

QUELLES ACTIONS DE COMMUNICATION EXTERNE ?



La valorisation de l'engagement de l'entreprise en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle lui permet d'en retirer des avantages économiques et sociaux complémentaires.

Communiquer en externe sur la démarche de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permet de valoriser sa politique globale de RSE (Responsabilité Sociale/Sociétale d'Entreprise).

Ce faisant, l'entreprise met en avant ses valeurs et ses bonnes pratiques. Elle renforce son attractivité auprès de ses clients et de ses partenaires. Elle enrichit son image auprès du grand public et des pouvoirs publics.

En outre communiquer sur les engagements en faveur de l'égalité professionnelle permet d'attirer de nouveaux.elle.s candidat.e.s éventuel.le.s. Ce dernier point constitue un atout de poids dans le secteur du transport et de la logistique qui peut connaître des tensions de recrutement. Enfin, communiquer sur la question de l'égalité professionnelle contribue à l'amélioration du dialogue social et valorise l'entreprise aux yeux de ses salarié.e.s.

PRINCIPES CLÉS POUR UNE COMMUNICATION ÉGALITAIRE

N°1 - Adopter une écriture déclinée au masculin et au féminin. Lorsque vous présentez votre entreprise, vous pouvez mentionner, par exemple, collaborateurs et collaboratrices, directeurs et directrices...

N°2 - Recourir à quelques astuces en utilisant des mots épicènes. Les mots épicènes sont des mots dont la terminaison ne varie pas entre le féminin et le masculin. Ils évitent donc les problèmes d'accord (Exemple : responsable, manager, cariste...). Il est aussi possible d'utiliser des mots qui « englobent ». On pense, par exemple, à une personne, l'encadrement, la direction, les équipes ...

N°3 - Veiller à l'équilibre du nombre des femmes et des hommes dans les visuels.

N°4 - Utiliser l'ordre alphabétique lors d'une énumération de personnes plutôt que l'ordre hiérarchique.

N°5 - Parler « des femmes » plutôt que de la femme.

N°6 - Présenter intégralement l'identité de femmes et des hommes (prénom, nom, métier) ...

Comment l'entreprise peut-elle valoriser sa démarche d'égalité professionnelle en externe ?

> IDÉE D'ACTION N°1

Utiliser les supports de communication déjà existants

Promouvoir la démarche égalité de l'entreprise dans les outils de communication existants.

Il s'agit ici de ne pas oublier de présenter l'engagement de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle via son site internet ou les réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, Twitter, Viadeo...).

Les autres supports de communication et d'information de l'entreprise peuvent aussi être mobilisés aisément (brochures, dépliants, rapports annuels, rapports RSE ou développement durable...).

Dans ces supports soyez attentif aux symboles, par exemple éviter les couleurs pastel ou claires pour les femmes et sombres pour les hommes.

Dans les visuels utilisés, veillez à ne pas engendrer des stéréotypes ; ex : une femme derrière un bureau, un homme au volant d'un camion.

> IDÉE D'ACTION N°2

Se faire labéliser

Se tourner vers une démarche de labellisation et participer à des prix/trophées égalité.

Différents acteurs publics ou parapublics proposent de valoriser l'engagement des entreprises en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Par exemple, sous l'égide des pouvoirs publics, l'AFNOR propose le « Label égalité », l'OPE anime la « Charte de la parentalité ».

> IDÉE D'ACTION N°4

Prendre la parole et témoigner régulièrement

Témoigner via des réseaux dédiés à la promotion de l'égalité professionnelle.

Votre entreprise pourra valoriser son engagement en nouant des partenariats avec des structures telles que Femmes en mouvement, AFMD (Association Française des Managers de la Diversité), Capital Filles, Elle Active, Elles bougent, Fondation Face, Le Laboratoire Egalité, Otrement Féminin.

Ces acteurs offrent l'occasion de se faire reconnaître auprès d'acteurs privés ou publics.

Intervenir au sein de congrès/salons consacrés au transport et à la logistique.

Les salons professionnels sectoriels tels que SITL, Solutrans, Congrès sur les ITS... donnent l'occasion de communiquer sur votre démarche d'égalité. Que vous soyez exposants ou non, les programmes de conférences comportent généralement un chapitre éditorial réservé aux RH et à la RSE qui peut vous permettre de prendre la parole et de valoriser vos bonnes pratiques.

> IDÉE D'ACTION N°3

Participer à des événements dédiés

Valoriser la démarche d'égalité de l'entreprise lors d'événements externes dédiés à l'égalité.

Pour avoir l'opportunité de développer des relations avec les médias ou les partenaires locaux sur le sujet de l'égalité professionnelle, votre entreprise peut participer à des conférences ou à des salons dédiés.

Ils sont organisés par la DRDFE, les Régions, les Départements ou les Municipalités. Il s'agit, en général, de mettre en avant des entreprises témoins, vertueuses, en égalité. De même, les Agences Régionales pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) peuvent accompagner et relayer les actions égalité de l'entreprise.

Ces événements sont organisés notamment à l'occasion des temps forts de l'égalité professionnelle nationaux et internationaux, le 8 mars (journée internationale des droits des femmes) et des événements tels que la Semaine de l'égalité professionnelle et « Equal Pay Day ».

> IDÉE D'ACTION N°5 - Communiquer par les offres d'emploi

Valoriser la démarche égalité au sein des offres d'emploi et descriptifs de poste

L'offre d'emploi constitue un excellent moyen pour partager et faire connaître les valeurs de votre société. Il s'agit, en particulier, de parvenir à attirer les meilleurs futur.e.s collaborateurs ou collaboratrices de l'entreprise.

Au-delà de mentionner H/F dans l'intitulé de vos offres d'emploi, il s'agit d'abord de veiller à décliner l'ensemble du texte de l'annonce au masculin et au féminin.

De même, dans la description du poste, il est conseillé de veiller à ne pas détourner l'intérêt des femmes en mentionnant des qualités prétendument trop viriles.

Enfin, il est toujours indispensable de rappeler l'engagement de votre entreprise en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité.

COMMENT RECOURIR AUX CONTRATS DE MIXITÉ ?



La valorisation de l'engagement de l'entreprise en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle lui permet d'en retirer des avantages économiques et sociaux complémentaires.

Le « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » aide les entreprises au financement :

- soit d'un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle,
- soit de mesures en faveur de l'amélioration de la mixité des métiers.

Il est conclu au nom de l'État par le préfet de région et l'entreprise. Il précise :

- les engagements de l'entreprise et les modalités de contrôle de leur réalisation,
- le montant de l'aide de l'État et les conditions de son versement,
- les modalités d'évaluation et de diffusion de l'information sur les actions réalisées.

« Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes trouve son fondement dans l'article L. 1142-4 du code du travail qui autorise des mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes, visant à établir l'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait dont font l'objet les femmes, par des mesures réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, et de l'amélioration des conditions de travail ».¹

Il est particulièrement adapté au secteur du transport et de la logistique dans lequel les métiers sont parfois peu mixtes.

¹ Source <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/article/le-contrat-pour-la-mixite-des-emplois-et-l-egalite-professionnelle>

Comment l'entreprise peut-elle monter un contrat de mixité ?

Quels types d'entreprises sont éligibles ?

Toutes les entreprises sont éligibles aux contrats de mixité.

Aucune condition n'est liée à l'activité ou à l'effectif de l'entreprise.

Quel est le niveau des aides ?

L'État prend en charge une partie du coût de la réalisation des actions éligibles.

Les niveaux de prise en charge maximum (déduction faite de la TVA) s'établissent de la manière suivante :

- jusqu'à 50 % pour les coûts d'investissement en matériel liés à la modification de l'organisation ou des conditions de travail,
- jusqu'à 50 % pour les coûts de formation ou de sensibilisation dans l'entreprise,
- jusqu'à 30 % des dépenses de rémunération des salarié.e.s bénéficiant des actions de formation ou de sensibilisation mises en place dans le cadre du contrat de mixité. Sont exclues de l'aide éventuelle, les augmentations de rémunérations, quelles qu'en soient les modalités, acquises par les salariés du fait de la réalisation du plan.

A qui s'adresser pour en bénéficier ?

Le contact privilégié de votre entreprise est la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE).

Elle est présente au sein de votre préfecture de Région. Il est aussi possible de solliciter les Délégations Départementales aux Droits des Femmes et à l'Égalité.

Les coordonnées des DRDFE sont accessibles sur le site internet du ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances : www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr

Quelles sont les actions qui peuvent être co-financées ?

Les actions éligibles sont des mesures de formation ou d'amélioration des conditions de travail.

Vous pouvez envisager, par exemple, un contrat mixité dans le cas d'un investissement dans un équipement matériel permettant de réduire la pénibilité des activités de chargement, de déchargement ou de manutention afin de les rendre plus accessibles aux femmes. De même, les investissements pour des installations sanitaires ou des vestiaires peuvent être éligibles.

Vous pouvez aussi bénéficier de financements d'actions de sensibilisation ou de formation de femmes pour exercer un métier traditionnellement occupé par des hommes (conduite de véhicules, quai, maintenance des véhicules...).

Quelles sont vos obligations contractuelles liées aux contrats de mixité ?

Comme pour toute aide publique, l'Etat établit des règles d'éligibilité et de suivi spécifiques.

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes précise l'objet et la nature des engagements souscrits par l'employeur. Ceux-ci doivent avoir pour but de contribuer significativement à la mise en place de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ou l'établissement, ou de contribuer à développer la mixité des emplois, par l'adoption de mesures mentionnées ci-dessus : sensibilisation, embauche, formation, etc.

L'entreprise doit avoir au préalable :

- Soit conclu un accord collectif comportant des actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Soit avoir adopté un plan pour l'égalité professionnelle ;
- Soit avoir adopté une ou plusieurs mesures en faveur de la mixité des emplois.

Le comité social et économique (CSE) doit être tenu informé de l'exécution des engagements du contrat tout comme la Directe et le.la chargé.e de mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité.

Les salarié.e.s bénéficiaires des actions doivent être en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois ou en mission intérimaire d'au moins 6 mois.

Cette aide n'est pas cumulable avec une aide publique ayant un objet identique.

À SAVOIR

Les enveloppes budgétaires dédiées aux contrats pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont limitées.

Il est donc conseillé de se manifester en début ou en fin d'exercice.

Par ailleurs, plus l'entreprise manifeste son intérêt pour le sujet de l'égalité professionnelle ou de la mixité et apporte les preuves de son engagement, plus elle a de chance d'obtenir une réponse favorable.

Vous pouvez consulter :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/article/le-contrat-pour-la-mixite-des-emplois-et-l-egalite-professionnelle>



La valorisation de l'engagement de l'entreprise en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle lui permet d'en retirer des avantages économiques et sociaux complémentaires

Le « label égalité » vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelle. Propriété de l'État, il est délivré par AFNOR Certification.

Il s'obtient par la validation d'un dossier de candidature à l'issue d'un audit payant, dont le coût est variable selon la taille de l'entreprise. Sa durée est de 4 ans, et un audit intermédiaire à mi-parcours vient vérifier l'application effective des plans d'actions prévus.

Il peut éventuellement être couplé avec le « label diversité ».

Il reconnaît et promeut les bonnes pratiques de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Tout au long du processus de labellisation, il permet à l'entreprise candidate d'évaluer les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité, ses pratiques de gestion des ressources humaines, son management ainsi que la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel et de les améliorer si nécessaire.

À NOTER

Si votre entreprise dispose d'un diagnostic égalité, d'une stratégie d'action, d'un accord égalité ou à défaut d'un plan d'action (voir fiche Quelles sont les obligations légales de mon entreprise ?), le label ne vous demandera pas d'engagement conséquent supplémentaire.

Il est conseillé de nommer un.e interlocuteur.trice dédié.e au processus de labellisation. Cette personne devra prévoir du temps pour compléter le dossier de candidature en accord avec le cahier des charges AFNOR Certification. Elle devra également se rendre disponible pour la bonne marche de l'audit.

Vous pouvez aussi déléguer une partie de ces tâches à un cabinet spécialisé en égalité professionnelle qui vous guidera durant tout le processus de labellisation.

Quels sont les procédures et les critères du label égalité ?

Label égalité - Quel est le processus de labellisation ?

La durée moyenne d'un processus de labellisation est de 12 mois. Il se décompose en 7 étapes.

Etape 1 - retrait du dossier de candidature auprès d'Afnor Certification.

Etape 2 - dépôt du dossier de candidature complété.

Etape 3 - Planification et organisation de l'audit mené par Afnor dans l'entreprise.

Etape 4 - Audit dans l'entreprise.

Etape 5 - Rapport d'évaluation de l'audit avec recommandations en vue du passage en commission de labellisation.

Etape 6 - Passage en commission de labellisation.

Etape 7 - Décision de labellisation.

Label égalité - critère 2 - Impliquer la direction

L'obtention du label égalité nécessite que la direction s'engage et s'implique sur la pertinence, la mise en œuvre et le suivi de la politique d'égalité de l'entreprise.

La direction a ainsi pour rôle :

- De s'engager sur la formalisation de la politique d'égalité professionnelle définie.
- De s'assurer de sa pertinence et de sa cohérence à travers la définition d'objectifs, d'actions de sensibilisation et de formation, d'une veille législative...
- De communiquer sa motivation à engager des actions et de s'assurer que les responsabilités en matière d'égalité professionnelle soient définies et communiquées dans l'entreprise.
- De désigner un.e référent.e qualifié.e, de fournir les ressources et moyens nécessaires, de veiller à ce que les actions soient menées.
- D'avoir finalisé, ou être dans la perspective d'établir, un accord égalité ou, à défaut, un plan d'action, en fonction des obligations légales de l'entreprise.

Label égalité - critère 1

Posséder une démarche formalisée

La procédure de labellisation implique que l'entreprise ait évalué sa situation, ses risques et sa politique d'égalité professionnelle.

Il s'agit ainsi :

- De procéder à un état des lieux puis à un diagnostic de l'égalité professionnelle dans l'entreprise.
- D'analyser les risques et les marges de progrès repérés au terme de l'état des lieux et du diagnostic.
- Définir une politique, une stratégie d'entreprise, en matière d'égalité professionnelle qui soit fondée sur les conclusions issues des étapes précédentes.

Label égalité - critère 3 - Communiquer

Le label égalité invite l'entreprise à communiquer en interne et à lutter contre les stéréotypes et le sexisme.

Il s'agit ici de bâtir un plan annuel de communication interne afin de promouvoir les enjeux, la politique, les accords, les actions et les résultats de l'entreprise.

La communication interne prévoit aussi des actions de lutte contre les stéréotypes et le sexisme ainsi que la formation des personnes impliquées dans la mise en œuvre de sa politique d'égalité professionnelle.

Le label égalité nécessite, de même, une politique de communication externe.

L'entreprise doit communiquer au minimum sur l'engagement de la direction dans la politique d'égalité. Elle est invitée à monter des partenariats avec des acteurs territoriaux agissant pour l'égalité, à communiquer à ses fournisseurs son engagement et à mettre en œuvre des actions de promotion de l'égalité auprès de ses clients.

Label égalité - critère 4 - Agir et évaluer

L'obtention du label implique de prendre en compte, et d'évaluer, l'égalité dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance de l'entreprise.

- Mener une politique de recrutement et de gestion de carrière cohérente qui vise à atteindre une égalité salariale et une plus grande mixité, y compris dans les différentes instances de décision de l'entreprise.
- Animer un management (tutorat, groupes de travail, réseaux professionnels ...) qui favorise la mixité à tous les niveaux hiérarchiques.
- Instaurer des méthodes et une organisation du travail qui favorisent la compatibilité des vies professionnelle et familiale.
- S'assurer de l'accès non discriminé aux formations dispensées au personnel.

Les actions menées doivent faire l'objet d'un bilan annuel de la politique d'égalité et de l'atteinte de ses objectifs. L'évaluation conduit à la définition de nouveaux objectifs et à la planification de nouvelles actions d'amélioration.



COMMENT SOUSCRIRE À LA CHARTE DE LA PARENTALITÉ EN ENTREPRISE ?



La valorisation de l'engagement de l'entreprise en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle lui permet d'en retirer des avantages économiques et sociaux complémentaires.

Créée en 2008 par l'Observatoire de l'Équilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise (OPE), sous le haut patronage de l'État, la « Charte de la parentalité en entreprise » a pour objectif d'inciter les entreprises à proposer aux salarié.e.s qui sont parents un environnement mieux adapté aux responsabilités familiales.

Elle s'inscrit dans la volonté de l'État de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La signature de la charte permet d'enrichir la politique RSE. Elle contribue à la valorisation de l'image de l'entreprise en externe et permet d'améliorer le dialogue social en interne.

Elle est en outre un signal important pour les candidat.e.s et renforce donc l'attractivité des emplois de l'entreprise.

Comment devenir signataire de la charte de la parentalité en entreprise ?

Compléter le formulaire en ligne

L'OPE a mis tout en œuvre pour rendre la charte accessible aux entreprises via internet.

Le dirigeant est simplement invité à renseigner un questionnaire en ligne sur les motivations et les bonnes pratiques de son entreprise afin de prouver son adhésion aux engagements de la charte. (voir ci-dessous).

Le questionnaire est accessible à cette adresse :

<https://www.observatoire-qvt.com/charte-de-la-parentalite/signer-la-chart/>

L'entreprise doit aussi s'acquitter de frais d'inscription délibérément peu onéreux (de 50 € hors taxes à 1 000 euros hors taxes, en fonction de la taille de l'entreprise).

Se joindre aux signataires de la charte

La charte de la parentalité en entreprise a déjà été signée par près de 500 employeurs.

Les signataires sont pour moitié des entreprises de plus de 1 000 salarié.e.s, tandis que l'autre moitié est constituée de PME et de TPE. Un quart environ compte moins de 30 salarié.e.s.

L'OPE développe et anime un réseau d'acteurs impliqués dans la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ainsi que dans le soutien à la parentalité en entreprise. Les signataires de la charte deviennent parties prenantes de ce réseau.

Valoriser les bonnes pratiques de l'entreprise

L'adhésion à la charte implique de valoriser et de promouvoir, via le formulaire en ligne, ses bonnes pratiques en faveur de la parentalité.

Vous trouverez des idées d'actions et de bonnes pratiques dans les parcours « Conditions de travail » et « Parentalité » d'itinéraire égalité.

Voici en complément 5 exemples d'actions plébiscitées par les signataires de la charte :

- L'aménagement ponctuel des horaires en cas de problèmes familiaux.
- La facilitation du travail à temps partiel sans impact négatif sur l'évolution professionnelle.
- La mise en place de règles simples dans la vie professionnelle (éviter les horaires de réunions trop matinaux ou tardifs...).
- L'aménagement de congés parentaux d'éducation et de paternité, sans impact négatif sur l'évolution professionnelle.
- La tenue systématique des entretiens pré et post congé de maternité et paternité.

À SAVOIR

Ci-contre la copie de la charte de la parentalité en entreprise proposée par l'OPE.

Ce document résume la nature des engagements pris par les signataires.

Charte de la parentalité en entreprise

Favoriser la parentalité en entreprise c'est accompagner les pères et les mères dans l'équilibre de leur rythme de vie : mieux vivre et mieux travailler.

Une prise en compte de la parentalité des salariés s'inscrit dans une démarche de respect de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Elle encourage un environnement de travail où les salariés-parents peuvent mieux concilier leur vie professionnelle et familiale.

Notre entreprise, en signant cette Charte, témoigne de sa volonté de mettre en place des actions concrètes en faveur de la parentalité.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

- ➔ **Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise**
 - Sensibiliser nos responsables Ressources Humaines et nos managers aux enjeux d'une meilleure prise en compte de la parentalité en interne
 - Informer l'ensemble des collaborateurs sur notre engagement
- ➔ **Créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour la femme enceinte**
 - Faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des salariés-parents
 - Aménager les conditions de travail pour les femmes enceintes
- ➔ **Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents**
 - Prévenir et éliminer les pratiques discriminantes pour les salariés-parents au sein de nos processus Ressources Humaines
 - Favoriser des pratiques et comportements managériaux respectant l'évolution professionnelle des salariés-parents