

ANNEXE INDICATIVE

QUESTIONNAIRE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE & DIVERSITÉ PROFESSIONNELLE

Liste des questions posées au(x) futur(s) titulaire(s) du (ou des) marché(s)

Le lien vers la plateforme numérique proposant le questionnaire sera communiqué à l'attributaire au moment de la signature du contrat. Il devra être renseigné par l'attributaire en amont de la notification.

| PRÉSENTATION DU FOURNISSEUR | |
|------------------------------|--|
| Nom de l'entreprise | |
| Site internet | |
| SIRET | |
| Code NAF / APE | |
| Année de création | |
| Effectif total | |
| Type d'entreprise | |
| Adresse du siège social | |
| Contact unique (nom et mail) | |

| RÉFÉRENCES DE LA CONSULTATION | |
|---|--|
| Type de structure | |
| Nom du pouvoir adjudicateur | |
| N° de référence de la consultation | |
| CPV principal de la consultation (indiqué dans le règlement de la consultation) | |

| PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES | |
|--|--|
| PERSONNEL AFFECTÉ A LA RÉALISATION DU MARCHÉ | |
| Nombre total de personnels affectés à la réalisation du marché | |
| Nombre de femmes | |
| Nombre d'hommes | |

| ENCADRANTS AFFECTÉS A LA RÉALISATION DU MARCHÉ | |
|---|--|
| Nombre total d'encadrants affectés à la réalisation du marché | |
| Nombre de femmes | |
| Nombre d'hommes | |

| SENSIBILISATION DU PERSONNEL AFFECTÉS A LA RÉALISATION DU MARCHÉ | |
|---|--|
| Nombre de personnes qui bénéficieront d'une formation de sensibilisation sur les stéréotypes, les préjugés et les comportements sexistes au travail | |

| RÉMUNÉRATION | |
|--|--|
| Ecart moyen de rémunération existant entre les femmes et les hommes pour les personnels affectés à la réalisation de la prestation | Menu déroulant à choix unique : <ul style="list-style-type: none"> o Aucun écart o Ecart en faveur des femmes o Ecart en faveur des hommes o Non applicable (absence de femmes ou d'hommes) |
| Si écart il y a, quelle est la moyenne de l'écart | |
| - en euros | € |
| - en proportion | % |
| Actions correctives mises en œuvre pour réduire ces écarts de rémunération : | Menu à choix multiples : <ul style="list-style-type: none"> o Grilles de salaires conventionnée o Actions de sensibilisation auprès des RH o Contrôle annuel des enveloppes salariales o Comitologie spécifique de suivi o Ajustement et égalité des salaires o Autre(s) (préciser le cas échéant) |

| INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE | |
|---|---------|
| Soumission à la production de l'index égalité professionnelle (si +50 salariés) | Oui/Non |
| Si oui, quelle est la valeur de l'indice : | |
| - en l'année n | |
| - à l'année n-1 | |
| Pouvez-vous préciser la décomposition de ces indicateurs pour cette année : | |
| - Ecart de rémunération femmes-hommes | |
| - Ecart de répartition des augmentations individuelles | |
| - Ecart de répartition des promotions (uniquement si plus de 250 salariés) | |
| - Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité | |
| - Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations | |
| Si le score est inférieur à 75, quelles mesures correctives prévoyez-vous ? | |
| Comment l'index égalité professionnelle est-il diffusé ? | |
| - en interne | |
| - en externe | |

| AUTRES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE | |
|---|--|
| Actions mises en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelles femmes-hommes | Menu à choix multiples : <ul style="list-style-type: none"> o Labellisation AFNOR Egalité professionnelle o Charte ou Accord interne o Formation pour tous o Promotion de la mixité dans les supports de communication, de formation, etc. o Lutte contre les stéréotypes de genre o Adaptation des postes aux deux sexes o Dispositifs répondant aux besoins sociaux spécifiques des femmes (mise en place d'actions de sensibilisation, de soutien, d'écoute) o Mesures de prévention et de lutte contre les harcèlements et violences sexuelles et sexistes o Autre(s) (préciser le cas échéant) |

PRÉVENTION CONTRE LES DISCRIMINATIONS

| | |
|---|---|
| Êtes-vous engagés dans une démarche de prévention contre les discriminations et de promotion de la diversité ? | Oui/Envisagé/Non |
| Si oui, comment cet engagement est-il formalisé ? | Menu à choix multiples : <ul style="list-style-type: none"> o Labellisation AFNOR Diversité o Charte interne o Accord (collectif ou individuel) o Autre(s) (préciser le cas échéant) |
| Quels sont les publics visés par vos actions ? | |
| - en interne à votre entreprise : | Menu à choix multiples : <ul style="list-style-type: none"> o Femmes o Jeunes (moins de 25 ans) o Séniors (plus de 50 ans) o Personnes éloignées de l'emploi o Publics reconnus travailleurs handicapés o Public d'origines étrangères o LGBTQIA+ o Personnes placées sous mains de justice |
| - dans vos relations extérieures (fournisseurs, prestataires, sous-traitants, etc.) : | Menu similaire au précédent |
| Quel(s) levier(s) privilégiez-vous ? | Menu à choix multiples : <ul style="list-style-type: none"> o Formation o Communication o Événements o Sensibilisation du personnel o Accompagnement individuel o Recrutement o Promotion o Autre(s) (préciser le cas échéant) |
| Le futur marché prévoit l'usage d'un outil en ligne sur internet ? | Oui/Non |
| - si oui, ce site a-t-il fait l'objet d'un audit technique pour évaluer son accessibilité aux personnes en situation de handicap (non-voyants, malentendants, etc.) ? | Oui/Non |
| - si oui, en quelle année cet audit a-t-il été réalisé ? | |
| - si oui, avez-vous fait évoluer le site suite aux conclusions de l'audit ? | Oui/Non |
| Pour quelle(s) raison(s) menez-vous ces actions ? | Menu à choix multiples : <ul style="list-style-type: none"> o Conviction de l'entreprise o Amélioration de la gestion des RH o Amélioration de la qualité de vie au travail o Démarche de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) o Enjeu économique o Valorisation de l'image o Autre(s) (préciser le cas échéant) |

Lien vers le questionnaire égalité-diversité :
<https://minculture.sphinxonline.net/SurveyServer/s/21p5da#5>

Le fichier généré est à transmettre au pouvoir adjudicateur par la messagerie de la plateforme des marchés publics (PLACE).