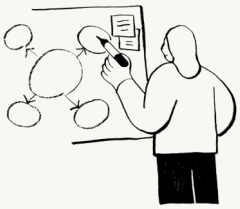
PROGRAMME MIX'HER

LA CHECK-LIST DE L'ÉQUITÉ PROFESSIONNELLE

L'équité professionnelle ne se résume pas à l'égalité salariale entre hommes et femmes. Elle vise à garantir à chacun les mêmes opportunités en tenant compte des obstacles spécifiques à chaque profil. **Les adhérents CPME 31 vous proposent une restitution de l'atelier de co-développement MIX'HER au travers d'une liste de bonnes pratiques à adopter.**



Prendre conscience des freins

- Saturation face à la sur-communications sur le sujet : trop d'infos tue l'infos
- Peur de mal faire : Par où commencer ? Quelles actions mettre en place ? Crainte de maladresses dans les actions menées.
- Biais et croyances limitantes : "Chez moi, c'est déjà équitable", "Les femmes ont moins d'ambition", "Certains secteurs sont naturellement masculins".

Impliquer les Ressources Humaines

- Recrutement
  - Mettre en place le CV anonyme.
  - Instaurer une short-list mixte obligatoire pour chaque recrutement.
  - Former les recruteurs aux biais inconscients.
- Rémunération & évolution de carrière
  - Garantir la transparence salariale entre hommes et femmes.
  - Réaliser des audits des écarts salariaux.

Adapter l'environnement de travail

- Conciliation vie pro/vie perso
  - Développer une crèche d'entreprise ou établir des partenariats avec des structures de garde.
  - Favoriser la flexibilité des horaires et le télétravail.
  - Interdire les réunions après 17h pour mieux répartir la charge familiale (notamment les familles monoparentales).
- Sensibilisation dans la culture d'entreprise
  - Proposer des ateliers sur les biais cognitifs et la mixité.
  - Organiser des ateliers de co-développement mixte et des formations sur les thèmes de l'équité.
  - Créer des journées "Vis ma vie" pour mieux comprendre les réalités des uns et des autres.
  - Mettre en place un dispositif de signalement et des sanctions en cas de harcèlement.

Faire évoluer la communication interne & externe

- Valoriser des témoignages inspirants et des réussites concrètes à travers des ambassadeurs mixtes.
- Équilibrer la communication sur l'équité en mettant en avant équitablement les femmes et les hommes.
- Célébrer les bonnes pratiques en entreprise sous différents formats (gazette, intranet, réunion plénière...)

Engager la direction

- Créer une charte d'engagement, l'inscrire dans la marque employeur, et mettre en place un suivi annuel avec des indicateurs d'équité.
- Valoriser les bienfaits de la mixité : avec des études et des chiffres concrets.
- Favoriser une culture basée sur les résultats plutôt que sur le temps de présence.
- Veiller à une équité dans les comités de direction.
- Créer un comité de pilotage mixte dédié à l'équité.
- S'appuyer sur des experts externes pour accompagner les dirigeants et RH.

MARDI 11 MARS 2025 • ANIMÉ PAR JULIE MELET, PLEYADE

Restitution produite avec Sandra Tschudin, Mélanie Nograbat, Emilie Gallet, Julie Dusser, Sandrine Beaulieu, Céline Liroulet, et Isabelle Gau