

COMMUNICATION DE CRISE



LE SLIP FRANÇAIS

BRAUT Romain - CARARO Théo - CHLYAH Nabil -
FONTENILLE Brunelle - GERINTE Noémie

SOMMAIRE

La communication sur l'avenir des employés

2 Les raisons de cette décision

Notre action : Mission Diversité

3 Comment arrêter la crise ?

3 Le choix du label

4 Qu'est ce que le label diversité ?

4 Comment obtenir ce label ?

5 La promotion de nos actions

6 Nos actions

8 Conclusion



LA COMMUNICATION SUR L'AVENIR DES EMPLOYÉS

Dans un premier temps, avant même de présenter les actions que nous allons réaliser pour renforcer l'image positive de notre entreprise sur le long terme, il est important de savoir si nous allons communiquer ou non sur l'avenir des employés qui ont été visés par la polémique.

Après réflexion, nous avons décidé de ne pas continuer à communiquer sur l'avenir de ces derniers.

Les raisons de cette décision

3 raisons nous ont amenées à prendre cette décision :

- Nous jugeons que les deux précédents communiqués de presse sont suffisants et répondent déjà aux questions que peuvent se poser les internautes concernant les décisions prises par le Slip Français. En effet, dans ces deux documents, nous avons indiqué que nous dénonçons complètement les agissements des salariés et que des sanctions ont été prises à l'égard de ces derniers.
- Nous considérons également que les réseaux sociaux ne sont pas le lieu pour juger les actes de ces personnes, évoquer la décision de la justice n'est pas du ressort de notre entreprise. Ce n'est pas au Slip Français et encore moins aux internautes de faire cela.
- Enfin, nous en venons à notre dernier argument qui est en lien direct avec ce dont nous allons parler par la suite, nous voulons éviter de relancer le débat afin de passer à autre chose. Nous souhaitons continuer à mettre en avant les valeurs de l'entreprise : l'innovation, l'audace, la tolérance ainsi que l'ouverture d'esprit.

COMMUNIQUÉ OFFICIEL

Si l'entreprise n'est pas légalement responsable des agissements de ses salariés en dehors du contexte professionnel, nous considérons que nous avons cependant une responsabilité morale face à ces comportements racistes et discriminatoires qui sont aux antipodes de nos valeurs. C'est pourquoi nous avons décidé de sanctionner fermement les deux salariés concernés.

Depuis huit ans, notre entreprise se veut positive et engagée, nous prônons le respect et l'égalité. Les 115 salariés ne se reconnaissent absolument pas dans ces agissements inadmissibles qui nous indignent. Nous avons tous été profondément choqués et directement touchés par cette vidéo.

Au delà de ce cas individuel, nous souhaitons aller plus loin et encourager une prise de conscience collective sur le long terme.

Nous avons, pour cela, échangé cet après-midi avec SOS Racisme pour qu'ils sensibilisent l'ensemble de nos équipes à être des acteurs de la prévention et du changement dans la lutte contre les préjugés et les discriminations.



NOTRE ACTION :

OBJECTIF LABEL DIVERSITÉ

Suite à cette crise, nous avons décidé de nous recentrer sur les valeurs du Slip français, c'est pour cette raison que nous souhaitons mettre en place notre plan d'action "**Mission Diversité**". Nous voulons étaler ces actions sur une période de **1 an**, obtenir le label diversité, et continuerons à réaliser des actions sur **2 ans** supplémentaires.

Comment arrêter la crise ?

Néanmoins, avant de mettre en place cette action, pour y parvenir, nous allons dès à présent, calmer la crise sur une période de **15 jours**.

Nous souhaitons faire preuve de compréhension et d'empathie afin de restaurer la confiance des internautes et l'image du Slip Français. Nous devons agir rapidement dans le but de ne pas continuer à nourrir la crise.

Tout d'abord, nous allons **convoquer tous les salariés** de l'entreprise et réaliser une **campagne emailing interne** (pour ceux qui ne peuvent pas y assister) afin d'éviter l'hémorragie et que de fausses rumeurs se propagent.

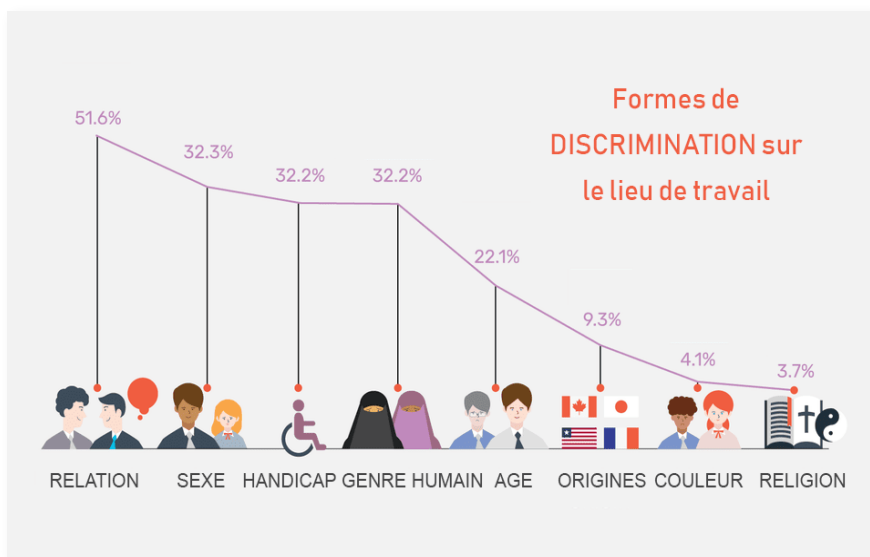
Ensuite, il va falloir arrêter la crise en externe, un certain nombre d'actions sont à réaliser comme :

- Répondre aux questions des posts sur les réseaux sociaux
- Faire un mail concernant les questionnements sur la crise
- Arrêter la censure des commentaires et des likes sur Youtube

Le choix du label

Après les incidents qui ont eu lieu au cours de ces dernières semaines, nous nous sommes renseignés sur différents sujets qui touchent les entreprises, et notamment sur **les modes et les types de discriminations** qui existent dans le monde du travail. Après ces éclaircissements, nous avons pu en ressortir ici des exemples de discriminations auxquels les employés peuvent être confrontés :

- L'âge
- L'apparence physique
- L'état de santé
- Le handicap
- L'identité sexuelle / L'orientation sexuelle
- L'origine
- La grossesse
- Le sexe...



Cette liste est non exhaustive, il existe une vingtaine de discriminations prohibées par la loi. C'est pour cela que nous avons décidé d'agir et de lancer **Mission Diversité** pour faire de notre entreprise un modèle pour la société et également d'inciter tout le monde et surtout les entreprises à être plus prévenantes sur ces sujets.

Qu'est ce que le label Diversité ?

Le Label Diversité, créé **en 2008** et propriété de l'État, vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité sous toutes ses expressions dans les secteurs public et privé.

Il permet à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses processus de ressources humaines et de les modifier en cas échéant. Cette certification reconnaît et fait connaître les **bonnes pratiques** de recrutement et d'**évolution professionnelle** valorisant la diversité dans la sphère du travail.



Comment obtenir ce label ?

Pour obtenir le label diversité, il faut en moyenne **9 mois** après le dépôt du premier dossier à la commission. Plusieurs étapes seront nécessaires afin d'atteindre notre but.

Étapes

1. La structure se porte candidate en proposant un **périmètre de labellisation**.
2. Elle est soumise à une **procédure d'audit et d'évaluation** qui repose sur différentes étapes :
 - **Analyse de risques** sur l'ensemble des critères de discriminations.
 - Mise en oeuvre d'une politique portant sur ces critères.
 - Existence d'une **cellule d'écoute** ou d'aide face à ces discriminations.
 - Mise en oeuvre de diverses **actions de communication** afin de sensibiliser.
 - Prise en compte de la politique dans la gestion de l'organisme.
 - **Évaluation** des mesures prises et propositions d'améliorations.
3. Le dossier est présenté puis soumis à la **validation** de la commission du label Diversité. Le label est valable quatre ans avec un audit tous les deux ans.



Comment promouvoir nos actions ?

Afin de promouvoir nos actions, nous avons besoin de communiquer dessus tout d'abord à nos employés car ce sont eux les premiers concernés et en externe.

En interne, nous devons **mobiliser tous nos employés** car l'entreprise ne peut pas réaliser ces actions sans la participation de ces derniers. Pour cela, nous avons réalisé **des campagnes de sensibilisation** au sein de l'entreprise. (qui ont déjà débuté)

Notre objectif est de créer une **cellule** qui s'occupera de la diversité, d'écouter les salariés dans le but d'obtenir leurs bien-être. C'est cette cellule qui veillera à la bonne application de ces actions et en proposant d'autres sur le long terme.

Pour mettre en avant les actions mises en externe, chaque action réalisée dans le but d'obtenir le label Diversité sera accompagnée de posts sur les réseaux sociaux avec le hashtag **#MD** pour "Mission Diversité". Notre but est également de montrer l'exemple et de faire agir les personnes extérieures à l'entreprise.



Nos actions

Concrètement, qu'allons-nous mettre en place ?

Nous avons décidé de prendre plusieurs de ces sujets de discriminations et chercher des actions en lien avec chacune d'entre elles.

De plus, il faut savoir que nos actions ne se limiteront pas seulement aux salariés, nous proposerons également des actions qui puissent faire intervenir qui que ce soit.

Voici ci-après les actions que nous aimerions réaliser **avant la fin d'année** dans le but d'obtenir le label. Nous veillerons évidemment à respecter le calendrier éditorial prévu tout en incorporant ces nouvelles actions.

Actions globales

- Désigner un référent « diversité » et impliquer les partenaires sociaux.
- Sensibiliser au sein de l'entreprise les salariés à toutes les formes de discriminations qu'il peut exister et mettre en place une politique.
- Recruter les nouveaux salariés en utilisant le principe de CV anonymes.
- Réaliser des interviews de personnes qui travaillent chez ou pour le Slip Français (de l'ouvrier aux personnes du siège).
- Proposer un suivi régulier aux salariés pour connaître leur ressenti sur le travail, l'ambiance, l'aménagement des temps de travail et la répartition des tâches.

Dans un premier temps, avec ces actions globales, nous voulons démontrer que la mixité au sein de l'entreprise est une richesse et cela permettra de renforcer nos valeurs d'entreprise.

Actions liées à une discrimination

En plus des actions que nous réalisons concernant certaines discriminations comme par exemple, l'apparence physique ou le sexe. Nous nous sommes concentrés sur d'autres discriminations.



L'âge

- Engager des mannequins plus âgés.
- Créer des posts sur les réseaux sociaux afin de promouvoir la différence d'âge en entreprise.

Même si les personnes plus âgées ne représentent pas notre cible, nous voulons tout de même les représenter lorsque l'on présente nos produits sur les réseaux ou sur notre site web. Nous avons également remarqué que nous ne mettons pas assez en avant la mixité des âges de notre entreprise. Après tout le slip n'a pas d'âge !

La grossesse

- Créer des posts montrant des femmes enceintes de l'entreprise.
- Proposer une collection de vêtements adaptée aux femmes enceintes.

La grossesse est un merveilleux évènement qui ne doit pas être gâché. Ces actions visent à faire mieux reconnaître les femmes enceintes au sein de notre entreprise !

Le handicap

- Mettre en place des journées "portes ouvertes" pour permettre aux personnes en situation de handicap de découvrir l'entreprise.
- Participer à la journée DUODAY (14 Mai 2020) : Événement qui crée des duos en fonction des profils des personnes en situation de handicap afin de leur faire découvrir différents métiers.

L'objectif de ces actions est de permettre la rencontre de nouvelles personnes et de favoriser les collaborations entre l'entreprise et la personne en situation de handicap.



La situation de famille

- Inciter les 8 ateliers qui conçoivent les produits à recruter des personnes dites "en échec scolaire" ou en réinsertion professionnelle.
- Faire don des vêtements qui ne peuvent être destinés à la vente (car ils ne sont pas conformes à la loi) et les donner dans des associations telles qu'Emmaüs ou Tissons la Solidarité par exemple.

Nous sommes certains que toutes les personnes, quels que soient leurs parcours peuvent réussir. Nous voulons mettre cela en place car tout le monde a le droit d'avoir une chance dans sa vie.

L'origine

- Durant la semaine d'éducation et d'actions contre le racisme et l'antisémitisme, les salariés de l'entreprise (21 au 28 Mars 2020) devront se rendre à des meetings, débats sur la discrimination ou l'inclusion afin de lutter contre toute forme de racisme. Les employés seront tenus d'assister à 1 conférence durant la semaine.
- Réaliser des posts sur les réseaux sociaux dans lesquels on puisse percevoir la diversité des employés (photographies ou courtes vidéos).
- Mettre en place des meetings dans lesquels un ou plusieurs préjugé(s) sont démentis à travers des actions réalisées par les entreprises.

Grâce à ces actions, nous voulons montrer que la qualité d'un travail effectué ne dépend ni des origines d'une personne ou de sa couleur de peau.

Conclusion

Ces actions sont donc nombreuses et variées pour obtenir ce label. Quelle que soit la décision du jury, nous continuerons à mettre des actions en place sur les années à venir grâce à la cellule diversité qui nous l'espérons fera force de proposition dans le but d'essayer d'obtenir le label ou de le préserver. Nous prévoyons également que certaines de ces actions soient renouvelées pour les années suivantes.