

Objet du marché : Evaluation du label Egalité professionnelle

CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES PARTICULIERES

Numéro de consultation : PRA025932

Procédure de passation : Procédure adaptée < 140 k EUR HT/ Procédure formalisée

Table des matières

Article 1 -	CONTEXTE DE L'ETUDE/ DU MARCHE.....	2
Article 2 -	OBJET DU MARCHE	3
Article 3 -	OBJECTIFS ET METHODOLOGIE DE L'ETUDE	3
Article 4 -	VOLET 1 : Analyse de la pertinence du dispositif du label	4
Article 5 -	VOLET 2 : Analyse de la gouvernance du dispositif du label	8
Article 6 -	Etape de finalisation du rapport : partie conclusive présentant des recommandations et scénarios d'évolutions du label Egalité professionnelle.....	11
Article 7 -	LIEUX D'EXECUTION DU MARCHE	13
Article 8 -	DELAIS D'EXECUTION ET TRANSMISSION DES LIVRABLES	13
Article 9 -	PILOTAGE DE L'ETUDE	15

Article 1 - CONTEXTE DE L'ETUDE/ DU MARCHÉ

Depuis sa création en 2004, le label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes valorise l'engagement des organismes privés et publics en faveur de l'égalité professionnelle. Il propose une méthodologie permettant aux acteurs publics et privés d'instaurer et de faire progresser l'égalité et la mixité professionnelles au sein de leur structure. Obtenir le label égalité professionnelle permet d'adopter une logique d'amélioration continue, d'attirer de nouveaux talents, notamment des femmes, et d'améliorer les conditions de travail de tous, hommes et femmes confondus.

Le label Egalité professionnelle est un label d'Etat, dont le pilotage est assuré par le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE), qui appartient à la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS).

Ce dispositif fait intervenir un organisme de labellisation indépendant, Afnor Certification. Celui-ci est chargé de réceptionner et traiter les candidatures au label et de mettre en œuvre une procédure d'audit et d'évaluation fondée sur un cahier des charges établi par l'Etat et adapté aux différents types d'employeurs.

Le rapport d'audit de l'organisme de labellisation est ensuite transmis pour instruction aux membres du bureau du label, pour estimer si le dossier est suffisamment solide pour passer en commission. S'il répond aux critères, le dossier est alors soumis à la validation de la commission nationale qui décide de délivrer ou non le label. Présidée par la DGCS-SDFE, cette commission est composée des partenaires sociaux (organisations syndicales et organisations patronales) et d'un collège de représentants de l'Etat. Le label est attribué pour une durée de 4 ans ; son maintien et son renouvellement sont soumis à une procédure de contrôle intermédiaire.

Le cahier des charges du label, décliné en trois versions – une pour les institutions publiques, une deuxième pour les structures de moins de 50 salariés et une dernière pour les structures de plus de 50 salariés – a évolué en 2023 afin de mieux tenir compte de nouvelles thématiques telles que les violences faites aux femmes, l'évolution des modes de travail, l'index de l'égalité professionnelle ou encore l'usage de l'intelligence artificielle dans les ressources humaines.

Après vingt ans d'existence de ce label et malgré l'investissement continu du service autour de ce dispositif, le nombre de structures labellisées reste toutefois faible à l'échelle nationale : 116 au 1er mars 2024 (55 entreprises privées dont 4 PME, 2 structures associatives et 59 structures publiques). Dans l'ensemble, on compte 37% de structures hors Île-de-France (secteurs public et privé confondus).

En outre, au cours des dernières années, le cadre normatif a été considérablement renforcé afin de mieux ancrer l'égalité professionnelle dans le droit et les pratiques des entreprises et des employeurs publics, à travers notamment l'instauration de l'index de l'égalité professionnelle qui mesure les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes et les obligations de représentations équilibrées dans les conseils d'administration et de surveillance ainsi que parmi les cadres dirigeants des grandes entreprises.

Dans ce contexte, la DGCS-SDFE s'interroge sur le devenir de ce label, sur l'opportunité de le faire perdurer ou de le faire évoluer afin de renforcer son impact et d'augmenter le nombre de labellisés.

A cette fin, l'objectif fixé pour 2025 est de procéder à l'évaluation de ce label, à la fois au regard de la pertinence du dispositif pour les structures labellisées mais aussi de l'organisation de sa gouvernance dans la perspective d'une montée en puissance du nombre de labellisés. Ce dispositif n'a pas encore fait l'objet d'évaluation depuis sa création.

Article 2 - OBJET DU MARCHÉ

Le marché a pour objet : l'évaluation du dispositif du label Egalité professionnelle, après vingt ans d'existence.

Ce marché consiste en une étude portant sur 2 volets complémentaires – l'analyse de la pertinence du label d'une part et de la gouvernance du label d'autre part – qui doit aboutir à la formulation de recommandations et de scénarios d'évolution possibles du label.

Le marché est un marché de prestations intellectuelles.

Article 3 - OBJECTIFS ET METHODOLOGIE DE L'ETUDE

L'étude a pour objectif d'évaluer le dispositif du label Egalité professionnelle porté par la DGCS/SDFE, en mesurant deux aspects : la pertinence du label et la gouvernance de ce dispositif.

Cette évaluation doit permettre d'apporter un regard critique et objectif sur le label tel qu'il existe depuis vingt ans, en mettant en exergue ses forces et ses faiblesses. L'enjeu central est de savoir d'une part, dans quelle mesure le dispositif est pertinent au regard des objectifs d'amélioration de l'égalité professionnelle et d'autre part, de déterminer comment la gouvernance actuelle du label pourrait être optimisée. Cette expertise, qui sera accompagnée de recommandations et de scénarios, doit permettre d'éclairer les décisions futures concernant l'évolution du dispositif et de son pilotage.

L'étude à réaliser doit répondre à deux questions évaluatives :

- Dans quelle mesure le label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes est-il pertinent ? (est-il cohérent au regard des obligations qui s'imposent aux employeurs et quelle est sa plus-value ? quel est son impact pour les organisations labellisées ?)
- Comment la gouvernance pourrait être repensée afin de permettre une meilleure efficacité du dispositif ?

L'étude va se dérouler en **trois étapes** :

- tout d'abord, le titulaire se penchera sur l'analyse de la pertinence du label, en apportant des pistes d'amélioration/d'évolution (volet 1) ;
- dans un second temps, le titulaire poursuivra les travaux sur la gouvernance de ce dispositif, en formulant des pistes d'amélioration/d'évolution (volet 2)
- enfin, une partie conclusive permettra de faire la synthèse des recommandations relatives à l'avenir du label (issues des volets 1 et 2) et de proposer des scénarios d'évolution possibles.

L'ensemble de ces travaux donnera lieu à **un rapport final**.

Le titulaire sélectionné disposera de l'indépendance nécessaire pour mener des entretiens approfondis avec les parties prenantes (ministères impliqués, opérateur de labellisation, membres du bureau et de la commission, organisations labellisées, etc.), analyser les données disponibles et formuler des recommandations constructives.

Le titulaire s'engage à rendre compte régulièrement de l'avancée de ses travaux via des synthèses d'étapes régulières transmises à la DGCS-SDFE en amont des comités techniques et des comités de pilotage (au moins une semaine avant). Il réalisera les documents de présentation et les comptes rendus ou procès-verbaux des réunions des comités.

La DGCF/SDFE se réserve le droit de solliciter des points d'étapes à tout moment sans formalisme.

La DGCS-SDFE sera l'interlocuteur privilégié du titulaire et s'engage à mettre à sa disposition les documents susceptibles de faciliter son travail.

Article 4 - VOLET 1 : Analyse de la pertinence du dispositif du label

Les exigences attendues

La pertinence du label doit tout d'abord se mesurer au regard de la capacité du dispositif à répondre efficacement aux exigences et aux enjeux en matière d'égalité professionnelle, en analysant :

- La cohérence du cahier des charges au regard des évolutions de la législation et des pratiques professionnelles ;
- La plus-value du label Egalité professionnelle au regard des autres outils d'égalité professionnelle existants (notamment des outils comparables de type labels en France ou à l'étranger) ;
- La capacité à apprécier la qualité des candidatures, dans la réalisation des audits (auditrices/auditeurs de l'Afnor) et dans l'instruction des dossiers et des rapports

d'audits (membres du bureau et de la commission nationale).

Il convient également d'évaluer l'impact de la démarche de labellisation pour les organisations labellisées en analysant :

- la capacité du label à encourager des changements positifs au sein des organisations labellisées ;
- la satisfaction des labellisés vis-à-vis du cahier des charges du label, de la procédure d'audit et de labellisation, du suivi post-labellisation (audit de suivi et éventuellement de renouvellement), etc. ;
- les bénéfices de l'accès au club des labellisés et plus globalement le retour sur investissement par rapport au ratio bénéfices/moyens déployés (coût du label, effectifs dédiés, accompagnement par un prestataire, etc.).

Une attention spécifique sera apportée aux attentes des organismes vis-à-vis d'un accompagnement à l'amélioration de leurs pratiques tout au long de leur processus de labellisation (avant, pendant, après), aspect qui reste aujourd'hui à la charge des candidats.

Il apparaît en outre opportun d'explorer les raisons ayant conduit à des abandons de la démarche de renouvellement, ainsi que les motifs des organisations qui ont choisi de ne pas s'y engager (méconnaissance du dispositif, coût, degré d'investissement...).

Enfin le titulaire devra s'appuyer sur une comparaison avec le label Diversité, piloté par le ministère du travail et très lié au label Egalité. Les organisateurs peuvent candidater à un double label, le label Alliance, avec le même opérateur de labellisation (Afnor Certification).

Les critères d'évaluation à prendre en compte :

Le titulaire devra prendre en compte un certain nombre de critères d'évaluation, notamment ceux listés ci-dessous :

- Alignement des critères du label avec les enjeux et les objectifs nationaux d'égalité professionnelle ;
- Adhésion des structures labellisées à la philosophie du label et au cahier des charges : un outil au service d'une démarche volontaire et engagée, qui va plus loin que les dispositions légales et réglementaires ;
- Accessibilité et adaptation du dispositif à tous types de structures (taille, secteur, moyens), en termes de critères et de processus de labellisation (y compris en termes de coûts pour les structures) ;
- Reconnaissance du label dans l'écosystème professionnel ;
- Impact durable sur les structures labellisées, en fonction du secteur et de la taille de la structure : au fil des années, mise en place de politiques et de pratiques favorisant l'égalité professionnelle, logique de correction/d'amélioration, émergence de bonnes pratiques.

Les modalités d'exécution :

Les différentes étapes et modalités d'exécution sont les suivantes :

- **Participer à une réunion de démarrage** (en présentiel)
- **Procéder à une revue documentaire, à partir de l'analyse des documents fournis par l'administration**

Les documents mis à disposition du titulaire dès la réunion de démarrage seront les suivants :

- ✓ Un Modèle de rapports d'audits ;
 - ✓ Un Modèle de fiches-avis ;
 - ✓ Le Déroulé d'une commission ;
 - ✓ Les Relevés de décisions de Commission et de Bureau ;
 - ✓ Le Bilan 2022-2023 du Club des labellisés, animé par l'AFNOR ;
 - ✓ Le PPT de présentation des Labels Egalité et Diversité ;
 - ✓ Le Guide de lecture du cahier des charges ;
 - ✓ La liste des membres du Bureau et de la Commission.
- **Produire une note de cadrage sur l'étude et sa mise en œuvre**, en s'appuyant sur les informations issues de la réunion de démarrage et de la revue documentaire
 - **Concevoir un guide d'entretien et réaliser 20 entretiens minimum en distanciel**, à partir des contacts transmis dès la réunion de démarrage par l'administration.

Ces entretiens seront menés selon deux modalités :

- des séances collectives :
 - ✓ avec les membres du bureau ;
 - ✓ avec les membres de la commission du label ;
 - ✓ avec l'Afnor et ses auditeurs/auditrices.
- des entretiens individuels/spécifiques :
 - ✓ avec les personnes en charge du label au sein de l'Afnor ;
 - ✓ avec la DGEFP (en charge du pilotage du label Diversité) ;
 - ✓ avec une sélection d'une quinzaine d'organisations (publiques ou privées) labellisées /qui n'ont pas renouvelé leur labellisation.
- **Elaborer une enquête (type sondage) et l'administrer en distanciel**, à partir du fichier de contacts transmis dès la réunion de démarrage par l'administration. Cette enquête prendra la forme d'un questionnaire auprès des organismes labellisés, des organismes qui n'ont pas renouvelé leur labellisation, ainsi que les structures qui ne sont pas encore entrées dans la démarche de labellisation.

Le titulaire se chargera de :

- ✓ concevoir le questionnaire en lien avec la DGCS-SDFE ;
- ✓ **administrer le questionnaire** auprès des organismes listés dans le fichier de contacts, avec un taux de réponse attendu d'au moins 50% (relances à prévoir par le titulaire en cas de non-réponse) ;
- ✓ collecter et analyser les résultats.

La transmission de l'ensemble des rapports s'effectuera par mail. L'adresse mail exacte sera communiquée au titulaire lors de la réunion de cadrage.

- **Rédiger et remettre par mail un rapport intermédiaire portant sur le Volet 1 de l'étude**
- **Participer à une réunion de validation des outils d'enquête de terrain Volet 1 [questionnaire du sondage et guide d'entretien] avec le comité technique**
- **Participer à des réunions de suivi** avec le comité technique.
- **Participer à la réunion de restitution du rapport intermédiaire** avec le Comité de pilotage et présenter oralement les résultats.

Les livrables attendus

Le titulaire devra remettre au pouvoir adjudicateur les livrables suivants en respectant les délais d'exécution indiqués à l'article 10 du présent CCTP :

- **Revue documentaire ;**
- **Note de cadrage** à partir de la revue documentaire et des échanges lors de la réunion de démarrage ;
- **Questionnaire type sondage** pour l'enquête destiné aux organismes labellisés/anciennement labellisés/jamais labellisés. La durée de passation de l'enquête devra être comprise entre 20 et 30 minutes ;
- **Administration du questionnaire** auprès des structures, **avec un protocole de relance** destiné à atteindre le **taux de réponse minimal de 50 %** fixé à l'article 4 du CCTP ;
- **Guide d'entretien semi-directif** (pour une durée moyenne d'entretien d'une heure) ;
- **Conduite de 20 entretiens minimum, analyse des résultats et sélection de verbatims ;**
- **Rédaction d'un rapport intermédiaire portant sur le volet 1** (20 pages minimum, hors annexes) présentant les résultats issus de la revue documentaire, de l'enquête et des entretiens, comprenant :

- ✓ Une introduction sur le contexte historique du label et la description du dispositif et de ses évolutions ;
- ✓ Une présentation de la méthodologie de l'enquête ;
- ✓ Une présentation des résultats : analyse documentaire (à partir des documents fournis par l'administration), graphiques portant sur l'enquête et les entretiens, verbatims issus des entretiens, une analyse rédigée des constats et enseignements, formulation de pistes d'amélioration/d'évolution sur la pertinence du label ;
- ✓ Une annexe détaillant l'ensemble des résultats chiffrés et graphiques issus du sondage.

Ce rapport devra comprendre les éléments suivants : page de couverture ; page de titre ; table des matières ; éventuellement, glossaire, préface ; références bibliographiques ; annexes, le cas échéant ; pagination ; langue française.

Sur la page de titre devront figurer les informations suivantes : titre (éventuellement, sous-titre) ; intitulé de l'action mentionnée dans le marché, suivi de la date de notification ; nom et prénom de l'auteur physique et/ou nom de l'organisme auteur (sigle, développé, adresse, téléphone) ; date du rapport.

- **Support de présentation clair et lisible** de type PowerPoint qui servira de valorisation pour le Comité de pilotage.
- Documents de présentation et comptes rendus ou procès-verbaux des réunions des comités

Article 5 - VOLET 2 : Analyse de la gouvernance du dispositif du label

Dans ce volet 2, complémentaire au volet 1, le titulaire devra examiner la gouvernance du label en mesurant l'efficacité de l'organisation et la gestion du dispositif au regard des ressources humaines et financières allouées pour assumer l'ensemble des tâches afférentes, notamment :

- la réception et le traitement des candidatures au label et demandes d'informations (par l'Afnor) ;
- la contractualisation entre les candidats et l'opérateur de labellisation ;
- l'instruction des demandes de labellisation : élaboration du rapport d'audit par l'Afnor, instruction des rapports par les membres du Bureau puis par les membres de la commission ;
- l'organisation des bureaux et des commissions : secrétariat assuré par l'Afnor, présidence assurée par la DGCS-SDFE ;
- le suivi des organismes en cours de labellisation et des structures labellisées sur la durée (Afnor) ;

- la collecte des bonnes pratiques développées par les structures labellisées (DGCS-SDFE) ;
- les travaux sur les évolutions du label, sur la mise à jour des outils (Etat / Afnor) ;
- l'animation du réseau des labellisés (notamment via le Club des labellisés) ;
- la communication/promotion autour du Label.

Les acteurs impliqués dans cette gouvernance sont :

- **la DGCS-SDFE** qui assure le pilotage du label, en lien avec l'opérateur de labellisation : 1 chargée de mission à mi-temps en charge du label et 1 stagiaire à mi-temps ; cheffe du bureau ou adjointe, cheffe de service ou adjointe assure la présidence de la commission ;
- **Afnor Certification (Afnor)**, opérateur de labellisation pour l'Etat ;
- **le bureau du label** (réunion 1 fois/mois) : sont représentés la DGCS-SDFE, le MEDEF et la CGT-CGC, et une personne de l'Afnor – les membres du bureau instruisent les dossiers en première lecture ;
- **la commission nationale du label** (réunion 1 fois/mois) : composée de 3 collèges – Etat (DGCS-SDFE, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), Direction Générale du Travail (DGT), DARES, DGAFP), organisations patronales (MEDEF, CPME, U2P, UNAPL, FNSEA, CAPEB), organisations syndicales (CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC) ;
- **le comité de pilotage des labels Egalité-Diversité** (réunions régulières) : élaboration ou rénovation des documents-cadres du label (comme le cahier des charges), réflexion sur la doctrine à mettre en œuvre sur certains sujets (comme la labellisation de grands groupes) échanges sur la communication, organisation d'événements ministres (cérémonies de remise des labels), etc ;
- **le Club des labellisés** : animé par l'Afnor ;
- les ministres chargés de l'égalité entre les femmes et les hommes, du travail et de l'économie et des finances peuvent intervenir à l'occasion d'événements de remise des labels.

Le titulaire devra explorer les évolutions susceptibles d'améliorer l'organisation et la gestion du dispositif, s'agissant notamment de son pilotage (DGCS-SDFE/autres directions ministérielles), de l'échelon pertinent pour l'instruction des dossiers (au niveau de l'administration centrale/services déconcentrés) et des moyens dédiés.

L'évaluation interrogera l'opportunité de mobiliser de nouvelles ressources (financières, humaines) et de renforcer le portage politique du dispositif.

Le titulaire s'appuiera sur une **démarche comparative avec d'autres labels existants** (régionaux, nationaux, européens, internationaux), dans le cadre d'un benchmark.

Les critères d'évaluation à prendre en compte :

Le titulaire devra prendre en compte un certain nombre de critères d'évaluation, notamment ceux listés ci-dessous :

- ✓ Organisation de la gouvernance du label et rôles des différents acteurs intervenant dans le processus de labellisation ;
- ✓ Fonctionnement de la procédure de labellisation ;
- ✓ Pertinence de la composition des bureaux et des commissions ;
- ✓ Ressources mobilisées pour la mise en œuvre de ce dispositif (ressources humaines et financières, temps dédié) ;
- ✓ Accompagnement des structures à la labellisation ;
- ✓ Suivi des structures labellisées et des résultats obtenus grâce à la labellisation ;
- ✓ Capacité de la gouvernance du label à s'adapter aux évolutions de la société et du marché du travail, dans une perspective d'innovation et d'adaptation continue ;
- ✓ Communication autour du label ;
- ✓ Portage politique, promotion et visibilité du dispositif ;
- ✓ Capacité de la gouvernance à gérer le flux des structures à labelliser (en l'état et également en cas d'augmentation significative du nombre de structures candidates) ;
- ✓ Bénéfices et limites d'une gouvernance centralisée ; capacité à déployer une gouvernance plus territorialisée (avantages/inconvénients).

Les modalités d'exécution :

Les différentes étapes et modalités d'exécution sont les suivantes :

- **Concevoir un guide d'entretien et réaliser 10 entretiens minimum en distanciel (mise à disposition des contacts par l'administration) :** ces entretiens complémentaires seront effectués avec les parties prenantes de l'organisation du label : membres du bureau, membres de la commission, Afnor, partenaires en régions.
- **Rédiger la partie du rapport correspondant au Volet 2,** présentant les résultats des entretiens et une analyse rédigée des constats et enseignements, avec des pistes d'amélioration/d'évolution.
A partir d'entretiens complémentaires au volet 1, le volet 2 devra établir des constats et enseignements sur l'évaluation de la gouvernance du label et formuler des pistes d'amélioration/d'évolution.
- **Participer à une réunion de validation du guide d'entretien avec le comité technique, avec support de présentation type PowerPoint ;**

Les livrables attendus

Le titulaire devra remettre au pouvoir adjudicateur les livrables suivants en respectant les

délais d'exécution indiqués à l'article 10 du présent CCTP :

- **Guide d'entretien semi-directif** (pour une durée moyenne d'entretien d'une heure) ;
- **Conduite de 10 entretiens minimum, analyse des résultats et sélection de verbatims ;**
- **Rédaction de la partie du rapport sur le volet 2 (20 pages minimum) comprenant :** des graphiques portant sur les entretiens, les verbatims issus des entretiens, une analyse rédigée des constats et enseignements, la formulation de pistes d'amélioration/d'évolution sur la gouvernance du label. Ce volet 2 fera partie du pré-rapport final puis du rapport final.
- Documents de présentation et comptes rendus ou procès-verbaux des réunions des comités

Article 6 - Etape de finalisation du rapport : partie conclusive présentant des recommandations et scénarios d'évolutions du label Egalité professionnelle

Les exigences attendues

Le rapport final, qui regroupera l'ensemble des travaux et des conclusions des volets 1 et 2, devra proposer **une partie conclusive (20 pages minimum) présentant des scénarios d'évolution possible du label, à partir de recommandations pragmatiques.**

Chaque scénario devra, pour sa mise en œuvre, préciser :

- **Les moyens financiers et humains nécessaires ;**
- **Les modalités de gestion du label ;**
- **Les étapes de la réorganisation proposée par le scénario et un calendrier prévisionnel ;**
- **Les structures ciblées par le label et une estimation de l'évolution du nombre de labellisés ;**
- **La communication nécessaire ;**
- **Une matrice SWOT pour identifier les forces/faiblesses, risques/opportunités du scénario.**

Au moins un scénario à moyens constants devra être soumis.

Les scénarios pourront éventuellement s'inscrire dans une démarche évolutive au travers d'une ou plusieurs expérimentations d'actions avant généralisation.

Le titulaire remettra également une note de synthèse de l'étude de 10 pages maximum. Tous les livrables seront remis au format numérique (Word et PDF).

Les modalités d'exécution :

Les différentes étapes et modalités d'exécution sont les suivantes :

- **Rédiger, à partir des résultats des volets 1 et 2, une partie conclusive dédiée aux recommandations-phares et aux scénarios d'évolution possibles du label** (20 pages minimum)
- **Remettre un pré-rapport final par mail comprenant les résultats issus des volets 1 et 2, ainsi que les premières pistes de recommandations-phares et scénarios** élaborés à partir des volets 1 et 2
- **Participer à une réunion de restitution** pour présenter oralement le **pré-rapport final** au comité de pilotage : cette réunion permettra d'échanger avec les membres du Comité de pilotage sur ces propositions, qui seront approfondies dans le rapport final.
- **Finaliser la rédaction et remettre le rapport final par mail**, en intégrant les consignes/remarques issues des échanges lors de la réunion de restitution
- **Rédiger une synthèse du rapport final de l'étude** (10 pages).
- **Participer à une réunion de restitution finale** – présentation orale du **rapport final** **comprenant ses conclusions** au Comité de pilotage
- **Participer aux réunions de suivi** avec le comité technique.

Les livrables attendus

Le titulaire devra remettre au pouvoir adjudicateur les livrables suivants en respectant les délais d'exécution indiqués à l'article 10 du présent CCTP :

- **Rédaction de la partie conclusive sur les recommandations et les scénarios d'évolutions possibles du label** (20 pages minimum) ;
- **Remise d'un pré-rapport final** comprenant les résultats des volets 1 et 2 et les premières recommandations et pistes de scénarios du rapport final
- **Support de présentation** (type PowerPoint) qui servira de valorisation pour le Comité de pilotage ;
- **Remise du rapport final** (60 pages minimum, hors annexes) présentant :
 - ✓ les résultats des volets 1 et 2 ;
 - ✓ **une partie conclusive** comprenant les recommandations-phares et les scénarios d'évolution possibles du label.
- **Documents de présentation et comptes rendus ou procès-verbaux des réunions des comités**

Ce rapport devra comprendre les éléments suivants : page de couverture ; page de titre ; table des matières ; éventuellement, glossaire, préface ; références

bibliographiques ; annexes, le cas échéant ; pagination ; langue française.

Sur la page de titre devront figurer les informations suivantes : titre (éventuellement, sous-titre) ; intitulé de l'action mentionnée dans le marché, suivi de la date de notification ; nom et prénom de l'auteur physique et/ou nom de l'organisme auteur (sigle, développé, adresse, téléphone) ; date du rapport.

- **Synthèse de 10 pages** de l'étude et de ses conclusions ;
- **Support de présentation clair et lisible** (type PowerPoint avec charte graphique de l'Etat) qui servira de valorisation auprès du Comité de pilotage, mais aussi auprès des partenaires dans le cadre d'une diffusion plus large (charte Etat).

Article 7 - LIEUX D'EXECUTION DU MARCHE

La réunion de démarrage avec le Comité de pilotage se fera en présentiel dans les bureaux de la DGCS.

Les réunions de restitution en présence du Comité de pilotage se feront de préférence en présentiel dans les bureaux de la DGCS :

- Réunion de restitution avec présentation orale du rapport intermédiaire
- Réunion de restitution avec présentation orale du pré-rapport final de l'étude

La réunion de restitution du rapport final avec présentation orale de l'étude se fera en présentiel dans les bureaux de la DGCS.

Les réunions de suivi et de validation avec le Comité technique se feront en distanciel.

L'enquête (type sondage) destinée aux organismes labellisés/anciennement labellisés/jamais labellisés sera faite par voie dématérialisée.

Les entretiens semi-directifs individuels ou collectifs (une vingtaine d'entretiens pour le volet 1, une dizaine pour le volet 2) seront réalisés en distanciel.

Article 8 - DELAIS D'EXECUTION ET TRANSMISSION DES LIVRABLES

Les délais d'exécution mentionnés ci-après figurent à titre indicatif. Le marché sera considéré comme terminé une fois passée la présentation orale du rapport final devant le Comité de pilotage.

- **Notification du marché** : n
- **Réunion de démarrage** : n + 7 jours
- **Cadrage de l'étude** : n + 1,5 mois

- ✓ A partir des informations recueillies en réunion de démarrage et d'une revue documentaire, le titulaire remettra une **note de cadrage** dans laquelle seront clairement détaillées : la compréhension de la mission d'évaluation ; la méthodologie précise qui sera déployée à chacune des étapes ; la programmation et le séquençage de la réalisation de la mission.
- **Réunion de validation des outils d'enquête et d'entretiens (volet 1) : n + 3 mois**
 - ✓ Présentation d'un questionnaire pour l'enquête et d'un guide d'entretien
- **Réunion de restitution avec le comité de pilotage : présentation du rapport intermédiaire (volet 1) : n + 6 mois**
 - ✓ Rédaction de la partie concernant le volet 1
 - ✓ Rédaction et remise du rapport intermédiaire
 - ✓ Présentation orale devant le comité de pilotage (de préférence en présentiel)
- **Réunion de validation du guide d'entretien pour le volet 2 : n + 7 mois**
 - ✓ Présentation d'un guide d'entretien
- **Réunion de restitution avec le comité de pilotage : présentation et échanges sur le pré-rapport final comprenant les volets 1 et 2, ainsi que les premières recommandations et pistes de scénarios du rapport final : n + 10 mois**
 - ✓ Rédaction de la partie concernant le volet 2
 - ✓ Rédaction et remise d'un pré-rapport final avec les premières pistes de recommandations/scénarios du rapport final
 - ✓ Présentation orale devant le comité de pilotage (de préférence en présentiel).
- **Réunion de restitution avec le comité de pilotage : présentation du rapport final de l'étude comprenant la partie conclusive rédigée sur les recommandations et scénarios d'évolution du label et note de synthèse : n + 12 mois**
 - ✓ Rédaction de la partie conclusive sur les recommandations et scénarios sur l'avenir du label
 - ✓ Finalisation et remise du rapport final de l'étude
 - ✓ Remise d'une note de synthèse de 10 pages
 - ✓ Présentation orale devant le comité de pilotage (en présentiel).
- **Fin du marché : n + 12 mois**

Règles de présentation des documents : format numérique

La transmission de l'ensemble des rapports s'effectuera par mail. L'adresse mail exacte sera communiquée au titulaire lors de la réunion de cadrage.

Article 9 - PILOTAGE DE L'ETUDE

- **Un comité de pilotage**, dont le rôle consistera à valider les livrables à chaque étape de la mission, se réunira trois fois en présence du titulaire : lors de la présentation orale du rapport intermédiaire puis celle du rapport final. Ce comité sera composé des représentants des directions d'administration de l'Etat membres de la commission nationale du label, à savoir : DGCS-SDFE, DGEFP, DGT, DARES, DGAFP.
- **Un comité technique, composé de référents de la DGCS- SDFE (bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle)** et auquel participera le titulaire, sera mis en place. Il aura pour rôle d'assurer le suivi technique de l'étude, de valider techniquement les travaux (questionnaire-type pour les entretiens, questionnaire pour l'enquête) et les rendus du titulaire (résultats de l'enquête, résultats des entretiens, rapports intermédiaire et final).

Des réunions de suivi avec le comité technique (5 maximum) sont à prévoir en complément des comités de pilotage, de la réunion de démarrage et des réunions de validation des outils d'enquêtes (sondage et entretien volet 1 et 2).

Annexes au CCTP :

- ✓ Annexe 1 : les 3 cahiers des charges du label
- ✓ Annexe 2 : le glossaire des cahiers des charges
- ✓ Annexe 3 : la synthèse des évolutions des cahiers des charges initiaux
- ✓ Annexe 4 : la liste des organismes labellisés Egalité professionnelle
- ✓ Annexe 5 : le dossier de candidature au label
- ✓ Annexe 6 : l'organigramme du SDFE / DGCS
- ✓ Annexe 7 : le règlement intérieur de la commission nationale du label
- ✓ Annexe 8 : l'arrêté de création du label