

A. COMMUNIQUER ET SENSIBILISER DANS L'ENTREPRISE

1. POURQUOI ?

La mise en œuvre de l'égalité professionnelle femmes-hommes concerne et implique tous les acteurs de l'entreprise. Le projet doit être appréhendé par chacun-e, à son niveau, afin de susciter la prise de conscience, l'adhésion et un soutien collectif. À cette fin, il est impératif d'informer et de sensibiliser quant aux :

- Enjeux humains, légaux et économiques.
- Préjugés et stéréotypes touchant femmes et hommes au travail.
- Pratiques mobilisables et réussites.

2. UN ÉTAT DES LIEUX SIMPLE

Quelques questions-clés que l'employeur peut se poser sur sa communication égalité professionnelle existante :

- Quand communique-t-on sur l'égalité professionnelle dans la structure ? À quelles occasions ? Quelle fréquence ?
- Qui est impliqué-e ? salarié-e-s, représentants du personnel, cadres, gouvernance ? interlocuteurs externes ?
- Sur quoi précisément : aspects juridiques, progrès à faire, réussites ?
- Avec quels supports ? Communication orale et/ou écrite (affichage dans les locaux, lettre d'information, intranet, ...)
- Sous quelle forme : langage épicène, images et illustrations mixtes, et non stéréotypées ?
- Le cas échéant, pourquoi n'en parle-t-on pas ? Certains sujets sont-ils plus difficiles à aborder ?

3. QUI CIBLER ?

La direction et gouvernance

Elle décide de la politique et de la stratégie
Est sensible aux enjeux sociaux, légaux et économiques

Les ressources humaines

Centre opérationnel et de ressources de l'égalité professionnelle
(recrutement, rémunérations, formation, évolution professionnelle)

Les femmes

Les inciter à aller vers des métiers fortement masculinisés et/ou à responsabilités
Démonter les auto-stéréotypes

L'encadrement

C'est une courroie de transmission essentielle des enjeux légaux, économiques, de compétitivité

Les opérationnel-le-s techniques

Ils vivent la non mixité et concentrent les stéréotypes

Les hommes

Casser les stéréotypes de genre
Valoriser les métiers fortement féminisés
Sensibiliser aux violences professionnelles subies par les femmes
Communiquer sur les dispositifs liés à la paternité

 [L'accord UDES du 27/11/15](#) prévoit de former à l'égalité professionnelle les dirigeants, cadres et professionnels des RH, ainsi que les partenaires sociaux avant toute négociation.

4. COMMENT ET SUR QUOI COMMUNIQUER ?

Informer sur les engagements et les actions

Communiquer expose à être interpellé sur la cohérence entre ses paroles et ses actes. Il est donc recommandé de dépasser les discours généraux pour aborder des engagements précis, des réalisations concrètes et les pratiques (bonnes ou à améliorer) de l'entreprise. Le [guide du Haut Conseil à l'Égalité](#) peut aider à utiliser un langage sans stéréotype.

Quelques exemples d'actions, d'engagements et de réalisations sur lesquels communiquer

- L'obligation de communication de la note afférente à l'Index Égalité Femmes-Hommes et aux écarts éventuels de représentation (cf fiches 3 et 7).
- La répartition des femmes et des hommes par catégorie professionnelle et par métier, les données relatives à l'égalité salariale, à l'accès à la formation et aux évolutions professionnelles, mises en perspective dans le temps et par comparaison avec la branche.
- Le recrutement d'une femme à un poste de direction si c'est inhabituel, les objectifs/résultats en matière de parité de l'équipe de direction ou du conseil d'administration, le bénéfice d'équipes mixtes à tous niveaux.
- Les mesures de prévention du harcèlement, les comportements sexistes qui ne sont pas tolérés.
- Les salariés qui font des choix non conventionnels (métier non mixte de l'autre sexe, temps partiel ou congé parental pour un homme), les appuis possibles (formation, adaptation des postes) de la part de l'entreprise.
- La négociation et la signature d'un accord égalité professionnelle, ou à défaut la réalisation d'un plan d'action et son suivi.
- Une démarche de labellisation (voir § C. Communiquer en externe ci-dessous).

EXEMPLE Une mutuelle organise annuellement une rencontre au cours de laquelle les femmes occupant des postes à responsabilité témoignent de leur parcours professionnel afin d'inciter toutes les femmes de la structure à se rendre compte de la faisabilité et d'envisager des évolutions similaires.

Ouvrir des espaces de dialogue et d'écoute des salarié-e-s

La communication n'est pas exclusivement descendante. Il convient également d'ouvrir la discussion avec l'ensemble du personnel sur l'égalité professionnelle au sein de la structure. Différentes modalités d'écoute et d'échange sont possibles : référent égalité professionnelle, sondage interne, discussions collectives en réunion d'équipe, dans le cadre du droit d'expression, groupes de parole.

EXEMPLE À l'initiative de quelques salariées, cette organisation a animé un séminaire avec ses administrateurs sur le rapport des femmes et hommes à la prise de responsabilités, permettant une prise de conscience partagée des motivations différentes de chacun-e et des leviers à actionner pour encourager les femmes minoritaires à se porter candidates.

— 5. FORMER POUR ACCOMPAGNER LA MISE EN PLACE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS L'ENTREPRISE —

La mise en œuvre de l'égalité professionnelle requiert de former aux aspects légaux et pratiques (recrutement, rémunération, évolution professionnelle, lutte contre les stéréotypes, ...) les encadrant-e-s et des chargé-e-s ressources humaines impliqué-e-s dans la démarche.

i Les formations pour promouvoir la mixité, lutter contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont des actions de formation professionnelle continue, imputables au plan de formation.

Elles peuvent être organisées en interne pour favoriser une vision commune, en externe pour se confronter à d'autres ou à distance pour plus de facilité :

Des formations pour mettre en œuvre l'égalité professionnelle	
ARACT Île de France – Engager une démarche d'égalité professionnelle	DIU «Conseiller-e référent-e en égalité femmes / hommes»
Scop Perfegal – Conseil et formation en égalité femmes-hommes	Être en responsabilité demain : se former à l'égalité femmes-hommes (en ligne)
ARAVIS (ARACT Rhône Alpes) propose des formations sur mesure	Un serious game RSE dont un volet Égalité
ARACT Hauts de France – Égalité professionnelle (e-learning)	AFMD : e-learning Diversité dont Égalité

Une ressource pour aller plus loin : [Guide méthodologique à destination des entreprises : comment mener des actions de sensibilisation et de formation à l'égalité professionnelle](#) – ORSE 09/2014.

B. COMMUNIQUER SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN EXTERNE

1. POURQUOI ET POUR QUI ?

En communiquant en externe sur des réalisations et engagements concrets en matière d'égalité professionnelle la structure démontre sa responsabilité sociale, établit son exemplarité, atteste de son respect de la légalité et met en cohérence ses valeurs et ses pratiques. Cela lui permet ainsi d'être attractive pour ses clients, ses usagers, ses fournisseurs et ses financeurs mais également vis-à-vis de potentiels candidats. Enfin, cela valorise l'entreprise aux yeux de ses propres salarié-e-s.

La **communication de recrutement** : tous les supports (offres d'emploi, les relations écoles, la présence aux salons d'emploi et les réseaux sociaux professionnels) doivent s'adresser aux candidats des deux sexes et mettre en valeur les professionnels des deux sexes dans l'entreprise (cf. Fiche 2), et les engagements en matière d'égalité professionnelle.

La **communication institutionnelle** peut utiliser le site internet de la structure, les réseaux sociaux ou le mailing pour afficher engagements et/ou résultats significatifs dans le domaine et répondre aux obligations de l'Index Égalité (cf Fiche 3).

2. LES LABELS

Avantages	Inconvénients
Certifier son engagement et ses bonnes pratiques	Lourdeur de la démarche
Valoriser sa démarche	Le temps
Constitue un cadre de travail pour la mise en place de la démarche en interne	Le coût
Outil de communication externe	Label reconnu dans votre secteur ?

Label égalité professionnelle	Label diversité
Pour toute entreprise ou association quels que soient sa taille et son activité (avec une procédure allégée pour les moins de 50 salarié-e-s)	
Certification délivrée par l'AFNOR pour 4 ans avec un suivi à 2 ans	
L'évaluation se fait sur les actions en faveur de l'égalité professionnelle, la gestion des ressources humaines et le management, et l'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel.	« témoignage de l'engagement des organismes en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines. ».
La commission de labellisation est composée à parité de représentants de l'État, des syndicats de salariés et des organisations patronales.	L'égalité professionnelle est l'une des composantes du label.
Il est possible de candidater simultanément aux 2 labels.	

i Le label Égalité est détenu par les associations Récup'aire et l'Étape, et Ressources Mutuelles Assistance. Plusieurs structures de l'ESS ont obtenu le label Diversité, telles que Actes, la Mission Locale de Reims, et plusieurs mutuelles comme UNEO, ... Label obtenu par l'UDES en 2015 !