

Le Guide PME/PMI

L'ÉQUALITÉ

professionnelle femmes-hommes



**Le Guide PME-PMI**  
L'Égalité Professionnelle femmes/hommes

Edito	7
L'égalité professionnelle, TPE et PME, faisons bouger les chiffres !	8
Point de repère sur les obligations en vigueur	9
Améliorer ses méthodes de recrutement	10-11
La formation et l'évolution des compétences	12-13
Promotion interne : bien veiller à donner ses chances à tous	14-15
Soyez attentifs aux conditions de travail	16-17
La rémunération, fondement de toute égalité bien établie !	18-19
Articulation entre activité professionnelle et vie privée	20-21
Et vous, dans votre entreprise, où en êtes-vous ? Adresses utiles / Notes	22-27

« **P**lusieurs facteurs ont poussé la CGPME Paris Ile-de-France à proposer aux dirigeants ce guide. Il est né d'un engagement plus large de notre confédération pour défendre l'entrepreneuriat responsable. Notre réseau est constitué de dirigeants de TPE et PME capables de créer de la valeur et de l'emploi, et conscients de leur rôle décisif dans la lutte contre les inégalités sociales et la valorisation de la diversité.

Ceci a été démontré lors de notre enquête sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, menée auprès de responsables de PME, qui ont jugé ce thème très ou plutôt important pour près de 65% d'entre eux. Mais une large majorité reconnaissait également que des inégalités persistent notamment dans l'accès aux fonctions de responsabilité. Nous avons donc souhaité réagir à ces résultats, en valorisant des exemples de bonnes pratiques expliquées par des dirigeants eux-mêmes.

Enfin, ce guide vient compléter une collection dont le but est de faciliter l'intégration des obligations légales et de présenter les aides disponibles aux dirigeants de TPE et PME franciliennes. Le respect de l'égalité femmes-hommes a des implications concrètes dans la vie de l'entreprise, inscrites dans le code du travail. Comment, au quotidien, le dirigeant peut-il transformer à son avantage ces impératifs ?

À de nombreuses reprises, les TPE et PME ont démontré qu'elles étaient porteuses de changement dans la société française. À nous donc d'apporter notre contribution pour que l'égalité professionnelle femmes-hommes s'ancre durablement dans nos entreprises à taille humaine.

Bonne lecture,



**Jean-François Roubaud**  
Président de la CGPME Paris Ile-de-France

---

## L'égalité professionnelle, TPE et PME, faisons bouger les chiffres !

L'égalité femmes-hommes est une problématique ancienne dans le monde de l'entreprise. Grâce à de nombreuses avancées sociales et légales, les entreprises tendent à considérer l'égalité comme acquise. Pourtant, au vu des chiffres, certaines inégalités persistent. Afin de dresser un véritable état des lieux des pratiques, la CGPME Ile-de-France est à l'initiative d'une étude sur la réalité de l'égalité professionnelle femmes-hommes. 122 entreprises franciliennes ont participé à cette grande enquête. Représentant tous les secteurs d'activité, l'enquête permet de dresser un tableau des pratiques des Petites et Moyennes Entreprises en Ile-de-France, notamment dans les structures de moins de 300 salariés.

L'étude a par exemple montré que l'égalité professionnelle femmes-hommes est un thème jugé très ou plutôt important pour près de 65% des responsables. Pourtant, plus de 56% déclarent ne pas avoir cherché à mesurer les écarts de rémunération. Ce guide a donc pour objectif de guider les chefs d'entreprises, étape par étape, pour favoriser une réelle égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### > 3 étapes sont nécessaires :

#### 1 - Mesurer

Les inégalités ne sont pas toujours visibles. Nous pouvons les produire, sans le savoir et sans le vouloir. Dans un premier temps, il est donc important de réaliser un diagnostic pour souligner les points forts et faibles de l'entreprise.

#### 2 - Evaluer

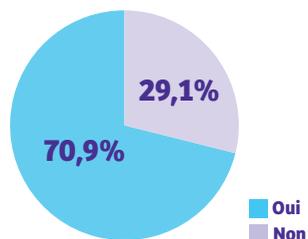
Les indicateurs permettent de mesurer les écarts de traitement entre les femmes et les hommes. Il s'agit ensuite de les comprendre. Interpréter et contex-

tualiser les résultats permet d'identifier les axes sur lesquels l'entreprise doit travailler.

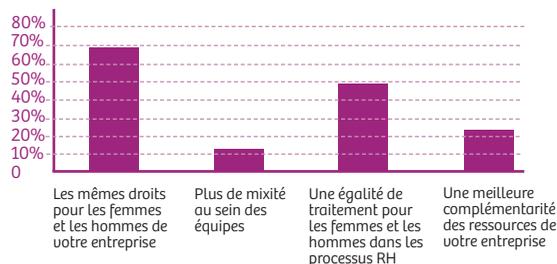
#### 3 - Agir

Après avoir détecté les axes d'amélioration, il est nécessaire de mettre en place des actions concrètes. Il n'est pas nécessaire de viser l'excellence. Pour être réalisables, les actions doivent être à l'échelle de votre entreprise. Le plan d'action peut vous aider à organiser et prioriser vos actions.

### > Pensez-vous être bien informé sur l'égalité professionnelle F/H



### > Qu'évoque pour vous la notion d'égalité professionnelle F/H



Source : enquête 2013 CGPME IDF

## Point de repère sur les obligations en vigueur

Depuis la loi du 16 novembre 2001, la discrimination est considérée comme un délit. Elle est donc punie par la loi. Parmi les 19 critères de discrimination, 3 sont notamment relatifs à l'égalité femmes-hommes :

l'âge, **le sexe**, l'origine, **la situation de famille**, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, les mœurs, les caractéristiques génétiques, l'appartenance réelle ou supposée à une ethnie, à une nation ou à une « race », l'apparence physique, le handicap, l'état de santé, **la grosseur**, le patronyme, les opinions politiques, les convictions religieuses, les activités syndicales et mutualistes.

### Aujourd'hui, toutes les entreprises françaises sont dans l'obligation de prendre en compte l'égalité femmes-hommes.

#### ● Pour les entreprises de moins de 50 salariés :

Toutes les entreprises (même les plus petites) doivent avoir des objectifs visant l'égalité femmes-hommes.

Même s'il n'est pas nécessaire de formaliser les actions dans un rapport, chaque entreprise doit prendre des mesures afin d'assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans sa structure.

#### ● Pour les entreprises de plus de 50 salariés :

Il est obligatoire de mettre en place un plan d'action et des indicateurs de suivi qui seront consignés dans **un rapport de situation comparée**. Le rapport devra être présenté au Comité d'Entreprise ou aux délégués du personnel.

Le plan d'action doit s'articuler autour d'un minimum de 3 domaines, dont la rémunération. L'ensemble des domaines est détaillé dans ce guide : le recrutement, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée.

**Attention, des pénalités financières sont attachées à ces obligations : les entreprises qui n'ont pas mis au point un accord collectif ou un plan d'action, doivent s'acquitter d'une pénalité financière équivalente à 1% des rémunérations mensuelles et gains versés aux salariés (à compter de la mise en demeure).**

## Améliorer vos méthodes de recrutement

La loi est également claire sur le sujet des recrutements. Aucune mention relative au sexe ne doit apparaître dans les critères de sélection. Cela signifie que la description de poste doit impérativement s'adresser de façon aussi claire à un homme qu'à une femme même lorsqu'il s'agit de métiers très sexués.

Vous devez donc veiller à rédiger vos offres sans allusions directes ou indirectes au sexe.

*Exemple de mentions interdites :*

*Recherche vendeuse, coiffeuse, assistante, mécanicien ou commercial.*

*Recherche vendeuse F/H, coiffeuse F/H... sont également prohibés.*

*Vous devez privilégier : vendeur/vendeuse F/H, coiffeur/coiffeuse F/H, etc.*

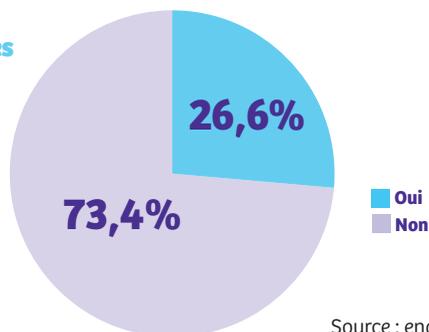
**Attention: mentionner le sexe dans une offre d'emploi est considéré comme une discrimination. Les sanctions peuvent atteindre 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.**

Il n'existe que quelques cas particuliers qui dérogent à cette règle. Par exemple, dans le domaine culturel, il est possible de faire mention du sexe lorsque le poste l'oblige. Ainsi, une troupe de théâtre peut rechercher un homme, si le rôle à interpréter est masculin.

Pour les entreprises ayant des difficultés à recruter en respectant ces critères, il existe plusieurs solutions pour rendre plus attractive votre entreprise. Si par exemple vous avez du mal à recruter des femmes dans le domaine du BTP, vous pouvez varier vos canaux de recrutement ou vous rapprocher des centres de formation.

**Le "Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle" peut financer jusqu'à 30 % des dépenses de rémunération des salariés bénéficiant de formation. Pour bénéficier de cette aide, n'hésitez pas à contacter votre délégué(e) régional(e) aux droits des femmes et à l'égalité. [www.ile-de-france.gouv.fr](http://www.ile-de-france.gouv.fr)**

> Y-a-t-il autant de femmes que d'hommes dans votre entreprise ?



Source : enquête 2013 CGPME IDF

## Idées de bonnes pratiques :

### Lors des recrutements :

- Se fixer des objectifs chiffrés en termes de recrutement femmes / hommes.
- Veiller à ne pas inscrire de critères discriminants dans les fiches de poste.
- Ne pas éliminer un candidat en raison de sa situation familiale (mère de plusieurs enfants, femme enceinte).
- Prévoir des aménagements de poste pour permettre à tous de postuler.
- Varier les canaux de recrutement.
- Utiliser la promotion interne et la formation pour augmenter les candidatures.
- Organiser des séances d'information sur les métiers que l'entreprise propose.

## Témoignages

### Lors du recrutement, l'égalité F/H est-elle prise en compte pour tous les postes ?



*Oui sans aucun problème, j'essaie même de favoriser les femmes sur les postes techniques qui sont tenus par des hommes. J'essaie de faire passer des informations sur ces postes en démontrant qu'ils ne sont pas sexués.*

*Laureline Maire - Responsable RH d'ADC Groupe*



*Je veille à ce que l'annonce de recrutement soit vraiment compréhensible pour les femmes et les hommes puis je veille à recevoir en entretien un nombre égal de candidats hommes et femmes.*

*Laurence Point - PDG Gestion et Contrôle*

## La formation et l'évolution des compétences

Si le recrutement est soumis à des règles strictes en matière d'égalité femmes-hommes, il en va de même pour la formation. En effet, l'article L.2323-47 de la loi du 23 mars 2006, renforcée par la loi du 9 novembre 2010 précise que l'employeur doit veiller « aux conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes ».

Si 95% des entreprises interviewées estiment que l'accès à la formation est identique pour les femmes et les hommes, elle peut être vécue de manière différente voire discriminatoire.

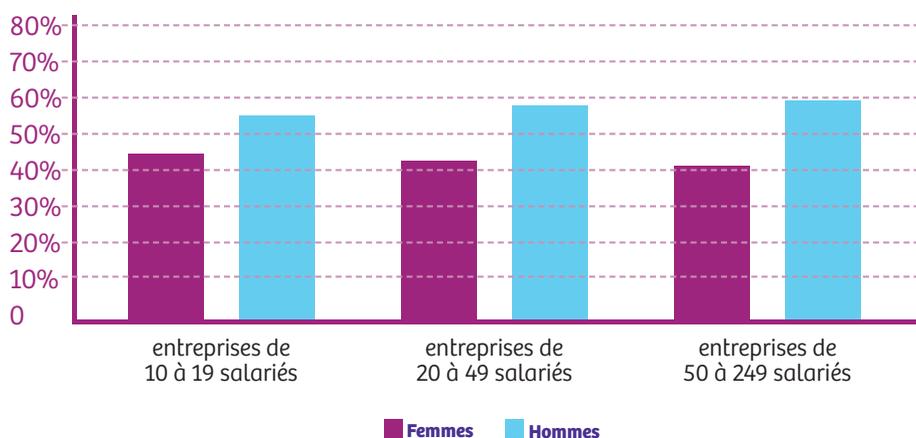
En effet, le Défenseur des Droits précise que pour se former, les femmes réorganisent leur vie professionnelle deux fois plus souvent que les hommes.

Afin d'assurer une réelle égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il est donc nécessaire de prendre en compte de nombreuses variables (horaires, lieux, fréquence, caractère qualifiant de la formation).

Les postes techniques bénéficient également plus facilement de formation que les fonctions de support administratives (secrétaire, assistant...). Cette pratique peut biaiser les pratiques et donc est une cause indirecte d'inégalité entre les femmes et les hommes.

En développant les compétences des salariés, la formation est un levier de performance pour l'entreprise. Il est donc nécessaire de faire évoluer nos pratiques pour un bénéfice mutuel et partagé.

### > Bénéficiaires des formations en %



Source : Chiffres de 2010. Céreq, exploitation des déclarations fiscales des employeurs, n° 24-83

## Idées de bonnes pratiques :

- Réaliser un tableau récapitulatif intégrant le nombre de femmes et d'hommes dans les formations, la durée entre chaque formation et l'aspect qualifiant ou non de la démarche.
- Sensibiliser les salariés sur la nécessité de se former tout au long de la carrière. Informer sur les dispositifs tels que la VAE, le bilan de compétence, ou le droit individuel de formation pour accéder à un niveau de qualification supérieur.
- Fixer à l'entreprise des objectifs clairs (% du budget alloué à la formation chaque année, nombre de formations proposées par année...).
- Proposer des formations à l'ensemble des salariés, notamment dans les services à bas niveaux de qualification.
- Être attentif aux conditions pratiques des formations (horaires, lieu, durée...).
- Prendre en compte, pour le calcul du droit individuel de formation, les périodes d'absence du salarié dans le cadre de ses congés parentalité.
- Rendre prioritaires les salariés reprenant leur activité après un congé familial.

## Témoignages

### Femmes et hommes ont-ils accès de façon égale à la formation professionnelle dans votre entreprise ?



*Nous formons tous les trimestres les collaborateurs de l'entreprise sur nos outils et logiciels informatiques, nos produits et services, et les outils technologiques dont nous disposons. Ils ont également la possibilité de bénéficier de formations individualisées (nous abordons aussi le sujet lors des entretiens annuels).*

*Hugo Krauze - PDG Actradis*



*Identique pour les hommes et les femmes ? Bien évidemment, la question ne se pose même pas. Pour nous il n'y a aucune différence que cela soit à la vente ou bien en fabrication qui est un métier technique. En formation initiale comme en formation continue, tout le monde doit en bénéficier. Je pousse même les femmes à suivre les formations techniques.*

*Emmanuel Mounier - PDG L'Éclat de Verre*

## Promotion interne : bien veiller à donner ses chances à tous.

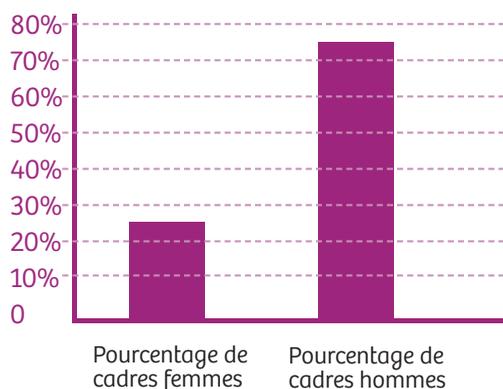
L'étude de la CGPME Ile-de-France montre que plus de 79% des entreprises jugent la promotion interne des femmes et des hommes identique.

Pour les 20% qui répondent qu'elle est inégalitaire, la promotion interne des femmes est plus lente. Il s'agit d'un sentiment minoritaire mais qui semble masquer une inégalité plus importante (65% des entreprises n'ont pas autant de femmes que d'hommes dans leur encadrement, et 23% ne disposent pas de politique de promotion professionnelle formalisée).

Nous assistons donc à un phénomène appelé le « plafond de verre ». Même si les femmes peuvent occuper des postes à responsabilité, leur ascension peut être bloquée à cause de considérations liées au sexe.

En effet, on peut souvent observer que la promotion interne est empreinte de subjectivité de la part de nombreux managers qui valorisent des disponibilités en dehors des horaires légaux ou usuels ou le fait d'effectuer des tâches imprévues. La bonne orientation dans ce domaine est de prendre en compte l'apport réel du salarié en dehors de présences qui ne sont pas productives ou d'absences en congés légaux qui ne gênent en rien son action.

### > Répartition des cadres dans les TPE-PME



Source : enquête 2013 CGPME IDF

## Idées de bonnes pratiques :

- Mettre en place des indicateurs chiffrés (nombre de femmes et d'hommes promus chaque année, nombre d'année entre chaque promotion, âge et sexe des cadres dirigeants...).
- Etablir un suivi plus particulier des salariés bénéficiant de congés maternité, parentaux, ou en temps partiel.
- Proposer régulièrement des bilans de compétences et des formations.
- Ouvrir les promotions de poste aux personnes à temps partiel.
- Sensibiliser les salariés à l'ensemble des métiers et postes proposés par l'entreprise.
- Communiquer les postes à pourvoir à tous les collaborateurs et de manière systématique.

## Témoignages



*La promotion interne est fondée sur l'investissement de chacun sans discrimination femmes-hommes. Nous veillons à ce que femmes et hommes - qui sont jeunes chez nous - puissent s'investir de la même façon notamment sur le suivi de clients lors d'événements en soirée en payant le transport et en veillant à la sécurité.*

*Fabien Martre - DG Ideal Gourmet*



*Je veille tout particulièrement au fait que les promotions femmes-hommes soient équilibrées en fonction de critères qui sont non-discriminants comme l'ancienneté et la qualification.*

*Philippe Delaunay - Dirigeant PHD Déco*

## Soyez attentif aux conditions de travail

Les conditions de travail influencent l'égalité professionnelle femmes-hommes de 2 manières :

**1-** Des conditions de travail difficiles peuvent entraîner un biais dans vos recrutements. Il est par exemple fréquent que des secteurs très durs physiquement aient des difficultés à assurer la mixité de leurs équipes. Améliorer les conditions de travail, notamment en facilitant l'ergonomie des postes, peut donc faciliter les recrutements et la mixité.

**2-** Il peut exister une inégalité de traitement entre les différents services et postes d'une entreprise. Les métiers techniques sont souvent jugés prioritaires dans les actions en faveur des conditions de travail. Pourtant les métiers féminisés sont tout autant concernés par les risques du travail. Répétition des mouvements, contact avec la clientèle, stress et fatigue, sont autant de facteurs qui peuvent entraîner des TMS et RPS (troubles musculo-squelettiques et risques psycho-sociaux). Favoriser l'égalité femmes hommes signifie donc améliorer les conditions de travail pour l'ensemble des salariés et ne pas les limiter à quelques services.

**Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle peut financer jusqu'à 50% des frais engagés dans l'aménagement des postes de travail. Pour bénéficier de cette aide, n'hésitez pas à contacter votre délégué(e) régional(e) aux droits des femmes et à l'égalité.**

[www.ile-de-france.gouv.fr](http://www.ile-de-france.gouv.fr)

**En 2010, les TMS ont entraîné 9,7 millions de journées de travail perdues pour les actifs du régime général<sup>1</sup>. Ces absences ont des conséquences directes sur l'activité des entreprises.**

<sup>1</sup>source : CNAMTS/CCMSA – chiffre 2010

## Idées de bonnes pratiques :

- Aménager l'entreprise afin de favoriser la mixité (vestiaires, douches, toilettes séparés).
- Améliorer l'ergonomie des postes comme par exemple réduire la pénibilité physique des tâches.
- Mettre en place des indicateurs (turn over, nombre d'arrêts maladie, absentéisme...)
- Interroger les salariés sur la pénibilité physique et psychologique de leur poste.
- Sensibiliser les managers et les salariés aux TMS et RPS.

## Témoignages

### Comment s'organise la mixité dans les conditions de travail ?



*Nous avons ainsi des équipes d'architectes et de métreur(se)s très féminines, donc dans des métiers qui se situent en amont des chantiers. Sur les chantiers, il n'est pas facile d'avoir des équipes mixtes. Pourtant les conditions – même si elles sont un peu dures parfois – sont accessibles aux femmes car les outils démultiplient les forces et sont maniables plus facilement que par le passé. Sinon, au total, notre ratio femmes-hommes se rapproche de l'égalité.*

*Philippe Delaunay - Dirigeant PHD Déco*



*Nous avons proposé de nombreuses formules de temps partiels qui conviennent tout à fait à nos salariées qui souhaitent souvent conserver un temps familial. Notre ratio temps plein est donc environ de 2/3 pour 1/3 de temps partiel.*

*Emmanuel Mounier - PDG L'Éclat de Verre*

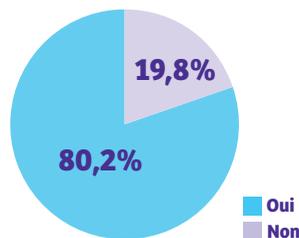
## La rémunération, fondement de toute égalité bien établie !

Mener des actions concernant la rémunération est une étape obligatoire dans la mise en place d'un plan d'action. Chaque dirigeant doit donc se pencher sur la politique de rémunération de son entreprise, mettre en place des outils d'évaluation et si nécessaire, des actions correctives.

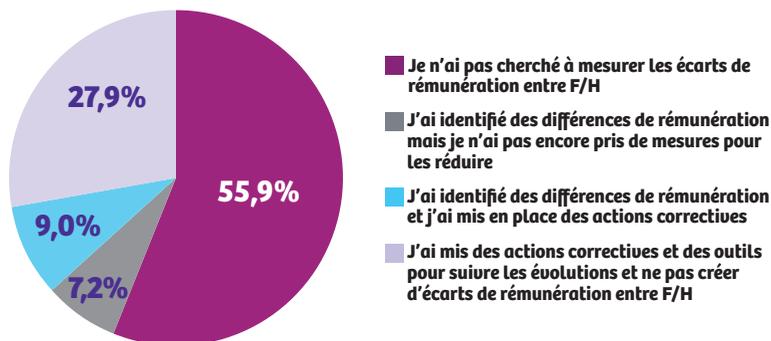
En effet, l'enquête de la CGPME Ile-de-France montre que seulement 43% des entreprises ont pris des dispositions pour mesurer les écarts de rémunération. Avant toute action, il est pourtant nécessaire de réaliser un diagnostic de ses pratiques.

Attention, au-delà du « travail égal, salaire égal », l'entreprise doit veiller à appliquer le principe suivant « **à travail de valeur égale, salaire égal** ». Il ne faut donc pas se limiter à analyser la feuille de paie, mais prendre en compte tous les critères (prime, avantage en nature, niveau hiérarchique, réalité de responsabilité) pour mener une étude sérieuse dans son entreprise.

> La rémunération des femmes est-elle équivalente à celle des hommes dans votre entreprise à tous les niveaux hiérarchiques ?



> Concernant votre politique de rémunération, quelle est la réponse qui répond le mieux à votre situation :



Source : enquête 2013CGPME IDF

## Idées de bonnes pratiques :

- Créer un tableau qui va permettre de faire apparaître les disparités de rémunération selon les sexes : détaillant pour chaque intitulé de poste la rémunération, les promotions, les primes et les avantages en nature.
- Comparer le niveau de rémunération de vos employés avec un panel de salariés à "profils équivalents" (diplômes, compétences requises, postes tenus, âge, ancienneté...). Des statistiques de rémunération par branche d'activité peuvent vous servir de référence.
- Vérifier que les augmentations de salaires bénéficient dans les mêmes proportions aux femmes et aux hommes.
- Veiller à attribuer de manière égale les primes et réévaluations de salaire. Un salarié en congé maternité/paternité, ne peut être exclu d'une augmentation générale de salaire en raison de son absence.
- Ne pas survaloriser certains services plus tenus par des hommes (par exemple direction financière, direction des achats) par rapport à ceux tenus par des femmes (par exemple direction de la communication ou des ressources humaines).

## Témoignages



**Comment veillez-vous à une stricte égalité de rémunération femmes-hommes ?**

*La rémunération est identique pour les hommes et les femmes et nous tenons compte des coefficients et de l'ancienneté dans l'entreprise.*

*Le salaire est fixé lors du recrutement puis nous abordons une possible augmentation lors de l'entretien individuel réalisé chaque année en ne tenant pas compte des congés parentaux mais plutôt du réel apport de chaque salarié à l'entreprise.*

*Hugo Krauze - PDG Actradis*



**Qu'avez-vous entrepris pour corriger les disparités de position hiérarchique et de rémunération entre femmes et hommes dans votre entreprise ?**

*En fait, j'ai créé un tableau qui reprend les positions hiérarchiques, les diplômes et l'âge des salariés et des intervenants de cours afin de suivre les écarts femmes-hommes. Pas d'écart à ce jour. Mais je suis très vigilant sur ce sujet.*

*Alain Kagan Air - PDG Training Academy*

## Articulation entre activité professionnelle et vie privée

Les entreprises ont longtemps considéré que la sphère privée de leurs salariés ne les concernait pas. L'équilibre entre la vie privée et professionnelle est pourtant indispensable pour assurer l'égalité femmes-hommes, le bien-être, l'investissement et la productivité des salariés. Par exemple, 89% des managers (hommes et femmes) estiment que les contraintes familiales sont la première cause du plafond de verre qui touche les femmes (voir le chapitre sur la promotion)<sup>2</sup>. Pour assurer l'égalité professionnelle, les entreprises doivent donc mener une réflexion sur l'équilibre de leurs salariés.

Favoriser l'équilibre vie privée/professionnelle peut se faire très simplement et à moindre coût, en rationalisant les temps de travail, les trajets et en développant les services aux salariés.

Les bénéfices seront multiples pour les salariés et l'entreprise.

### > Bénéfices pour l'entreprise :

- Facilite le recrutement de nouveaux talents
- Limite le turn-over
- Améliore la qualité du travail fourni
- Réduit les arrêts maladies (notamment liés au surmenage)
- Valorise l'image de l'entreprise auprès des clients

### > Chiffres clefs :

**62% des entreprises interrogées par la CGPME Ile-de-France déclarent prendre des mesures pour améliorer l'articulation vie privée/vie professionnelle. Ce chiffre monte à 70% pour les entreprises de moins de 9 salariés.**

<sup>2</sup> IMS - Entreprendre pour la Cité, étude «Stéréotypes et Genre», 2012

## Idées de bonnes pratiques :

- Réaliser une enquête auprès des salariés pour connaître précisément leurs problématiques (horaires, trajets...)
- Limiter les réunions avant 8H ou après 18H, et essayer de les planifier à l'avance pour permettre à chacun de s'organiser.
- Pour les secteurs aux horaires atypiques, penser à rationaliser les temps de travail pour comprimer les semaines ou les journées.
- Améliorer les congés parentaux et inciter les hommes à les prendre : en indemnisant mieux, en assurant les progressions de carrières à ceux et celles qui rentrent de congé parental.
- Limiter les temps de trajet (télé-travail, visioconférences, téléconférences,...)
- Mettre en place des services complémentaires (aide à la recherche de garde d'enfant, transport remboursé au-dessus de la limite légale, remboursement des frais occasionnés par des réunions tardives ou par des formations.)
- Nouer des partenariats avec les associations locales qui offrent des services de proximité.
- Sensibiliser vos managers et responsables à la gestion du temps.

## Témoignages

### Comment votre entreprise a-t-elle aménagé le temps de travail pour favoriser l'articulation vie privée - vie professionnelle ?



*Horaires aménagés en début et fin de journée si besoin, absences ponctuelles récupérées à l'heure du déjeuner par exemple...*

*Laurence Point - PDG Gestion et Contrôle*



*La plupart des collaborateurs ont des postes à vocation commerciale et ils doivent accompagner les clients dans des événements aux horaires décalés. Nous veillons à ce que chaque salarié puisse récupérer ses heures passées tard le soir et que les événements des clients soient programmés suffisamment à l'avance pour que les salariés puissent s'organiser.*

*Fabien Martre - DG Ideal Gourmet*

## > Et dans votre entreprise ? Faites vous-même le test en 10 questions !

**Comptez vos points : 1 point par « oui », 0 par « non ».**

1. Pour vous, l'égalité femmes-hommes est-elle indispensable pour le bon développement de votre entreprise ?
2. Comptez-vous autant de femmes que d'hommes dans vos postes à responsabilité ?
3. Avez-vous essayé de mesurer la participation des femmes aux formations par rapport aux hommes ?
4. Dans votre entreprise, modifiez-vous les horaires de réunions tardives ou vérifiez-vous que les horaires de travail décalés soient compatibles avec la vie de famille ?
5. Lors du recrutement, avez-vous plusieurs sources de recherche ?
6. Avez-vous comparé le salaire global (primes et avantages inclus) des femmes et des hommes de même compétence et aux mêmes fonctions dans votre entreprise ?
7. Avez-vous bien maintenu son poste à une femme revenant de congé maternité ?
8. Suivez-vous le droit individuel à la formation de vos employés ?
9. Avez-vous pris des mesures de soutien pour les salariés en congés parentaux ?
10. Avez-vous pensé à prendre contact avec la CGPME Ile-de-France pour vous faire accompagner dans le domaine de l'égalité professionnelle femmes-hommes ?

**De 1 à 5 points :** Il vous reste du chemin à parcourir ! Prenez rendez-vous avec la CGPME Ile-de-France.

**De 6 à 7 :** Vous êtes sur la voie. Un ou deux efforts et vous serez dans le vrai !

**De 8 à 9 :** L'égalité professionnelle femmes-hommes que vous recherchez dans votre entreprise doit porter ses fruits. Félicitations !

**Si vous avez 10 :** Faites-vous connaître pour que l'on puisse mettre en avant votre témoignage sur le site CGPME Ile-de-France concernant l'égalité professionnelle femmes-hommes. Vous êtes parfait (enfin presque !).

## Pour en savoir plus :

Des liens utiles pour vous permettre d'aller plus loin sur l'Égalité Professionnelle femmes-hommes :

[www.cgpme-paris-idf.fr](http://www.cgpme-paris-idf.fr) :

Accompagnement et ressources pour les TPE et PME.

[www.direccte.gouv.fr/](http://www.direccte.gouv.fr/) :

Le portail de la Direccte regroupe les sites des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

[www.ega-pro.fr](http://www.ega-pro.fr) :

Le site mode d'emploi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

[www.egaliteeniledelfrance.fr](http://www.egaliteeniledelfrance.fr) :

Expériences, financement de projets, carnet d'adresses : un site créé par l'ARACT pour accompagner les entreprises.

[www.femmes.gouv.fr](http://www.femmes.gouv.fr) :

Site officiel du Ministère des Droits des Femmes.

[www.haut-conseil-egalite.gouv.fr](http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr) :

Créé en janvier 2013, le Haut Conseil « a pour mission d'assurer la concertation avec la société civile et d'animer le débat public sur les grandes orientations de la politique des droits des femmes et de l'égalité ».

[www.jardinerie-egalite.fr/](http://www.jardinerie-egalite.fr/) :

Où vous pouvez télécharger le Kit Égalité.

[www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) :

Site du service public pour la diffusion du droit.

[www.travail-emploi.gouv.fr/](http://www.travail-emploi.gouv.fr/) :

Les bonnes pratiques sur le site du Ministère du Travail.



**À lire :**

**Le guide de réalisation du rapport de situation comparée édité par le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.**

Pour vous accompagner dans toutes vos démarches en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes, la CGPME Ile-de-France vous propose un accompagnement personnalisé :

- Faire un état des lieux sur l'égalité F/H dans votre PME,
- Cibler vos besoins pour faire évoluer votre management,
- Bénéficier d'un accompagnement

**1. Prise de contact** entre dirigeants et la CGPME Paris Ile-de-France

**2. Entretiens** : repérer les pratiques existantes, cerner les enjeux, expliquer, donner envie.

**3. Diagnostic en entreprise** : revisiter les process (recrutement, statut, promotion...), appréhender les risques d'inégalité, évaluer les réponses aux obligations légales.

**4. Synthèse et préconisations d'évolution.**

### Contact :

Pôle Projets : 01 56 89 09 30  
contact@cgpme-idf.fr  
www.cgpme-paris-idf.fr





# Le Guide référence des dirigeants de TPE-PME pour mettre en place l'égalité professionnelle femmes-hommes.

 **CGPME Paris Ile-de-France**  
19 rue de l'Amiral d'Estaing  
75116 Paris  
contact@cgpme-idf.fr  
www.cgpme-paris-idf.fr  
Tél. : 01 56 89 09 30  
Fax : 01 56 89 10 08



Avec le soutien de :

