d'édition

Magali Schweitzer, DGEFP

Photographies

Julien Faure, extrait de l'exposition

« Tous les métiers sont mixtes ! »,
par l'Association « Femmes ici et ailleurs »

Pictogrammes

flaticon.com

© Ministère du Travail (DGEFP)

ISBN : 978-2-11-139003-4

L'objectif du présent guide est d'outiller les TPE et les PME, pour les aider à mieux appréhender ce sujet et à faire progresser cette préoccupation commune.

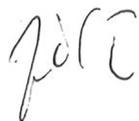
Elles pourront ainsi s'appuyer sur une méthode de déploiement simple et des bonnes pratiques opérationnelles.

En effet, si, au 15 décembre 2016, 43,6 % des entreprises sont couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle, c'est le cas de seulement 38 % des entreprises de 50 à 299 salarié.e.s.

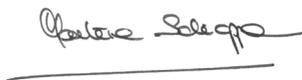
Il nous appartient collectivement – à l'État et aux acteurs et actrices de l'entreprise – de faire vivre l'égalité, parce que c'est notre conception du travail et plus largement de la société qui est en jeu.

Merci encore à toutes et à tous, celles et ceux, qui, à travers ce partenariat, ont bien voulu contribuer à la production de ce précieux outil.

Madame Muriel PÉNICAUD
Ministre du Travail



Madame Marlène SCHIAPPA
Secrétaire d'État en charge de l'Égalité
entre les femmes et les hommes



Édito

Égalité, avançons ensemble

Dans un monde qui va de plus en plus vite, la capacité à s'adapter est indispensable pour les entreprises, qu'elles soient grandes ou petites. Et si un des secrets des organisations du travail qui savent innover résidait en partie dans leur aptitude à mettre en œuvre l'égalité entre les femmes et les hommes ?

Le monde de l'entreprise est un écosystème de plus en plus sensible aux nouveaux enjeux économiques, mais aussi écologiques, numériques et sociaux. Parmi ces questions de fond, l'égalité femmes-hommes tient une place de choix.

Principal employeur salarié, les petites et moyennes entreprises ont un rôle immense à jouer. Elles font figure de pionnières en innovation sociale et savent imaginer des solutions pratiques et efficaces qui répondent aux défis contemporains du monde du travail.

L'égalité femmes-hommes est une thématique jugée importante par 65 % des responsables d'entreprise. Pourtant, si le souci pour l'égalité va croissant, peu d'objectifs d'action sont encore véritablement fixés. De fait, la catégorie des toutes petites, petites et moyennes entreprises dispose de peu d'outils dédiés pour faire avancer l'égalité dans ses organisations de façon simple. Le Laboratoire de l'Égalité, en partenariat avec le ministère du Travail, et le ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, a élaboré un guide pratique spécifiquement conçu pour les TPE-PME, afin de vous aider à mener des actions concrètes en faveur de l'égalité.

Ce guide s'adresse à tous les acteurs et toutes les actrices au sein des TPE-PME qui souhaitent engager leur entreprise et s'impliquer dans la mise en place d'une démarche égalité. Ce guide ambitionne de parler au plus grand nombre, car l'égalité entre les femmes et les hommes, justement, concerne tout le monde.

Corinne HIRSCH
Administratrice du Laboratoire de l'Égalité



Mode d'emploi

Que contient ce guide ?

- ▶ Des **outils pratiques** pour agir efficacement
- ▶ Des **témoignages concrets** du monde des TPE-PME pour vous inspirer
- ▶ Des **clés simples** pour comprendre les enjeux des obligations légales
- ▶ Un recensement de **références** et de sites pour aller plus loin

Quels sont ses principes ?

Une source d'information et d'inspiration à adapter selon vos besoins

Court et concis, ce guide vous propose de nombreuses pistes d'action pour développer l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de votre entreprise.

Il ne se veut ni exhaustif, ni formaliste. C'est un support à adapter et transformer en fonction de la réalité de votre organisation.

Une incitation à agir globalement, en avançant par étapes

Bien-sûr, vous ne pouvez pas tout faire d'un seul coup. À vous d'identifier les domaines sur lesquels vous souhaitez agir en priorité.

Comment l'utiliser ?

Parcourez ce guide dans l'ordre qui vous convient.

Ce guide ne se lit pas forcément de façon linéaire, il propose différentes entrées. Les renvois de pages vous permettent de naviguer plus aisément. L'ordre des étapes de construction de votre démarche égalité est une suggestion. Il n'y pas une seule façon de procéder : vous disposez d'une réelle marge de liberté.

Diffusez, échangez, partagez !

Plus nombreuses seront les personnes sensibilisées et impliquées, plus la démarche égalité aura un impact fort. Proposez la lecture de ce guide au sein de votre entreprise ainsi qu'à vos partenaires et parties prenantes extérieurs.

Sommaire

Casser les idées reçues 9

Pourquoi engager votre entreprise sur le chemin de l'égalité ?

Un enjeu stratégique pour votre entreprise...	14
... pourtant, les inégalités persistent	18
Réduire les inégalités, c'est d'abord lutter contre les stéréotypes	22

Comment procéder ? Utilisez la boîte à outils

❶ LANCEMENT : initiez une démarche de coconstruction	31
❷ DIAGNOSTIC : identifiez vos points forts et vos points d'amélioration	34
❸ ACTION : lancez des mesures concrètes	37
▶ Recrutement : donner les mêmes chances aux femmes qu'aux hommes	39
▶ Formation et qualification : garantir à tous et à toutes un accès égal à la formation professionnelle	40
▶ Promotion interne : lever les freins à l'ascension professionnelle des femmes	41
▶ Classification : revaloriser les emplois dits « féminins »	42
▶ Conditions de travail, santé et sécurité au travail : créer les conditions d'un environnement sans discrimination	43
▶ Rémunération effective : supprimer les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes	44
▶ Articulation entre activité professionnelle et vie privée : équilibrer les temps de vie	45
▶ Communication : délester sa communication des stéréotypes de sexe	46
❹ SUIVI : accompagnez et valorisez la réalisation des actions	48

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : ce que dit la loi

Les grandes obligations	54
Les obligations spécifiques des TPE-PME	56

Informations pratiques

Glossaire	63
Références	64
Liens utiles	65

Casser les idées reçues

Comme toute démarche de changement, une démarche en faveur de l'égalité est souvent entachée d'idées reçues, de préjugés qui sont autant de freins à l'action. En voici quelques-uns, accolés aux TPE-PME, que nous vous proposons de remettre en question afin de démarrer l'esprit plus libre !



« C'est un truc de grands groupes. »

Il est souvent plus facile et plus rapide de mettre en place des actions concrètes dans les petites et moyennes entreprises. Vous en trouverez dans ce guide et aussi grâce à votre expérience. Voir p. 37 à 47

« On n'a pas le temps, on a déjà le nez dans le guidon ! »

Une démarche égalité peut s'enclencher progressivement, à partir d'actions simples. Voir p. 30

« Ce n'est pas un enjeu stratégique. »

L'égalité est un levier pour améliorer la performance globale de votre entreprise, addition des performances économique et humaine. Les salarié.e.s sont au cœur de votre processus de création de valeur. Voir p. 14 à 17

« On n'a pas les moyens, ça coûte trop cher. »

Beaucoup d'actions relèvent du bon sens et ne nécessitent pas de ressources supplémentaires. Voir p. 26 et 27

« On n'a pas les ressources humaines suffisantes. »

La première ressource pour une démarche égalité : la volonté. L'engagement de la direction et de quelques salarié.e.s sensibles à ces enjeux permettent de constituer une équipe-projet transversale. Une belle manière de fédérer et d'innover ! Voir p. 32

L'égalité profite à tout le monde car elle supprime les différences de traitement, favorise la « paix sociale » et instaure une alliance objective des hommes et des femmes pour mieux équilibrer leurs vies professionnelle et personnelle. Voir p. 45

« Ça risque de créer des tensions. »

« Ce n'est pas pour nous ! Dans notre métier, il n'y a que des femmes ou que des hommes. »

La mixité des métiers est un objectif de l'égalité. Elle permet une diversification des profils qui contribuent à une plus grande créativité et augmente la performance de l'entreprise. Voir p. 42

« Ça ne nous concerne pas : dans notre entreprise, on progresse en fonction de ses compétences. »

De nombreuses discriminations freinent l'évolution professionnelle des femmes sans que l'on s'en rende compte. C'est ce que l'on appelle le « plafond de verre », lié aux stéréotypes de sexe. Voir p. 22 à 25

Pourquoi engager votre entreprise sur le chemin de

l'égalité ?



L'ÉGALITÉ

un enjeu stratégique pour votre entreprise...

Nous voici au cœur du sujet. Depuis une dizaine d'années, l'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des enjeux qui se développent dans les entreprises, quelle que soit leur taille. **De nombreux arguments poussent à une égalité réelle et effective.**

Un fondement de notre Constitution

L'égalité entre les femmes et les hommes est un **principe constitutionnel** présenté dès l'article 1^{er} de notre socle républicain : « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* ».

La **loi** dispose que toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent **tendre vers l'égalité réelle** entre les femmes et les hommes et doivent **formuler des objectifs** visant à l'égalité.

Les **discriminations** liées au sexe sont considérées comme un **délit** et sont punies par la loi.

Un levier pour stimuler la performance économique de votre entreprise

Un recrutement qui donne autant de chance aux femmes qu'aux hommes évite de se priver de la moitié des talents de la société, **élargit vos viviers**, (particulièrement dans les métiers en tension) et **diversifie les profils** dans vos équipes.

Les expériences différentes peuvent enrichir les points de vue et favoriser la **créativité** et l'**innovation**, moteurs de votre développement.

L'égalité constitue un axe stratégique pour vous démarquer de la concurrence. En prouvant votre capacité d'**innovation sociale**, vous augmentez l'**attractivité** de votre entreprise et de ses métiers.

L'égalité est un **argument d'accroche et de préférence** pour les candidat.e.s lors des recrutements : une démarche égalité affichée vous permet d'attirer tous les profils, femmes et hommes, sensibles aux engagements sociétaux des entreprises.

Une démarche égalité conditionne désormais l'**accès aux marchés publics** pour les entreprises de plus de 50 salarié.e.s.

L'égalité équilibre vos équipes qui se rapprochent ainsi davantage du profil de vos client.e.s et répondent mieux à leurs besoins. Votre entreprise est plus représentative de son bassin de vie et améliore ainsi sa **compétitivité**.

Un levier pour améliorer la performance humaine de votre entreprise

L'égalité propose un management basé sur **les seules compétences**, débarrassé des stéréotypes de sexe.

L'égalité est un levier pour **objectiver** et rendre plus efficaces les pratiques de ressources humaines dans votre entreprise.

L'égalité ouvre des **perspectives de mobilité professionnelle** pour l'ensemble des salarié.e.s, qui voient leur champ de carrière s'élargir.

L'égalité crée du lien entre les salarié.e.s, renforce le sentiment d'appartenance à l'entreprise et augmente **la motivation au travail**.

Les différences de traitement génèrent tension et démotivation parmi les équipes : l'égalité est un élément de « **paix sociale** ».

L'égalité vous fait porter un regard nouveau sur les règles, les processus de ressources humaines et les conditions de travail dans votre entreprise. L'égalité améliore la **qualité de vie au travail** des femmes et des hommes.

Ainsi, **vous fidélisez vos salarié.e.s**, la transmission des compétences et de vos savoir-faire internes se renforce. Vous assurez la viabilité de votre entreprise à long terme.

Un engagement pour plus de justice sociale

Outre les effets positifs qu'elle génère, l'égalité est avant tout **une finalité en soi**. Il faut agir pour l'égalité **simplement parce que c'est juste**.

Égalité et justice sont les fondements d'une **organisation sociale efficace**. Les jeunes y sont particulièrement sensibles et s'intéresseront davantage à votre entreprise, tant pour venir y travailler que pour les produits ou services que vous proposez.

Une démarche « gagnant-gagnant »... et un appel d'air

Dans une entreprise, l'égalité bénéficie à la fois :

- ▶ à l'**employeur.e** : elle améliore l'efficacité et la performance globale de l'entreprise ;
- ▶ aux **salarié.e.s**, femmes et hommes : elle leur propose une alliance objective basée sur les compétences, le rejet des stéréotypes de sexe, le respect mutuel.

La société a bougé, votre entreprise bouge avec !



Les entreprises qui ont la gouvernance la plus mixte ont un résultat opérationnel de 48 % supérieur à celui des entreprises n'ayant aucune femme dans leur gouvernance.

Source : McKinsey, 2007-2013

« Nos initiatives innovantes en matière d'égalité ont accompagné la croissance de notre entreprise : + 15 % ces dernières années. Nous avons amélioré la qualité de vie au travail de nos salarié.e.s, ce qui a stimulé la productivité. Grâce à nos bonnes pratiques, nous sommes très médiatisés et avons une image d'entreprise où il fait bon travailler. Et ça, nos client.e.s le savent. »

Philippe de Gibon, PDG de CONVERS (télémarketing)

... pourtant, les inégalités persistent

Une plus grande égalité entre les femmes et les hommes est un gage de performance économique pour les entreprises. Si l'égalité de droit est acquise, de nombreuses **inégalités de fait** restent bel et bien présentes et handicapent encore les organisations. L'égalité réelle n'est pas au rendez-vous, les chiffres en témoignent.

ÉCARTS DE SALAIRES

les femmes sont toujours pénalisées



Source : Insee, DADS 2014, Salaires dans le secteur privé selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle en 2013

L'INFO QUI CHOQUE !

Le salaire mensuel moyen d'une femme est de 1 943€ contre 2 339€ pour un homme. À la fin d'une carrière de 43 ans, cet écart salarial représente 204 336€.

QUI VOUDRAIT CE MANQUE À GAGNER POUR SA FILLE ? Source : Dares, 2013

MIXITÉ DES MÉTIERS

les femmes sont cantonnées dans quelques familles d'emploi



Source : Insee, enquête Emploi 2013 et retraitement DARES (2014) / Champ : France métropolitaine

L'INFO QUI CHOQUE !

Les femmes sont particulièrement sur-représentées dans les emplois les moins rémunérés. Elle représentent 98 % des aides à domicile, aides-ménagères et assistant.e.s, 98 % des secrétaires et 90 % des aides soignant.e.s.

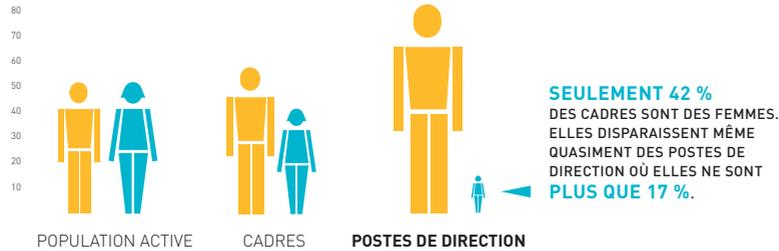
RÉ-ÉQUILIBRER LES MÉTIERS, C'EST UTILE POUR TOUTE LA SOCIÉTÉ.

Source : Insee, enquête Emploi 2014 et retraitement Dares / Champ : France métropolitaine

« PLAFOND DE VERRE »

l'ascension professionnelle des femmes est freinée

PLUS ON MONTE DANS L'ÉCHELLE DES POSTES, MOINS IL Y A DE FEMMES.



Sources : Insee, 2012 et Observatoire des inégalités, 2009

L'INFO QUI CHOQUE !

Pourtant les femmes sont plus diplômées que les hommes : on dénombre 60 % d'étudiantes en master, contre 40 % d'étudiants.

ALORS, D'OÙ VIENT LE PROBLÈME ? Source : Dares, 2013

ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

le poids des enfants pèse encore et toujours lourdement sur les mères



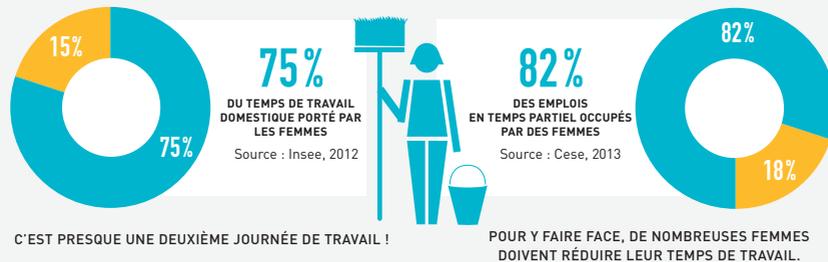
Source : Insee, enquête Emploi 2014

L'INFO QUI CHOQUE !

50 % des femmes annoncent que l'arrivée d'un.e enfant a eu un impact négatif sur leur vie professionnelle. **IL EST TEMPS D'INCITER LES HOMMES À S'IMPLIQUER DAVANTAGE DANS LEUR RÔLE DE PÈRE.** Source : Dares, 2013

TRAVAIL DOMESTIQUE ET FAMILIAL ET TEMPS PARTIEL

le poids de l'un explique l'autre, les deux pénalisent le travail et l'évolution professionnelle des femmes



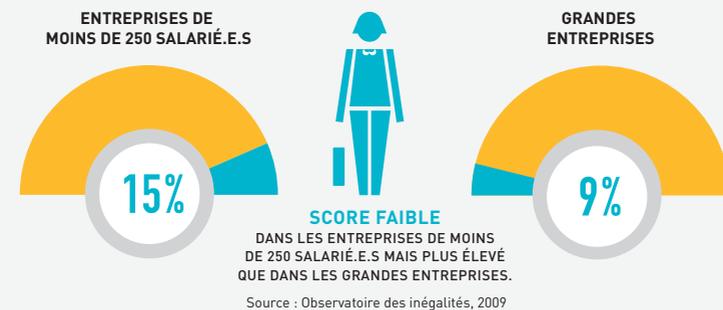
L'INFO QUI CHOQUE !

En 10 ans, les hommes n'ont rajouté que 10 minutes par jour à leur participation au travail domestique et familial. **COURAGE MESSIEURS !**

Source : Insee, 2010

FEMMES DIRIGEANTES

Elles sont encore trop peu nombreuses



L'INFO QUI CHOQUE !

En 10 ans, la part des femmes dirigeantes en France n'a progressé que de 1 %.

À CE RYTHME-LÀ, IL FAUDRA DES DÉCENNIES POUR ATTEINDRE L'ÉGALITÉ.

Source : Étude KPMG, État des lieux de la place des femmes dirigeantes, juin 2015

réduire les inégalités,

c'est d'abord lutter

contre les stéréotypes



Les inégalités entre les femmes et les hommes sont encore nombreuses. La plupart des freins à l'égalité réelle sont dus à la force des **stéréotypes de sexe**. Ils légitiment, en les naturalisant, les **rôles sociaux différenciés** assignés aux femmes et aux hommes. Ils nous influencent tous et toutes, femmes et hommes. Ils nous font agir contre l'égalité, souvent « malgré nous », sans que nous ne nous en rendions compte.

Alors maintenant, qu'est-ce qu'on fait pour commencer à agir ?

Que sont les stéréotypes de sexe ?

Les stéréotypes de sexe sont des **croyances largement partagées** sur ce que sont et ne sont pas les filles et les garçons, les femmes et les hommes. Par exemple : « les femmes sont douces et attentives » et « les hommes sont ambitieux et charismatiques ».

Ces croyances assignent alors les femmes et les hommes à des rôles sociaux prédéfinis, du simple fait de leur sexe. Ainsi, les hommes seraient faits pour commander et pour être de bons chefs d'équipe ; et les femmes, pour écouter et pour être de bonnes assistantes.

Ces croyances nous enferment également dans des catégories de métier : les hommes dans les métiers techniques et les femmes dans les métiers du soin.



Sans le savoir, à cause des stéréotypes de sexe, nous réduisons le champ des possibles aussi bien pour les femmes que pour les hommes, limitant ainsi le développement des entreprises.

Quel est leur rôle dans la production des inégalités ?

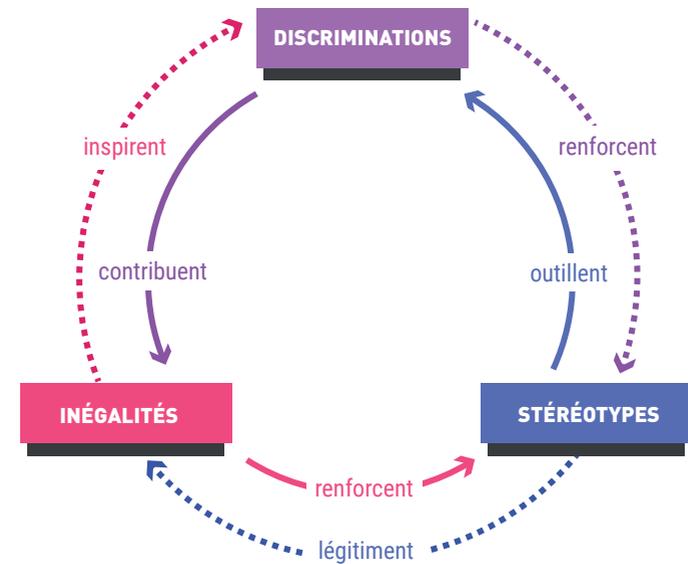
Les stéréotypes nous enferment malgré nous dans des **idées préconçues** qui influencent nos actions et nos décisions en entreprise, en défaveur des femmes la plupart du temps, mais aussi en défaveur des hommes dans certains cas. Sans le « faire exprès », nous adoptons des **comportements discriminatoires** envers certaines personnes, à cause de leur sexe.

Par exemple, un.e manager.e peut se dire, par préjugé : « je préfère recruter ou faire évoluer un homme plutôt qu'une femme pour diriger l'atelier, car il a plus d'autorité "naturelle" ».

De ce stéréotype découle un comportement discriminatoire, sans que l'on ne s'en rende compte. On crée ainsi une **inégalité** : les femmes ont moins de chances de progresser dans leur vie professionnelle.

Ces comportements discriminatoires individuels accumulés créent les **grandes inégalités statistiques** : les postes de direction sont occupés en France à 83 % par les hommes.

LA CLÉ DE DÉCRYPTAGE DES STÉRÉOTYPES



Source : Laboratoire de l'Égalité, *Les stéréotypes, c'est pas moi, c'est les autres ! Lutter contre les stéréotypes pour construire une culture de l'égalité*, 2013

Le problème ne s'arrête pas là. Lorsque la ou le manager voit ces chiffres, elle ou il pense : « s'il y a si peu de femmes dans les postes de direction, c'est parce qu'elles n'ont pas d'ambition. J'ai donc bien eu raison de ne pas proposer le poste à une femme ». Le stéréotype s'en trouve renforcé. La boucle est bouclée. **C'est un cercle vicieux.**

+ **Ce cercle vicieux porte aussi préjudice aux hommes.**

Les stéréotypes laissent à penser que les hommes ne sont pas « faits » pour s'occuper des enfants, ce que semblent confirmer les chiffres : les temps partiels sont occupés à 85 % par les femmes. Les employeur.e.s ont tendance, par préjugé, à ne pas entendre les demandes légitimes des hommes qui aspirent à mieux équilibrer leurs différents temps de vie.

Comment lutter contre les stéréotypes ?

Comme nous sommes tous et toutes impliqués.e.s dans ces boucles des inégalités, nous pouvons agir chacun et chacune à notre niveau pour lutter contre les stéréotypes.

Maintenant que le mécanisme est connu, il vous suffit de « **chausser les lunettes du genre** » pour débusquer les comportements discriminatoires et les supprimer. Les inégalités se réduiront alors plus aisément.

+ **Chausser les lunettes du genre pour chasser les stéréotypes**

Chaque fois que vous prenez une décision dans votre entreprise, en tant que salarié.e ou dirigeant.e, que cette décision concerne les employé.e.s ou les client.e.s, posez-vous ces 3 questions simples :

- ▶ Quel impact ma décision va-t-elle avoir spécifiquement pour les femmes ? Spécifiquement pour les hommes ?
- ▶ Est-ce que je crée ou renforce des déséquilibres entre les femmes et les hommes avec cette décision ?
- ▶ Lorsque j'implique un homme dans une décision, je me pose la question : « et si c'était une femme ? ». Lorsque j'implique une femme dans une décision, je me pose la question : « et si c'était un homme ? »

ZOOM

Les facteurs-clés de succès d'une démarche égalité

Vous êtes conscient.e des avantages stratégiques qu'une égalité réelle procurera à votre entreprise et vous souhaitez agir. **Comment faire ? Par où commencer ?** Nous vous proposons d'identifier les conditions de succès avant d'aborder plus en détail les grandes étapes de la mise en place d'une démarche égalité.

L'ENGAGEMENT DE LA DIRECTION c'est une condition indispensable.

L'engagement, c'est une implication forte, une exemplarité et une gestion égalitaire des salarié.e.s au quotidien.

- ▶ Impliquez vos salarié.e.s dans la démarche.
- ▶ Nommez un.e responsable de la démarche, identifié.e en interne, et qui dispose de la légitimité pour assurer la concrétisation du projet.

Un travail d'équipe

Une démarche progressive

- ▶ Formulez des objectifs précis à atteindre.
- ▶ Fixez une avancée par paliers pour vous donner le temps de progresser.

Une communication large

- ▶ Tenez régulièrement au courant les manager.e.s et l'ensemble des salarié.e.s de l'avancement de la démarche.
- ▶ Rendez visibles les femmes de votre entreprise.

Une veille régulière

- ▶ Soyez attentif.ive à ce qui se fait autour de vous en faveur de l'égalité.
- ▶ Suivez les évolutions législatives en matière d'égalité.
- ▶ Appuyez-vous sur vos ressources extérieures de proximité : points égalité des administrations, chambres consulaires, organisations professionnelles, cabinets de conseil, avocat.e.s, clubs de ressources humaines, etc.

Un état d'esprit ouvert

- ▶ Quand vous prenez une décision, questionnez-vous sur son effet différencié sur les femmes et sur les hommes.
- ▶ Identifiez les stéréotypes de sexe souvent véhiculés dans l'entreprise pour mieux les combattre. On les repère facilement : ce sont des phrases qui commencent par « les femmes sont, les hommes sont... ».
- ▶ Formez votre équipe de management à l'égalité professionnelle et sensibilisez les salarié.e.s.