



MIX'UP

**LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
FEMMES – HOMMES**

Comment en parler ?

Pourquoi ce support ?

En 2021, STEF s'engage à faire de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un sujet prioritaire, qui vient compléter notre politique diversité et inclusion.

Ci-après vous retrouverez le détail de nos **engagements** et **actions** à horizon 2030.

Sur le terrain, en contact avec vos collègues, clients et partenaires, c'est vous qui êtes les **ambassadeurs** et **ambassadrices** de cette démarche.

Grâce à cette **plateforme de discours**, vous aurez toutes les clés en main pour en parler autour de vous !

MIX'UP

**LA DEMARCHE MIX'UP :
DE QUOI S'AGIT-IL ?**

MIX'UP est le nom de la démarche qui regroupe nos engagements et nos actions en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Chaque événement, formation ou support de sensibilisation estampillé MIX'UP visera à répondre à l'un de nos 5 engagements développés dans la suite de ce document.

Nos 5 engagements en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle

Le Groupe STEF est depuis longtemps porté par la volonté d'offrir un environnement de travail dans lequel ses collaborateurs et collaboratrices puissent s'intégrer et s'épanouir. Convaincus que **la mixité de nos équipes est une opportunité pour que chacun et chacune révèle son potentiel**, nous nous engageons dans une démarche volontariste pour faire de l'égalité et de la mixité un axe stratégique dans la gestion de nos ressources humaines.

Ainsi nous nous sommes fixé **5 engagements à l'horizon 2030 pour mettre en œuvre des actions concrètes** notamment en matière de recrutement, de formation et sensibilisation aux stéréotypes, de gestion des carrières ou d'adaptation de nos environnements de travail.

1

Accroître la **mixité** dans nos équipes

2

Garantir une **intégration** et une **évolution de carrière** équitables

3

Favoriser l'**équilibre** entre la vie **professionnelle** et la vie **personnelle**

4

Adapter nos **conditions** et **environnements** de travail

5

Changer l'**image** de nos métiers

Accroître la mixité dans nos équipes

Saviez-vous que dans l'Union européenne les femmes ne représentent que 22 % des salariés dans le secteur de la logistique et 12 % en transport* ? Historiquement masculin, notre secteur d'activité accuse un vrai retard en matière de mixité femmes-hommes. Un environnement non-mixte est souvent propice à la diffusion de stéréotypes. Notre objectif est donc double : sensibiliser nos équipes pour mieux accueillir femmes et hommes dans l'entreprise.

POURQUOI EN PARLER ?

Un environnement de travail mixte et inclusif pour permettre à chacun et chacune d'exprimer tout son potentiel

Chez STEF, mettre l'humain au cœur de l'attention fait partie de notre culture. Faire le choix de favoriser un environnement inclusif, c'est-à-dire qui intègre et donne la voix à tous et toutes, c'est valoriser chaque individu tel qu'il est, sans qu'il ait à se cacher derrière ce qu'on attend de son genre. Un collaborateur épanoui ou une collaboratrice épanouie se projettera plus facilement à long terme dans votre équipe !

Nous avons tous et toutes des stéréotypes... En prendre conscience est un premier pas !

Les stéréotypes, ce sont des croyances partagées par un groupe social sur un autre. Ils nous permettent de simplifier les situations pour raisonner plus rapidement. Le problème : si nous n'y prenons pas garde, ils peuvent nous amener à faire des choix discriminants !

Le sexisme au travail : à faire disparaître

Parfois qualifié de « bienveillant », le sexisme est le fait de tenir des propos ou d'adopter un comportement réducteur, intimidant, offensant ou parfois humiliant vis-à-vis d'une personne sous prétexte qu'il soit un homme ou qu'elle soit une femme.

Au travail, un seul mot d'ordre : c'est la compétence qui prime !

* Business case to increase female employment in Transport – European Commission 2018

Accroître la mixité dans nos équipes

QUELS ENJEUX ?

- Valoriser tous nos talents sans discrimination
- Faire émerger une atmosphère de travail épanouissante pour tous et toutes

NOS OBJECTIFS

- Augmenter de 25 % la part des femmes dans les effectifs d'ici 2030
- Sensibiliser tous les collaborateurs et collaboratrices de nos pays

ET CONCRÈTEMENT, QUE FAIT-ON ?

- Des formations à la Diversité et à l'égalité professionnelle femmes-hommes à destination du top management (Codir Pays, BU) des CODIR Sites, des managers de proximité
- Des ateliers de sensibilisation « Bien travailler ensemble » pour les collaborateurs et collaboratrices
- Un e-learning de sensibilisation à la diversité et à l'égalité professionnelle F/H ouvert aux personnels connectés

Garantir une intégration et une évolution de carrière équitables

La gestion des carrières est un levier essentiel de l'égalité des chances et plus spécifiquement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cependant, les stéréotypes évoqués précédemment ont une forte influence sur les carrières et sans mesure concrète pour y faire face, les femmes vont souvent être confrontées à un plafond et/ou des parois de verre qui les limitent dans leur parcours professionnel.

POURQUOI EN PARLER ?

Un « plafond » et des « parois » de verre ?

Le plafond de verre est une expression servant à désigner les barrières qui empêchent les femmes d'accéder aux niveaux hiérarchiques les plus élevés en entreprise. L'expression « parois de verre » quant à elle, vise plutôt à désigner les stéréotypes qui cantonnent les femmes à certains rôles, ou certaines fonctions dans l'entreprise.

En parler pour partager nos expériences !

Certains pays, dont la politique en faveur de l'égalité femmes-hommes est plus avancée, ont mis en place des pratiques RH qui peuvent nous servir d'exemple !

Une règle indiscutable : l'égalité salariale !

Si les écarts s'expliquent souvent par le type de contrat (temps plein ou partiel) ou l'ancienneté, nous nous devons de souligner que l'égalité salariale est une norme indiscutable. À poste et compétences équivalents, une femme doit recevoir le même salaire qu'un homme.

Garantir une intégration et une évolution de carrière équitables

QUELS ENJEUX ?

- Valoriser tous nos talents sans discrimination
- Faire émerger une atmosphère de travail épanouissante pour tous et toutes

NOS OBJECTIFS

- Augmenter de 25 % la part des femmes dans nos effectifs d'ici 2030
- Améliorer l'intégration, la fidélisation et le développement professionnel des femmes par la mise en place d'actions de mentoring et de parcours de développement
- Renforcer la détection des talents, les parcours de promotion interne, les évolutions de carrière, avec un point de contrôle sur les rémunérations

ET CONCRÈTEMENT, QUE FAIT-ON ?

- Un outil de Diagnostic de Situation Comparée femmes-hommes existant et déployable à tous les pays, permettant d'analyser la situation de son site, afin de structurer un plan d'actions adapté.
- Des indicateurs de performance à suivre pour chaque étape de la carrière (recrutement, intégration, gestion des carrières...) afin de mesurer nos progrès.
- Des formations dédiées et une animation du groupe de mentoring et des parcours de développement au féminin.
- Un réseau mixité européen actif et volontaire, composé de femmes et d'hommes issus de nos différents métiers, pour relayer la démarche en interne comme en externe : 50 personnes engagées sous un an.
- Un Comité de Pilotage Européen Ega pro et mixité professionnelle femmes-hommes relayé par des points trimestriels en CODIR Pays et BU et un point semestriel en Comité exécutif.

Favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Qu'on ait un cours de sport après le travail ou un enfant à récupérer, concilier sa vie personnelle et professionnelle est trop souvent un défi. C'est une question de qualité de vie au travail et de santé. Mais c'est aussi un vecteur de rééquilibrage des rôles dans la vie familiale, contribuant ainsi au développement de la mixité.

POURQUOI EN PARLER ?

Des stéréotypes qui nous poursuivent en dehors de l'entreprise !

Horaires atypiques, travail à temps plein, niveau d'autonomie faible, temps de trajets longs, ou encore forte intensité de travail... Les femmes seraient 20 % plus susceptibles de subir des récriminations en cas de trop fort investissement professionnel*. Ces stéréotypes sont à la base des déséquilibres entre les choix de carrière des hommes et ceux des femmes !

Parentalité et mixité, quel rapport ?

Devenir parent est un événement majeur dans une vie, il entraîne un certain nombre de bouleversements. L'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle doit souvent être repensé et la répartition des tâches au sein des couples est remise en question.

Les effets cachés du congé paternité...

Le schéma suivant lequel le père ou second parent reprend rapidement le travail et la mère, restée seule les premiers mois, endosse la plupart des tâches domestiques, rend plus difficile le retour au travail après la naissance. STEF encourage ses collaborateurs à prendre leur congé paternité dans leur intégralité afin de favoriser la mixité au travail !

* *Conciliation difficile entre vie familiale et vie professionnelle* - DARES 2019 & *Business case to increase female employment in Transport* - European Commission 2018

Favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle

QUELS ENJEUX ?

- Favoriser la qualité de vie de nos collaborateurs et collaboratrices
- Valoriser la singularité de chacun et chacune

NOS OBJECTIFS

- S'assurer que chaque homme ou second parent, soit dans les conditions de prendre son congé paternité, s'il le souhaite

ET CONCRÈTEMENT, QUE FAIT-ON ?

- Des organisations de travail flexibles pour faciliter l'équilibre des temps professionnels et personnels. Exemples : plannings, horaires, temps partiels...
- Des actions de soutien à la parentalité (maternité, paternité...)

Adapter nos conditions et environnements de travail

Dans notre secteur composé à près de 80 % d'hommes, l'environnement de travail et les équipements ne sont pas toujours pensés pour des équipes mixtes. Afin de diminuer ces contraintes liées à l'environnement, nous accélérerons nos expérimentations et innovations sur le terrain pour donner à tous et toutes les moyens de rejoindre nos métiers.

POURQUOI EN PARLER ?

Il s'agit souvent de droits élémentaires !

La présence de vestiaires ou toilettes séparés pour les femmes et les hommes et d'équipements de protection individuelle adaptés aux morphologies de tous et toutes sont des basiques sur lesquels tout notre secteur est en retard.

Ouvrir la voie et montrer l'exemple

Du fait de notre position dans le secteur, nous avons à cœur d'innover et de montrer l'exemple. Améliorer les conditions de travail sera autant profitable pour les femmes que pour les hommes. Le lieu de travail doit être un endroit où chacun et chacune puisse s'épanouir et se sentir en sécurité.

Une aubaine pour nos métiers en pénurie de candidats !

En rendant possible l'accès de nos métiers aux femmes, nous doublons le nombre de potentiels candidats. L'effet ne sera certes pas immédiat mais nous permettra d'augmenter le bassin de profils compétents dans le secteur.

Adapter nos conditions et environnements de travail

QUELS ENJEUX ?

- Garantir la sécurité et la santé de tous et toutes sur le lieu de travail
- Diminuer les contraintes liées au poste par des expérimentations sur le terrain et des solutions innovantes
- Augmenter le nombre de candidatures potentielles

NOS OBJECTIFS

- Garantir un environnement de travail excluant toute forme de sexisme ou de harcèlement
- Adapter les locaux sociaux (vestiaires, sanitaires...) de nos sites
- Poursuivre le développement d'une gamme d'EPI et vêtements de travail adaptés à tous et toutes
- Améliorer nos process et équipements de travail

ET CONCRÈTEMENT, QUE FAIT-ON ?

- Des groupes de travail pour déployer des plans d'actions ciblés sur les équipements et conditions de travail
- Des actions en local pour mise aux normes des locaux sociaux (vestiaires, sanitaires...), et une adaptation des vêtements de travail, EPI...

Changer l'image de nos métiers

Pour compter plus de femmes dans nos rangs, nous voulons montrer au grand public que nos métiers sont ouverts à tous et toutes. Notre message est simple : vous aussi pouvez devenir conductrice, agente de quai, ou préparatrice, vous aussi avez des perspectives de carrière intéressantes dans nos activités.

POURQUOI EN PARLER ?

L'image de nos métiers se construit très tôt !

Les stéréotypes de genre sont acquis via notre environnement socio-culturel dès le plus jeune âge. Au moment de choisir leur orientation professionnelle, garçons et filles font des choix de formations très sexués. Sensibiliser les plus jeunes en leur expliquant que les métiers du transport et de la logistique sont tout aussi bien faits pour les femmes que pour les hommes est un levier primordial pour la mixité dans nos métiers.

Les rôles modèles, sources d'inspiration pour tous et toutes !

Saviez-vous que parmi tous les prix Nobel, on ne compte que 6 % de femmes ? Tout comme les petites filles manquent de rôles modèles pour les encourager à s'engager dans une carrière scientifique, elles manquent également d'exemples où la place du conducteur est occupée par une femme. C'est aussi en communiquant sur les femmes qui travaillent avec nous au quotidien que nous parviendrons à changer les mentalités !

Changer l'image de nos métiers

QUELS ENJEUX ?

- Valoriser nos métiers grâce à des parcours inspirants
- Attirer de nouveaux talents chez STEF

NOS OBJECTIFS

- Diffuser une promesse employeur valorisant la mixité de nos métiers et des parcours de carrière inspirants
- Déployer une campagne de communication externe (engagements, actions mises en place, témoignages...) qui donne la parole aux femmes et aux hommes du Groupe, à partir de 2022
- Conclure des partenariats associatifs, institutionnels, écoles pour favoriser la mixité dans nos métiers

ET CONCRÈTEMENT, QUE FAIT-ON ?

- Des interventions avec des collaborateurs et collaboratrices, ambassadeurs, auprès de nos partenaires emploi, écoles, forums, job dating en local, sur la mixité dans nos métiers
- Des partenariats associatifs, institutionnels, écoles au niveau local
- Des offres d'emploi rédigées de manière à attirer autant les femmes que les hommes
- Une attention portée à la féminisation des prises de parole écrites comme orales (ex : collaborateurs et collaboratrices) et à la neutralité (ex : école de conduite et non plus école des conducteurs)

La lettre d'engagement de la Direction Générale et du Comité exécutif



LETTRÉ D'ENGAGEMENT sur l'égalité et la mixité professionnelle femmes-hommes

Dans une société en constante mutation, l'évolution des métiers vers une plus grande mixité est un facteur d'épanouissement pour les collaborateurs et collaboratrices et une chance pour les entreprises. Supprimer les inégalités entre les femmes et les hommes et déconstruire les stéréotypes présents dans le monde du travail sont donc des défis majeurs pour tous les acteurs économiques.

En tant qu'entreprise engagée et employeur responsable, STEF a décidé de faire de la mixité et de l'égalité professionnelle l'une de ses priorités.

Nous avons choisi d'affirmer cette volonté à travers de la démarche MIX'UP qui rassemble les 5 engagements choisis par le Comité exécutif et qui seront mis en œuvre d'ici 2030 :

- 1. Accroître la mixité dans les équipes.**
Evoluant au sein d'un secteur historiquement masculin, le Groupe a pour ambition d'augmenter de 25 % la part des femmes dans ses effectifs d'ici 2030. Afin d'atteindre cet objectif, il se fixe de déployer un programme d'actions de formation et de sensibilisation de la totalité de ses collaborateurs et collaboratrices aux questions d'égalité et de mixité.
- 2. Garantir une intégration et une évolution de carrière équitables.**
Le Groupe mettra en œuvre, sur l'ensemble de ses pays, un plan d'actions afin que chacun et chacune puisse révéler son meilleur potentiel dès son intégration dans le Groupe puis dans l'exercice de sa carrière au sein de STEF.
- 3. Favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.**
Le Groupe s'engagera à faciliter l'équilibre des temps professionnels et personnels en favorisant la flexibilité de ses organisations de travail. Il apportera, par ailleurs, une attention particulière au soutien à la parentalité de ses collaborateurs et collaboratrices, dans tous les pays où il est présent.
- 4. Adapter les conditions et environnements de travail.**
La qualité de vie au travail étant un axe fort de sa politique RSE, le Groupe mènera toutes les recherches et expérimentations destinées à améliorer les conditions de travail en son sein, au bénéfice de chacun et chacune.
- 5. Changer l'image de nos métiers.**
En s'appuyant sur l'engagement et l'enthousiasme de ses équipes, le Groupe entend faire porter sa voix pour valoriser les métiers du transport, de la logistique, et du conditionnement notamment auprès des jeunes, pour valoriser la mixité de nos métiers.



Cette démarche sera accompagnée d'un suivi régulier afin de nous assurer que nous sommes sur la bonne trajectoire et d'en mesurer l'impact, partout en Europe.

Au travers de cette lettre d'engagement, nous souhaitons encourager l'ensemble des équipes du Groupe à devenir acteur et actrice de cette démarche. En effet, c'est ainsi que nous serons en mesure, ensemble, de faire bouger les lignes et de parvenir à des résultats tangibles.

Stanislas Lemor
Président-directeur général

Marc Vettard
Directeur général délégué
accompagnés de l'ensemble des membres du Comité exécutif.

Stéréotype :

Préjugé :

Discrimination :

Sexisme :

Sexisme « bienveillant » :

Genre :

Mixité :

Diversité :

Inclusion :