



Améliorer l'égalité professionnelle femmes-hommes et
faire progresser la féminisation du management de nos entreprises

Label Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes de l'AFNOR

Bilan, intérêt, feed backs

24 Avril 2023

OBJECTIF

Echanges entre les entreprises de l'Ame et l'AFNOR afin de faire un bilan de son utilisation et de soutenir nos entreprises dans son déploiement

Préparé par Violaine Trojan (AFNOR), Sylvie Leyre (Conseil de la Mixité et Ame) et Corinne Hardy (Ame)

SOMMAIRE

1. Accueil - Introduction
2. Etat des lieux et bonne pratiques / Les nouveautés du label Egalité professionnelle: Violaine
3. Retour d'expérience des entreprises de l'Ame sur la norme / apport / réticences / questions : tous et toutes
4. Comment l'AFNOR peut accompagner les entreprises et comment l'Ame peut contribuer à la diffusion et bonne utilisation de la norme : tou(te)s
5. Conclusion et prochaines étapes

Etat des lieux et bonnes pratiques / Les nouveautés du label Egalité professionnelle

**LABELS EGALITÉ
PROFESSIONNELLE ET
DIVERSITÉ : BÉNÉFICES,
DIFFÉRENCES, BONNES
PRATIQUES ET MODE
D'EMPLOI**

21/05/2023



Historique et spécificités des labels d'Etat

DIVERSITÉ, ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, ALLIANCE DES LABELS : LES SPÉCIFICITÉS

- **2004 : Le Label Egalité Professionnelle**

- › Créé en 2004, il est piloté par le ministère des affaires sociales, le SDFE (secrétariat du droit des femmes)
- › Il vise à promouvoir et à favoriser l'égalité et la mixité professionnelles entre les femmes et les hommes au sein de la sphère professionnelle.

- **2008 Le Label Diversité**

- › Créé en 2008, il est piloté par le ministère du travail qui l'a créé en lien avec l'ANDRH.
- › Il favorise le dialogue social, vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion des RH.
- › Il se fonde sur les 25 critères de discrimination définis par la loi.

- **2016 : Alliance des labels Diversité & Egalité Professionnelle**

- › Créé en 2016, ALLIANCE harmonise les processus d'évaluation : un même cahier des charges unique, des audits combinés et tarifs optimisés.
- › Des parties distinctes : **deux Commissions avec des prises de décision propres et mes Logos spécifiques à chacun des deux labels**

- **2022 : le cahier des charges évolue pour prendre les nouveaux enjeux des RH**

- › Ajout de nouveaux thèmes : Inclusion; Index, IA, organisations et travail, aidants, formes de parentalités, exigences sur l'international, actions QPV, fournisseurs...
- › L'évolution de la législation : loi 2018 (avenir professionnel), loi 2021 (loi Rixain)....

Les bénéfices du label Diversité

UN DISPOSITIF SOUTENU PAR LES POUVOIRS PUBLICS, LES PARTENAIRES SOCIAUX ET L'ANDRH



- **Preuve d'un engagement concret et durable pour lutter contre les discriminations et promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines.**
- **Il permet**
 - › de prévenir efficacement l'ensemble des discriminations visées par la loi et sécuriser juridiquement la structure labélisée
 - › d'augmenter de fidéliser et motiver les collaborateurs autour d'un projet commun
 - › de renforcer la performance et de renforcer le professionnalisme des ressources humaines
 - › de bénéficier d'un dialogue social constructif
- **Permet de faire reconnaître cet engagement dans une démarche RSE**

Les bénéfices du Label Égalité

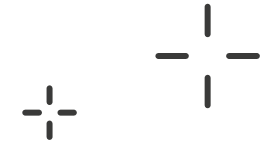
DISPOSITIF SOUTENU PAR L'ÉTAT ET LES PARTENAIRES SOCIAUX



- **On retrouve les mêmes bénéfices que pour le label Diversité**
- **Les labels sont des outils de performances et de progrès**
 - › Outil de management, de communication, de conduite de changement, ils facilitent et accompagnent le dialogue social
 - › Outil de prévention (risque juridique, financier et réputation)
 - › Source de progrès en matière de RH en appliquant des principes d'amélioration continue
 - › Ils promeuvent l'image d'un organisme socialement engagé
 - › Et permettent d'augmenter le volume d'activité : la mixité est source de performance !

Le cahier des charges en un clin d'œil

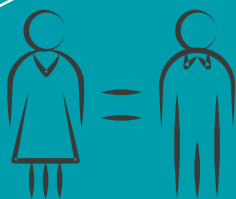
7 DOMAINES POUR STRUCTURER LA DÉMARCHE



- › **Domaine 1** : Réaliser un diagnostic en référence aux critères de discriminations, une analyse des risques et état des dispositifs existants
- › **Domaine 2** : Définition et mise en œuvre d'une politique de lutte contre les discriminations, prévention de la diversité et pour l'égalité professionnelle : **accord ou plan d'action** / **implication des partenaires sociaux**
- › **Domaine 3** : Organisation d'un dispositif d'écoute
- › **Domaine 4** : **Communication interne / Sensibilisation / Formation**
- › **Domaine 5** : **Maitrise des processus de gestion des RH**
- › **Domaine 6** : Communication externe / Ancrage territorial / Relations avec les fournisseurs, clients, partenaires, usagers
- › **Domaine 7** : Evaluation et amélioration continue : mesures, bilans, ajustements

Les bénéfices du label

UN DISPOSITIF SOUTENU PAR LES POUVOIRS PUBLIC



Preuve d'un engagement concret et durable pour lutter contre les discriminations, promouvoir la diversité et l'égalité professionnelle



Permettent de faire reconnaître cet engagement dans une démarche RSE



Outils de performance et de progrès

Spécificités du label Diversité

25 CRITÈRES A CONNAITRE

- **25 critères à analyser dans le déploiement du cahier des charges**
 - › Origine, Sexe, Mœurs, Orientation, Identité Sexuelle, Âge
 - › Apparence Physique, Nom, Lieu De Résidence, Situation Familiale, domiciliation bancaire
 - › Grossesse, Etat De Santé, Handicap, Précarité Sociale,
 - › Caractéristiques Génétiques, Ethnie, Nation, Race, Opinions Politiques,
 - › Convictions Religieuses, Activités Syndicales Ou Mutualistes



Spécificités Label Egalité

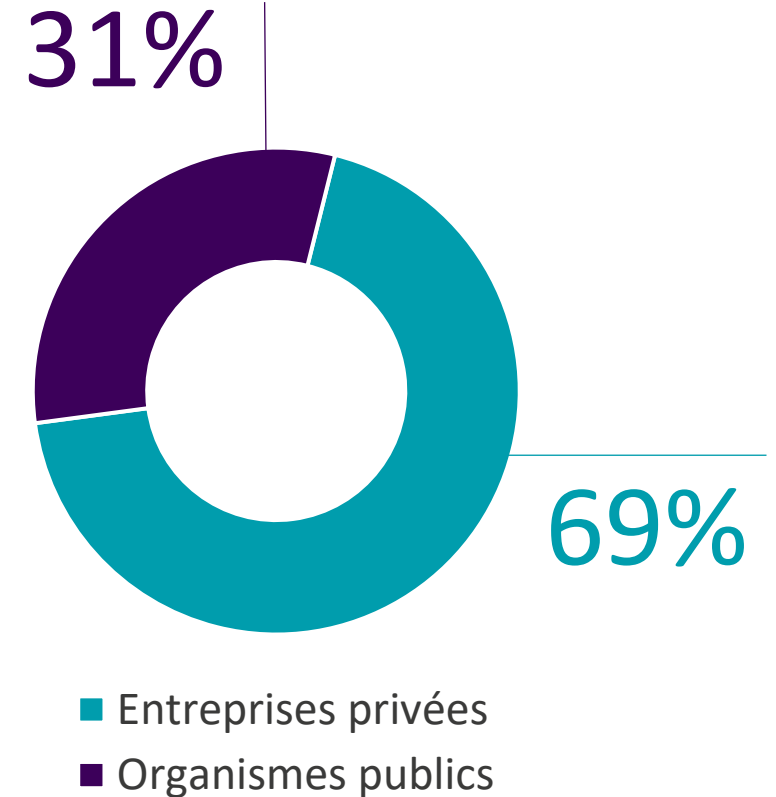
- **Les inégalités professionnelles et leurs principaux facteurs explicatifs**
 - › L'impact de la maternité
 - › Les inégalités dues au temps partiel
 - › Le plafond de verre et discriminations aux postes de direction
 - › L'égalité salariale
 - › L'accès aux formations
- **Lutter contre le sexisme**
- **Promouvoir la mixité**
 - › Répartition des femmes sur le marché du travail et leur concentration sur certaines typologies de métiers



Qui sont les labellisés ?



- **Grandes entreprises, PME et collectivités publiques**
 - › Au 1^{er} janvier 2022, plus de 100 organismes titulaires d'un label Diversité et autant d'un label Egalité Professionnelle
 - **70% établissements de + de 50 salariés (dont 1/3 de PME)**
 - **30% établissements des collectivités publiques**
 - › 1/3 des organismes ont obtenu les deux labels
 - › Plus de 1 million de salariés sensibilisés en France
- **Secteurs d'activité les plus représentés**
 - › Public : Collectivités territoriales, Ministères et administrations
 - › Activités bancaires et d'assurances
 - › Secteurs du transport, industrie
 - › Activités de services
 - › Médias



Quelques précisions apportées lors des échanges

- 2 labels d'Etat mais un seul cahier des charges
- L'évolution de la loi a été prise en compte dans les évolutions du cahier des charges des labels en 2022.
- Importance de la communication / connaissances des personnels RH
- Autodiagnostic en ligne sur le site d'AFNOR Certification bientôt disponible (en juin 2023)
- L'organisme candidat aux labels peut être un organisme public et / privé.
- Dans la nouvelle version du cahier des charges des labels, l'index égalité est pris en compte : une des conditions est d'avoir un score minimum de 75 à l'index égalité

Retour d'expérience des entreprises de l'Ame sur la norme / apport / réticences / questions

Retour d'expérience des entreprises de l'Ame sur la norme / apport / réticences / questions

Vous l'utilisez.....

Qui est en charge de la mise en place ?

Facilité de compréhension, clarté des explications

Facilité d'obtention

Communication interne

Communication externe

Avantages

Propositions d'amélioration

.....

Vous ne l'utilisez pas

Pourquoi?

Méconnaissance, manque d'intérêt etc...

En avez-vous entendu parler ? Si oui, quelle image en avez-vous?

Quelle amélioration pourrait vous inciter à l'utiliser?

.....

Difficulté à évaluer l'écart / cible ou l'atteinte possible

→ Témoignages d'entreprises sur le site de l'AFNOR, invitations des entreprises de l'Ame au club des labellisés

La certification est valable combien de temps?

→ Suivi 2 ans après pour renouvellement

Que se passe-t-il si le résultat d'audit est négatif?

→ Il y a quelques critères rédhibitoires mais l'appréciation se fait également sur l'intention de progresser. Il est important de montrer un plan d'action sur 2 à 4 ans

Combien de temps pour mettre en place un label

→ Tout dépend de la maturité, la mise en place observée est entre 4 mois et 2 ans

→ Le label est-il international

→ Le label est français et n'est pas reconnu par les agences internationales pour le moment. Une évaluation pour une équivalence avec EDGE est en cours

Comment l'AFNOR peut accompagner les entreprises et comment l'Ame peut contribuer à la diffusion et bonne utilisation de la norme

Pour l'Ame

Espace membre : Compte rendu de l'atelier et page récapitulative « outil » avec les liens vers les documents de l'AFNOR

Pour l'AFNOR

- Mise à disposition de matériel
 1. Autodiagnostique
 2. Guide de bonnes pratiques de l'audit
 3. « audit à blanc » / évaluation flash
 4. Liste de cabinets de conseils
- Invitation des membres de l'Ame lors d'une séance du club des labelisés
- Echanger avec les équipes d'AFNOR pour connaître le processus de labélisation

- **Sur le site d'AFNOR, la rubrique « les labellisés partagent leurs bonnes pratiques »**
- **L'audit blanc / visite flash d'évaluation sur site pour :**
 - ✓ Identifier les bonnes pratiques mises en place et identifier les axes d'amélioration
 - ✓ Développer un plan d'actions
 - ✓ Préparer l'audit
 - ✓ [Plus d'information](#)
- **Les témoignages vidéos**
 - › Vidéo interview des membres de la commission du **label Diversité sur le rôle des membres de la commission**
 - › Interview d'organismes : BNP, CD93, ANIM&COM, FESTIVAL DES ARTS LYRIQUES d'AIX en Provence, RADIO France, Musée d'Orsay
- **Le club AFNOR des labellisés Egalité & Diversité** : instance dédiée aux membres labellisés : séance ouverte aux non labellisés en décembre 2023 : **date à venir**

- **Test autodiagnostic : disponible en Juin 2023**
- **Autres ressources**
 - ✓ SDFE / Ministère du travail / Haut Conseil de l'égalité / ANDRH / ANACT / Défenseur des Droits...
- **Cabinets de conseils**
 - ✓ Mozaik RH / JLO Conseils / IKATU / Institut FT
- **Modules de formation d'AFNOR Compétence**
 - ✓ Comment recruter sans discriminer ?
 - ✓ Stopper les discriminations au travail
 - ✓ Egalite-femme-homme
 - ✓ Réfèrent handicap en entreprise
 - ✓ Fondamentaux de la laïcité