



« Les femmes représentent 29 % des salariés dans l'industrie. Les entreprises réalisent que la mixité est un gage de performance économique »

Agnès Pannier-Runacher, Ministre déléguée à l'industrie

Création le 5 mars 2019 du Conseil de la Mixité et de l'Égalité Professionnelle. Ce conseil souhaite agir à 3 niveaux :

- éducation et orientation scolaire
- orientation et formation professionnelle
- gestion des carrières

Pour plus d'informations, veuillez consulter leur brochure [ici](#) !

Un « guide des bonnes pratiques innovantes en matière d'égalité femmes-hommes dans les entreprises » est consultable ci-dessous. Il a été créé pour apporter un complément au cadre législatif existant mais aussi pour répondre aux problématiques du secteur industriel.

A ce jour, il y a 30 bonnes pratiques à mettre en place pour être une **entreprise inclusive**.

Pour attirer les femmes dans l'industrie :

1. Ouvrir son entreprise et organiser des visites pour les étudiants, professeurs et le public
2. Proposer des stages et des formations en apprentissage aux jeunes filles
3. S'associer à des réseaux de femmes
4. Participer à des forums
5. Mettre en place des campagnes de communication afin de promouvoir les métiers de l'industrie
6. Travailler ses offres d'emplois pour les deux sexes
7. Former les recruteurs à ne pas avoir de préjugés
8. Fixer des objectifs de parité
9. Se rapprocher de réseau d'entreprises pour organiser des événements autour de l'emploi des femmes
10. Mettre en place une campagne interne pour lutter contre les stéréotypes





Garder les talents féminins dans l'industrie :

11. Mettre en place un suivi régulier des données
12. Calculer et publier son index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
13. Communiquer ses bons résultats, pour donner une image positive
14. Veillez à un équilibre des promotions et augmentations en fonction du sexe
15. Mettre en place une formation à la négociation salariale pour les femmes
16. Prévoir des procédures et espaces d'expression garantissant l'anonymat et un accueil bienveillant de la parole
17. Mener une réflexion aboutie sur les stéréotypes de genre, le sexisme et le harcèlement au sein de son entreprise
18. Sensibiliser l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs à la lutte contre les stéréotypes de genre, les agissements sexistes et le harcèlement à travers des formations ou des journées dédiées à ces questions
19. Signer et diffuser une charte d'engagement contre le sexisme et autres formes de violences
20. Réfléchir avec les partenaires sociaux à des outils / dispositifs / actions en faveur d'un environnement de travail plus inclusif

Permettre aux femmes d'évoluer dans l'industrie :

21. Favoriser la détection et la promotion de talents féminins internes à l'entreprise avant de se tourner vers l'extérieur
22. Accompagner les talents féminins de votre entreprise en leur permettant de développer leurs compétences, notamment via des formations internes et/ou externes
23. Mettre en place des programmes de mentorat
24. Revoir les critères de gestion des carrières pouvant créer des différences de traitement (ancienneté, interruption de carrière, disponibilité, ...)
25. Favoriser la présence de femmes à toutes les strates des organisations syndicales et patronales, notamment au sein des organes dirigeants et postes à responsabilités
26. Réfléchir aux horaires de travail afin de mieux prendre en compte l'articulation des temps professionnels et familiaux
27. Sensibiliser les chefs d'équipes et managers aux contraintes personnelles des salariés, et prévoir des temps de discussion à ce sujet, par exemple dans l'entretien individuel annuel
28. Encourager le management par objectifs pour faire évoluer la culture du présentisme
29. Favoriser le télétravail et prévoir des possibilités d'aménagements d'horaires pour plus de flexibilité
30. Oeuvrer à une meilleure prise en compte de la parentalité

Lisez dès-à-présent en intégralité [le guide](#) !

