



# « Label Diversité » et « Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Version juillet 2023

## Cahier des charges de labellisation applicable aux trois cas de candidature suivants

- Label Diversité
- Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Label Diversité et Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Applicable aux organismes privés dont l'effectif est inférieur à 50 salariés

(Support adapté du cahier des charges applicable aux organismes privés dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés validé la commission du Label Diversité et par la commission du Label Égalité professionnelle en 2022).

# SOMMAIRE

---

<b>Introduction .....</b>	<b>3</b>
<b>Critères de labellisation .....</b>	<b>4</b>
<b>Fiche synthèse des coordonnées de l'organisme et des résultats de l'audit.....</b>	<b>5</b>
<b>Fiche d'identité de l'organisme .....</b>	<b>6</b>
<b>Grille des exigences .....</b>	<b>8</b>
Domaine 1 : Etat des lieux et analyse de risque .....	8
Domaine 2: Définition et mise en œuvre de la politique égalité professionnelle et/ou diversité .....	10
Domaine 3 : Dispositif de signalement et d'écoute .....	14
Domaine 4 : Communication interne, sensibilisation, formation .....	17
Domaine 5 : Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance de l'organisme.....	19
Domaine 6 : Communication externe, ancrage territorial, relations avec les fournisseurs et les clients/usagers de l'organisme.....	30
Domaine 7 : Prise en compte et analyse des effets de ces actions pour les améliorer .....	33

# Introduction<sup>1</sup>

---

Créé en 2004, le **Label Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes** vise à promouvoir ***l'égalité et la mixité<sup>2</sup> professionnelles*** dans les secteurs public et privé, en matière de gestion des ressources humaines et dans le cadre des relations avec les ***fournisseurs***, les partenaires et les clients ou les usagers.

Créé en 2008, le **Label Diversité** a pour objectif de lutter contre les ***discriminations*** et de promouvoir la ***diversité*** dans les secteurs public et privé, en matière de gestion des ressources humaines et dans le cadre des relations avec les fournisseurs, les partenaires et les clients ou les usagers.

Ces deux labels, propriétés de l'Etat, permettent à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses ***processus*** de ressources humaines et de les améliorer le cas échéant.

Délivrés par AFNOR Certification, ces labels reconnaissent et font connaître les bonnes pratiques en termes de recrutement et d'évolution professionnelle qui contribuent à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et/ou qui participent à la lutte contre les ***discriminations*** et la promotion de la diversité dans la sphère du travail.

Chaque démarche de labellisation a vocation à participer du dialogue social. En 2016, des travaux de rapprochement du Label Egalité Professionnelle et du Label Diversité ont conduit à l'adoption d'un cahier des charges comportant un tronc commun d'attendus, accompagné d'exigences propres à chaque label. Cette simplification a vocation à faciliter la candidature d'un organisme qui se place dans une démarche de double labellisation Egalité professionnelle et Diversité, intitulée « Alliance ».

L'actualisation du cahier des charges a été réalisée en 2022. Elle prend en compte l'évolution de la réglementation relative à la prévention des discriminations et à la promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui concernent en particulier la gestion des ressources humaines. Elle intègre également dans le cahier des charges rénové de nouveaux enjeux sociétaux tels que le développement des nouvelles formes de travail ainsi que le recours aux solutions numériques et à l'intelligence artificielle dans les processus RH. Si l'objectif du Label Diversité est la lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi et dans l'emploi, sa finalité est de permettre l'inclusion de tous les profils dans le respect des différences. Ainsi, le cahier des charges rénové prend davantage en considération les actions qui favorisent un environnement inclusif.

Au-delà du cadre qu'il pose pour prétendre au(x) label(s), le présent cahier des charges a été retranscrit dans une grille afin de faciliter son déploiement pour les organismes privés de moins de 50 salariés. Ce dernier a vocation à guider les entreprises dans la conception d'outils méthodologiques permettant d'assurer le pilotage de leurs engagements et le développement d'une culture de l'égalité professionnelle et de la diversité.

Le respect des obligations légales en matière de droit du travail s'impose aux organismes candidats à la labellisation initiale Diversité et/ou Egalité Professionnelle, ainsi qu'au maintien et renouvellement des labels. Cette obligation est rappelée dans la lettre d'engagement signée avec l'organisme labellisateur.

---

<sup>1</sup> Les principaux textes de références sont présentés en annexes 1 et 2.

<sup>2</sup> Les mots-clés (en italique et gras) liés à l'égalité professionnelle et/ou à la diversité et aux pratiques d'audit sont définis dans le glossaire.  
*Support adapté du cahier des charges applicable aux organismes privés dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés validé en mars 2022 (Label Diversité) et septembre 2022 (Label Egalité Professionnelle).*

# Critères de labellisation

---

Le présent cahier des charges comporte, sous la forme d'une grille synthétique, **7 domaines** qui détaillent les actions et les outils à développer pour organiser le pilotage et le suivi des engagements et développer une culture visant à promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité.

Ces **7 domaines** posent les exigences du ou des labels concernés et guident *l'organisme* en termes de méthodologie.

Ils sont les suivants :

- **Domaine 1** : réalisation d'un *état des lieux* et d'une *analyse de risque* ;
- **Domaine 2** : définition et mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle et/ou de diversité ;
- **Domaine 3** : mise en place d'un dispositif de signalement et d'écoute ;
- **Domaine 4** : mise en place d'une communication interne, d'actions de sensibilisation et de formation ;
- **Domaine 5** : prise en compte des principes d'égalité professionnelle et/ou de diversité dans la gestion des ressources humaines et gouvernance de *l'organisme* ;
- **Domaine 6** : mise en place d'une communication externe (clients, usagers, *fournisseurs*) et d'actions territoriales ;
- **Domaine 7** : prise en compte et analyse des effets des actions pour en assurer l'amélioration continue.

La présente grille intègre deux niveaux d'attentes :

- **Les exigences- socles** ;
- **Les éléments facultatifs** : ils ont vocation à permettre aux organismes, le cas échéant, de valoriser leurs expériences, ou encore à inspirer de nouvelles pratiques.

Un [\*glossaire\*](#) définissant l'ensemble des termes techniques, clés ou spécifiques à l'égalité professionnelle, à la diversité et aux pratiques de l'audit ainsi que des [\*annexes\*](#) contenant les principaux **textes de référence** relatifs aux discriminations et à l'égalité professionnelle, et des **informations** sur les questions d'égalité et d'insertion professionnelles (politiques publiques d'insertion professionnelle des jeunes, des personnes handicapés, etc.) sont joints au présent cahier des charges<sup>3</sup>.

L'organisme **assure une veille législative et réglementaire** sur la prévention des discriminations, la promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui intéressent le cadre de la gestion des ressources humaines.

Il doit également veiller à **respecter la réglementation relative à la protection des données collectées (RGDP)** dans le cadre de la politique visée par le ou les labels concernés.

---

<sup>3</sup> Ce document conçu pour faciliter le déploiement des exigences des labels Diversité et Egalité Professionnelle est disponible sur le site d'AFNOR Certification.

Support adapté du cahier des charges applicable aux organismes privés dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés validé **en mars 2022** (Label Diversité) et **septembre 2022** (Label Egalité Professionnelle).

# Fiche synthèse des coordonnées de l'organisme et des résultats de l'audit

<b>Résumé de la Fiche descriptive de l'organisme</b>	
<b>Représentant de l'organisme</b>	
Nom Prénom	
Fonction	
Tel	
Email	
<b>Auditeur référent</b>	
Nom Prénom	
Tel	
Email	
<b>Dates d'audits</b>	
Date de Début d'audit	
Date de Fin d'audit	
<b>Constats d'audit</b>	
Nombre de Points Performants	
Nombre de Points Conformés	
Nombre de Points Insuffisants (Fiches d'insuffisances)	
<b>Constats qualitatifs</b>	
<b>Motifs de l'engagement de l'organisme dans une démarche d'amélioration et prise en compte de la diversité et ou de l'égalité professionnelle</b>	
<b>Bonnes pratiques observées, mesures intéressantes</b>	

# Fiche d'identité de l'organisme

	Initial	Suivi	Renouvellement
<b>TRONC COMMUN</b>			
1. Nom de l'organisme			
2. Adresse de l'organisme			
3. Statut de l'organisme			
4. Groupe ou institution d'appartenance, le cas échéant			
5. Secteur d'activité (ne pas libeller le code NAF)			
6. Cahier des charges applicable à la demande (Diversité, Egalité Professionnelle ou Alliance)			
<i>Pour les questions 7 à 11, préciser, dans chaque cas, s'il s'agit du <b>Label Egalité Professionnelle</b>, du <b>Label Diversité</b>, ou des deux simultanément (dispositif Alliance)</i>			
7. Date(s) de labellisation(s) initiale(s) (le cas échéant)			
8. Date(s) de renouvellement (le cas échéant)			
9. Réalisation(s) d'audit(s) complémentaire(s) pendant le cycle ? (O/N)			
10. Dates des extensions effectives de périmètre (s'il y a lieu)			
11. Dates des extensions futures de périmètre (s'il y a lieu)			
12. Adresse du site Internet, le cas échéant. Sinon, indiquer « Non applicable »			
13. Prénom, nom et titre de la personne qui dirige l'organisme			
14. Prénoms et noms du/des représentant(s) de l'organisme ( <i>si différent(s)</i> )			
15. Prénoms et noms du responsable diversité et prévention des discriminations ( <i>si différent</i> ) et position dans l'organigramme hiérarchique et coordonnées (tel, mail)			
16. Prénoms et noms du responsable Egalité Professionnelle ( <i>si différent</i> ) et position dans l'organigramme hiérarchique et coordonnées (tel, mail)			
17. Effectif total de l'organisme, en effectif physique et en équivalent temps plein au 31/12	.../... ETP	.../...ETP	.../...ETP
18. Effectif couvert par la labellisation, en effectif physique et en équivalent temps plein au 31/12	.../... ETP	.../...ETP	.../...ETP
19. Nombre total de sites			
20. Nombre de sites couverts par la labellisation			
21. En cas de périmètre partiel de labellisation : % de sites couverts et % de l'effectif physique couvert (rappel : la part de l'effectif physique couvert doit être au moins égale à 25%)			
22. En cas de périmètre partiel, préciser : - Champ de labellisation et/ou - Métiers			
23. Présence ou non de délégués/représentants du personnel ou syndicaux ou d'organisations syndicales ou d'institutions représentatives du personnel dans l'organisme (O/N)			
24. Lister les accords d'entreprise. Précisez la date de signature, le titre et le mandat du signataire	Titre de l'accord/ date et signataire		
25. Présentation du/des label(s) (rayez la/les mention(s) inutile : <b>Label Egalité Professionnelle</b> , du <b>Label Diversité</b> , ou des deux) au comité social et économique (CSE) ou à l'instance de représentation du personnel dans la fonction publique	OUI / Date NON		
26. Part des femmes et part des hommes (en %), dans l'effectif total <sup>4</sup>			
27. Part des femmes en temps partiel (en %), dans les effectifs des femmes couvertes par le label			
28. Part des hommes en temps partiel, dans les effectifs des hommes couverts par le label			
29. Ecart moyen de rémunération femmes/hommes, en euros (pour les organismes concernés, les données issues de la BDES, critère 1 bis, ou dans les RSC pour la fonction publique)			
30. Ecart moyen de rémunération femmes/hommes (en %)			
31. Part des femmes (en %) par types d'instances de décision (conseil d'administration, conseil de surveillance, comités de direction, instance exécutive opérationnelle (COMEX))			
32. Taux de femmes parmi les primo-nominations dans les postes d'encadrement supérieur et dirigeant de l'Etat, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière (sans objet dans le cas d'un audit de fonction publique)			
33. Nombre total des promotions pour les femmes pour une année (en référence au nombre de femmes couvertes par le label)			
34. Nombre total des promotions pour les hommes pour une année (en référence au nombre d'hommes couverts par le label)			
35. Part des femmes promues par an (en %), dans l'effectif total (tous sexes confondus)			
36. Part des hommes promus par an (en %), dans l'effectif total (tous sexes confondus)			
37. Part des personnes formées (en %), au sein de l'entité, aux questions de lutte contre les discriminations, dans l'effectif couvert par la démarche, en cumulé dans les cinq dernières années			

<sup>4</sup> Effectif total = effectif couvert par la démarche + effectif non couvert par la démarche.

<sup>2</sup> La représentativité des organisations syndicales devra être mentionnée en partie 10 du présent rapport.

38. Part des personnes formées (en %) au sein de l'entité aux questions d'égalité professionnelle, dans l'effectif couvert par la démarche			
39. Part des personnes de moins de 30 ans (en %) dans l'effectif global			
40. Part des personnes de 50 ans et plus (en %) dans l'effectif total			
<b>DIVERSITE</b>			
41. Le cas échéant, nombre et nature des accords collectifs signés relatifs aux questions de diversité et de lutte contre les discriminations Nombre d'organisations syndicales ayant signé l'accord, en référence au nombre d'organisations syndicales représentées dans l'organisme <sup>2</sup>			
42. Nombre de recrutements effectués l'année précédente (préciser par type de contrat)			
43. Part des travailleurs handicapés (en %), en référence à l'effectif total (Taux global)			
44. Part des entretiens d'évaluation annuels réalisés (en %), en référence à l'effectif global			
45. Si le dispositif de signalement et d'écoute préexiste, nombre de saisines enregistrées (année n-1)			
<b>EGALITE PROFESSIONNELLE</b>			
46. Un accord égalité professionnelle ou plan d'action est-il en place ? (O/N) Quelle en est la date d'échéance ? Les négociations ou le renouvellement sont-elles en cours ? (O/N)			
47. Nombre d'organisations syndicales ayant signé l'accord d'égalité professionnelle, en référence au nombre d'organisations syndicales représentées dans l'organisme <sup>2</sup>			
48. Part des congés paternité pris durant l'année n-1, en référence au nombre connu d'hommes concernés			
49. Part des congés d'accueil de l'enfant pris durant l'année n-1, en référence au nombre connu de parents concernés			
50. Part des femmes parmi les cadres (en %), dans l'effectif total			
51. Une charte pour l'équilibre des temps de vie est-elle mise en place ? (O/N)			
52. Des services à la personne, qu'un accès à ces services ou des CESU préfinancés sont-ils mis en place ? (O/N)			
53. Des dispositifs d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie personnelle et vie professionnelle sont-ils mis en place ? (O/N)			
54. Note détaillée de l'index égalité professionnelle			
	<b>Initial</b>	<b>Suivi</b>	<b>Renouvellement</b>

# Grille des exigences

Domaine 1	Etat des lieux et analyse de risque	Date de la mise à jour, nom des documents mis à jour	Performant/conforme/insuffisant			Observations de l'auditeur
			P	C	I <sup>5</sup>	
1.1	<b>Etat des lieux (<i>recensement des actions existantes</i>)</b>		P	C	I <sup>5</sup>	
	<p>Un état des lieux doit être réalisé concernant l'égalité et la mixité professionnelles et/ou la lutte contre les discriminations, la promotion de la diversité et l'inclusion des collaborateurs.</p> <p>Cet <i>état des lieux</i> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- a été réalisé ou mis à jour a minima dans l'année précédant l'audit ;</li> <li>- est formalisé dans un document ;</li> <li>- est communiqué aux représentants du <i>personnel</i> ou aux instances représentatives du personnel, et aux organisations syndicales lorsqu' ils ou elles existent.</li> </ul> <p><b>Pour les deux labels</b>, l'état des lieux prend en compte les données quantitatives et qualitatives utiles (les données de la base de données économiques, sociales et environnementales, les accords ou plan d'action éventuels, etc.)</p>					
1.2	<b>Analyse de risques (<i>permet d'éliminer ou réduire le niveau de risque de discrimination ou d'inégalité professionnelle</i>)</b>		P	C	I	
	<p>L'organisme réalise sur la base du résultat de l'état des lieux visé ci-avant une <u><a href="#">analyse de risque</a></u>.</p> <p>Elle est formalisée.</p> <p>Elle est mise à jour a minima, dans l'année précédant l'audit.</p>					

<sup>5</sup> P point performant / C point conforme / I point insuffisant



	<p>L'organisme tient compte des résultats de cette analyse dans ses plans d'action.</p> <p>L'analyse prend en compte les enregistrements et cas de signalements du <u><a href="#">dispositif de signalement et d'écoute</a></u>.</p> <p><b>Pour le Label Diversité</b>, l'analyse identifie les principaux risques - avérés ou potentiels - de discrimination en lien avec <u><a href="#">les différents critères prohibés par la loi</a></u>, et ce pour la globalité des métiers de l'organisme et dans ses différentes activités de gestion des RH (recrutement, intégration, promotion, rémunération, formation, ...).</p> <p><b>Pour le Label Egalité professionnelle</b>, l'analyse identifie les risques en matière d'égalité et de mixité professionnelles dans ses différentes activités de gestion des RH (recrutement, accueil, intégration, promotion, rémunération, formation, communication, relations avec ses fournisseurs, ses partenaires, ses usagers et ses clients...).</p>					
<b>1.3</b>	<b>Exploitation des résultats issus de l'état des lieux et de cette analyse de risque</b>		<b>P</b>	<b>C</b>	<b>I</b>	
	Les résultats issus de <u><a href="#">l'état des lieux</a></u> et de l'analyse de risque permettent de développer une politique pertinente visée par le ou les labels concernés.					
<b>Commentaires de l'organisme sur le domaine 1 / Bonnes pratiques identifiées</b>						

Domaine 2	Définition et mise en œuvre de la politique égalité professionnelle et/ou diversité	Date et nom des documents mis à jour,	Performant/conforme/insuffisant			Observations de l'auditeur
2.1	Formalisation de l'engagement de la direction et définition de la politique menée		P	C	I	
	<p>La direction de l'organisme formalise son engagement dans le développement et la mise en œuvre de la politique visée par le ou les labels concernés.</p> <p>L'engagement formalisé définit cette politique qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- est adaptée à son organisation ;</li> <li>- fournit un cadre pour établir et revoir les <u>objectifs</u> ;</li> <li>- est portée officiellement par le <i>management</i> ;</li> <li>- est connue de toutes les personnes en charge des politiques concernées.</li> </ul> <p>La politique visée par le ou les labels est déclinée sous la forme d'<b>objectifs</b> et d'actions associés.</p> <p><b>Pour le label Diversité</b>, les objectifs et actions associées portent en particulier sur les <u>stéréotypes</u> liés aux différents critères de discrimination définis par la loi.</p> <p><b>Pour le label Egalité professionnelle</b>, les objectifs et actions associées portent en particulier sur les stéréotypes de genre et la lutte contre les <u>violences sexuelles et sexistes</u>.</p>					

Support adapté du cahier des charges applicable aux organismes privés dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés validé **en mars 2022** (Label Diversité) et **septembre 2022** (Label Egalité Professionnelle).

	<p>La direction :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- communique sa motivation à engager des actions en la matière au sein de l'organisme au travers de documents ou tout autre moyen ;</li> <li>- développe tous moyens pour impliquer les salariés dans le déploiement de la politique de la direction ;</li> <li>- assure une veille sur l'évolution des exigences légales et réglementaires en lien avec la politique visée par le ou les labels concernés (<i>par exemple, via le club des labélisés, les représentants des services de l'Etat pilote des labels...</i>).</li> </ul> <p>Cette veille prend en compte les obligations sur la protection des données collectées dans le cadre de cette politique.</p>					
<b>2.2</b>	<b>Responsabilité, autorité et instance dédiée</b>		<b>P</b>	<b>C</b>	<b>I</b>	
	<p>La direction s'assure que les responsabilités et autorités en lien avec la politique visée par le ou les labels concernés sont définies et communiquées au sein de l'organisme.</p> <p>La direction désigne un <u>référént ou une personne ressource (caractère plus souple de ce deuxième terme où une lettre de mission n'est pas nécessaire) sur la démarche</u> égalité et mixité professionnelles et/ou de lutte contre les discriminations et promotion de la diversité.</p> <p>Pour assurer ses missions, le <u>référént</u> ou la <b>personne ressource</b> bénéficie :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'une feuille de route établie par la direction qui intègre cette responsabilité ;</li> <li>- d'une formation ou d'une sensibilisation à ses missions.</li> <li>- de moyens pour exercer ses missions.</li> </ul> <p>Pour les deux labels, le référént ou la personne ressource assure le suivi des questions et des actions à déployer concernant les politiques visées.</p> <p>Ces différentes fonctions de référént ou de personne ressource peuvent être assurées au sein de l'organisme par une même personne.</p>					

2.3	Accord et implication des partenaires sociaux (ou à défaut d'IRP, des salariés)		P	C	I	
	<p>La direction respecte les étapes suivantes dans la mise en place de la démarche :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- elle communique aux représentants du <u>personnel</u> et aux organisations syndicales lorsqu'il ou elles existent, son intention de définir et de mettre en œuvre une politique de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité et/ou d'égalité professionnelle ;</li> <li>- elle les informe de sa volonté de se porter candidate à la labellisation ; et les associe en fonction des possibilités au processus.</li> <li>- elle présente le processus d'implication des représentants du personnel et des parties prenantes (OS, RP, CSE, personnel...).</li> </ul> <p>L'organisme permet par tout moyen sécurisé la consultation par les représentants du personnel et/ou élus du CSE, du rapport issu de l'audit sur site réalisé dans le cadre de la démarche de labellisation, de maintien ou de renouvellement du ou des labels concernés.</p> <p>L'accessibilité, dans les mêmes conditions, du rapport d'audit aux représentants d'organisations syndicales non représentatives dans l'organisme relève, le cas échéant, des dispositions prévues par les accords.</p>					
2.4	Elaboration des plans d'actions et suivi		P	C	I	
	<p>L'organisme élabore un <u>plan d'actions</u> lui permettant d'assurer le déploiement de la politique visée par le ou les labels concernés.</p> <p>Des <u>indicateurs</u> et un calendrier y sont associés.</p> <p>L'organisme implique a minima les partenaires sociaux dans l'élaboration du plan d'actions relatif à la politique visée par le ou les labels concernés.</p> <p>L'organisme assure la promotion de son <b>plan d'actions</b> auprès du <u>personnel</u> afin que celui-ci en ait connaissance et puisse s'y impliquer.</p> <p>Dans le cas de la mise en place obligatoire d'un CSE, la direction propose aux représentants du personnel et aux organisations syndicales d'être associés à la mise</p>					

	<p>en œuvre de la politique visée par le ou les labels ainsi qu’aux réunions relatives aux résultats du dispositif de signalement et d’écoute.</p> <p><b>Pour le label Diversité,</b></p> <p>Cette politique comprend a minima des actions sur les <u>stéréotypes</u> liés aux critères de discrimination identifiés dans l’analyse de risque. Des <i>objectifs</i> sont formalisés pour prévenir les risques et <u>sensibiliser les collaborateurs</u>.</p> <p><b>Pour le label Egalité Professionnelle,</b></p> <p>Un plan d'action de lutte contre les <u>stéréotypes et agissements sexistes</u> est formalisé ainsi qu’un plan d’action contre les violences sexistes et sexuelles. Des <i>objectifs</i> sont formalisés pour prévenir les risques et <u>sensibiliser les collaborateurs</u>.</p>					
<b>2.5</b>	<b>Mise à disposition des moyens nécessaires</b>		<b>P</b>	<b>C</b>	<b>I</b>	
	L’organisme détermine et fournit les ressources humaines et matérielles nécessaires pour mettre en œuvre et suivre la politique visée par le ou les labels concernés et le plan d’action associé.					
<b>2.6</b>	<b>Mise en œuvre et suivi du plan d’action par la direction</b>		<b>P</b>	<b>C</b>	<b>I</b>	
	La direction de l’organisme s’assure de la mise en œuvre effective du plan d’action élaboré, par un suivi régulier et un bilan annuel.					
<b>Commentaires de l’organisme sur le domaine 2 / Bonnes pratiques identifiées</b>						

Support adapté du cahier des charges applicable aux organismes privés dont l’effectif est égal ou supérieur à 50 salariés validé **en mars 2022** (Label Diversité) et **septembre 2022** (Label Egalité Professionnelle).

Domaine 3	Dispositif de signalement et d'écoute	Date de la mise à jour, nom des documents mis à jour	Performant/ conforme/ insuffisant			Observation
			P	C	I	
3.1	Définition, organisation et identification du dispositif		P	C	I	
	<p>Un <u>dispositif de signalement et d'écoute</u><sup>6</sup> permettant de recueillir et traiter les signalements de discrimination, de <i>harcèlement</i>, d'inégalités professionnelles, de <u>violences et d'agissements sexuels et sexistes</u> est formalisé au sein de l'organisme.</p> <p>Le dispositif s'applique au <b>Label Egalité Professionnelle</b> et au <b>Label Diversité</b>.</p> <p>Il peut être :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- commun aux deux labels ;</li><li>- interne ou externe à l'organisme ;</li><li>- mutualisé avec d'autres organismes.</li></ul> <p>L'organisme s'assure que le dispositif garantit :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- le recueil d'un signalement ;</li><li>- l'écoute et l'orientation de l'appelant/témoin ;</li><li>- le traitement de la situation ;</li><li>- l'établissement de mesures ou sanctions à l'encontre de l'auteur en cas de situation avérée.</li></ul>					

<sup>6</sup> Le Défenseur des droits et la Commission nationale informatique et des libertés ont précisé les caractéristiques qui doivent s'appliquer à un dispositif d'écoute, <https://juridique.defenseurdesdroits.fr> - fiche n° 20 du guide « Mesure pour progresser vers l'égalité des chances »

	<p>L'organisme s'assure que l'ensemble de son <u>personnel</u>, quel que soit son statut, connaît l'existence de ce dispositif et ses modalités de fonctionnement.</p> <p>Ainsi l'existence de ce dispositif est communiquée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à tous les collaborateurs de l'organisme, quel que soit leur type de contrat ou convention ;</li> <li>- aux candidats à l'embauche.</li> </ul> <p>Un système d'affichage, dans des lieux adaptés et visibles de tous, présente :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>le dispositif de signalement et d'écoute</i> mis en place dans le cadre du/des label(s) ;</li> <li>- pour le <b>Label Egalité Professionnelle</b>, une information concernant la plateforme nationale d'écoute et de lutte contre les violences conjugales ;</li> <li>- pour le <b>Label Diversité</b>, une information concernant la plateforme anti-discriminations et le service de signalement et d'accompagnement des victimes de discriminations du <u>Défenseur des droits</u>.</li> </ul>					
<b>3.2</b>	<b>La composition du dispositif et la formation des membres</b>		<b>P</b>	<b>C</b>	<b>I</b>	
	<p>L'organisme s'assure que les membres composant le dispositif de signalement et d'écoute qu'il soit interne ou externe :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sont choisis pour leur impartialité ;</li> <li>- sont formés, notamment sur des aspects juridiques ;</li> <li>- sont en position de mener leurs missions en toute indépendance vis-à-vis de la direction et leur hiérarchie ;</li> <li>- ont connaissance des dispositions de la Commission nationale informatique et des libertés (CNIL) et du <u>Défenseur des Droits</u>, applicables en la matière.</li> </ul>					
<b>3.3</b>	<b>Les principes de fonctionnement</b>		<b>P</b>	<b>C</b>	<b>I</b>	
	<p>Les signalements ne peuvent émaner que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de collaborateurs ou ex- collaborateurs de l'organisme ;</li> <li>- de candidats à un poste au sein de l'organisme.</li> </ul>					

	<p>Les signalements ou dysfonctionnements font l'objet :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'un enregistrement ;</li> <li>- d'un traitement par l'autorité compétente ;</li> <li>- d'une réponse au plaignant/appelant/collaborateur témoin ;</li> <li>- de mesures à l'encontre de l'auteur et d'une information au plaignant lorsque la discrimination est avérée.</li> </ul> <p>Le dispositif de signalement et d'écoute offre des garanties en matière de confidentialité, d'impartialité et d'indépendance.</p> <p>Un bilan des saisines est réalisé précisant la nature des signalements, le traitement et les suites données aux saisines relevant de discrimination est établi et partagé avec les représentants du personnel.</p> <p>Les résultats alimentent l'état des lieux et sont pris en compte dans le plan d'action.</p>					
<p align="center"><b>Commentaires de l'organisme sur le domaine 3 / Bonnes pratiques identifiées</b></p>						



Domaine 4	Communication interne, sensibilisation, formation	Date de la mise à jour, nom des documents mis à jour	Performant/conforme/insuffisant			Observation
4.1	Communication interne		P	C	I	
	<p><b>Les actions déclinées en adéquation avec la taille de l'organisme</b></p> <p>L'organisme définit sa communication interne relative à la politique visée par le ou les labels concernés. La communication participe de l'appropriation et de la diffusion par tous des principes d'égalité et de mixité professionnelle et/ou de diversité.</p> <p>Les actions de communication à destination du personnel sont adaptées à la taille de l'organisme et portent sur les enjeux, les objectifs et les actions en lien avec la politique visée par le ou les labels concernés.</p> <p>Cette communication est dispensée par tout moyen approprié (site intranet, brochure, etc).</p> <p>L'organisme s'assure que ses documents internes (règlement intérieur, statuts...) sont en accord avec la politique visée par le ou les labels concernés.</p>					
4.2	Formation des personnels chargés des ressources humaines et des personnes impliquées dans la mise en œuvre des politiques visées par le ou les labels concernés		P	C	I	
	<p>L'organisme identifie les besoins en <u>formation relatifs à la politique visée</u> par le ou les labels concernés et met en œuvre les formations ad hoc.</p> <p>Les membres dirigeants, le personnel des ressources humaines parmi lesquels les référents ou responsables en matière de diversité et/ou d'égalité professionnelle, les managers et les représentants du personnel sont formés à ces thématiques.</p>					

	<p>Toute personne impliquée dans la gestion des RH est formée dans l'année suivant sa prise de poste aux principes visés par le ou les labels concernés.</p> <p>Ces formations, spécifiques à chacun des labels, sont actualisées de manière régulière et/ou en tant que de besoin.</p>					
<b>4.3</b>	<b>Lutte contre les stéréotypes</b>		<b>P</b>	<b>C</b>	<b>I</b>	
	<p>Dans la mesure où les stéréotypes sont susceptibles d'entraîner des inégalités professionnelles et des discriminations, l'organisme lutte, par des mesures dédiées, contre les <u>stéréotypes</u> dans les relations de travail et dans la gestion des ressources humaines.</p> <p>Les actions peuvent prendre la forme <u>d'informations</u>, de <u>sensibilisations</u> ou de <u>formations</u> dédiées et sont destinées à l'ensemble du personnel. Elles sont régulièrement actualisées.</p> <p><b>Pour le Label Diversité</b>, ces actions visent à lutter contre les stéréotypes liés aux critères de discriminations prohibés par la loi.</p> <p><b>Pour le Label Egalité Professionnelle</b>, ces actions visent à lutter contre les stéréotypes de genre, les propos, les <u>agissements sexistes</u>, et les violences sexuelles et sexistes.</p> <p>L'organisme précise les actions déjà réalisées et celles qu'il envisage de mener, notamment en matière de prévention des différentes manifestations du sexisme et des <u>violences sexuelles et sexistes</u>.</p>					
<b>Commentaires sur le domaine 4 / Bonne pratique identifiée</b>						

Domaine 5	Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance de l'organisme	Date de la mise à jour, nom des documents mis à jour	Performant/conforme/insuffisant			Observation
			P	C	I	
5.1	Principes généraux applicables à la gestion des ressources humaines		P	C	I	
5.1.1	<b>Principes généraux</b> Les objectifs de la politique visée par le ou les labels concernés s'intéressent à toutes les activités de gestion des ressources humaines.  L'organisme s'assure que ces principes s'appliquent aussi : <ul style="list-style-type: none"> <li>- aux solutions numériques (algorithmes, intelligence artificielle) et aux modalités de recours aux réseaux sociaux professionnels et <u>plateformes de recrutement</u>, lorsqu'elles sont utilisées dans le cadre du recrutement et de la gestion des RH ;</li> <li>- dans le cadre de la mise en place du télétravail et autres <u>formes d'organisation du travail</u> (tiers lieu, co working, flex office ou open space...) et des pratiques managériales qui y sont associées ;</li> <li>- aux cabinets de recrutement et/ou entreprises de travail temporaire lorsque l'organisme y a recours ;</li> <li>- au traitement des candidatures spontanées classiques.</li> </ul>					
5.1.2	<b>Le recours aux cabinets de recrutement et/ou aux entreprises de travail temporaire, et plus largement aux prestataires RH</b>		P	C	I	
	Lorsque l'organisme a recours à des cabinets externes ou entreprise de travail temporaire pour réaliser tout ou partie du processus de recrutements : <ul style="list-style-type: none"> <li>- il les informe sur son propre engagement en matière d'Egalité professionnelle et/ou de Diversité ;</li> <li>- il s'assure que les pratiques de recrutement sont conformes aux principes de la politique visée par le ou les labels concernés.</li> </ul>					

	<p>Dans ce cas, les processus de recrutement ont été préalablement partagés avec les personnes en charge des ressources humaines de l'organisme donneur d'ordre et validés.</p> <p>Lorsque l'organisme a recours à un prestataire RH pour son propre personnel (évaluation, accompagnement à l'évolution, ...) il s'assure que les principes précités sont appliqués.</p>					
<b>5.1.3</b>	<b>Le recours aux solutions numériques et/ou à l'intelligence artificielle</b>		<b>P</b>	<b>C</b>	<b>I</b>	
	<p>Le recours aux solutions numériques et/ou à <u><a href="#">d'Intelligence artificielle</a></u> dans les processus de gestion des ressources humaines connaît un développement soutenu. Levier de performance pour l'organisme, l'intelligence artificielle peut également générer l'automatisation et le développement des situations discriminatoires.</p> <p>Ainsi, lorsque l'organisme utilise directement ou indirectement des processus RH faisant appel à des systèmes d'intelligence artificielle (chat bot, algorithmes, <u><a href="#">l'apprentissage automatique</a></u> ou machine learning...) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il formalise un cadre relatif à l'éthique numérique, même simplifié (ce cadre peut intégrer les dispositions relatives à l'analyse préalable d'impact sur la protection des données personnelles, à la pertinence des informations individuelles utilisées au regard des finalités recherchées et à l'absence de croisement ou exploitation par les solutions numériques des données issues des réseaux sociaux privés).</li> <li>- Il s'assure que les dispositifs qu'il choisit de mettre en œuvre ont été conçus de manière à être compatibles avec la politique visée par le ou les labels concernés et reposent sur des méthodes scientifiques rigoureuses. Il renonce au déploiement de solutions présentant un risque discriminatoire avéré.</li> <li>- Il s'assure de la mise en place de formations spécifiques sur les risques discriminatoires des algorithmes à destination des utilisateurs de solutions numériques en interne et/ ou à l'externe.</li> </ul>					

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avant la commande ou l'achat d'un logiciel de gestion des RH intégrant des algorithmes, l'organisme informe l'éditeur de l'exigence de conception exempte de mécanismes susceptibles de produire de la discrimination. Il exige de la part de ce dernier une attestation ou garantie en ce sens, s'appuyant sur l'explicitation des méthodes et des données utilisées (transparence des algorithmes).</li> </ul>					
	<p><b>Facultatif :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'organisme met en œuvre une communication en direction des utilisateurs des solutions (RH, managers...) et des personnes concernées (collaborateurs, candidats ...) visant <u><a href="#">l'explicabilité du processus algorithmique</a></u> ayant conduit à la décision.</li> <li>- Pour mesurer les effets de ces solutions après leur déploiement, et pour s'assurer que les algorithmes utilisés et concernés par l'apprentissage automatique (machine Learning) n'autoproduisent pas dans le temps d'inégalités ou biais discriminatoires, l'organisme veille à la mise en place régulière : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <u><a href="#">d'études d'impact</a></u> ;</li> <li>○ <u><a href="#">d'audit ou autodiagnostic algorithmique</a></u>.</li> </ul> </li> </ul>					
<b>5.1.4</b>	<b>Les différentes formes d'organisation du travail (télétravail, tiers lieu, co working, flex office ou open space...)</b>		<b>P</b>	<b>C</b>	<b>I</b>	
	<p>Différents <u><a href="#">modes d'organisation du travail</a></u> (télétravail, tiers lieu, co working, flex office ou open space...) se développent.</p> <p>Lorsque l'organisme a recours à ces formes du travail, il veille à ce que les principes de non-discrimination, de mixité et d'égalité entre les femmes et les hommes portés par le ou les labels concernés, soient appliqués dans le cadre de la gestion des ressources humaines (accueil, intégration, gestion de carrières, formation).</p>					

	<p>De même, lorsque l'organisme recourt au télétravail, il veille à ce que les principes visés par le ou les labels soient appliqués aux décisions d'autorisation et aux conditions d'exercice.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il conduit une analyse des effets potentiellement discriminatoires des différentes formes du travail.</li> <li>- Il s'assure également de l'évaluation des méthodes de management pour l'encadrement de ces formes du travail.</li> </ul>					
<b>5.2</b>	<b>Recrutement</b>		<b>P</b>	<b>C</b>	<b>I</b>	
<b>5.2.1</b>	<p><b>Les principes généraux :</b></p> <p>Pour le label <b>Diversité</b>, les recrutements sont effectués dans le respect des principes de non-discrimination et de promotion de la diversité.</p> <p><b>Pour le Label Egalité Professionnelle</b>, les recrutements sont effectués dans le respect des principes d'égalité entre les femmes et les hommes et de mixité professionnelle.</p> <p>Les exigences décrites à chaque étape du processus de recrutement (offres, présentation et sélection, entretiens et réponses) concernent les deux labels. Elles s'appliquent aux candidatures reçues dans le cadre de campagnes de recrutement et aux candidatures spontanées.</p>					
<b>5.2.2</b>	<b>Les offres</b>		<b>P</b>	<b>C</b>	<b>I</b>	
	<p>L'organisme diversifie ses canaux de recherche de candidats afin de rendre les offres accessibles au plus grand nombre.</p> <p>L'organisme formalise ses exigences par métier et les processus de recrutement associés.</p> <p>Les offres sont rédigées à l'aide de critères objectifs, en adéquation avec le poste à pourvoir.</p>					

	<p>La rédaction des offres est assurée en tenant compte des règles de <u>féminisation/masculinisation des intitulés</u>, à savoir le nom du métier au féminin/nom de métier au masculin, et du principe de non-discrimination.</p> <p>Lorsque l'organisme externalise la rédaction et/ou la diffusion des offres, il s'assure que les exigences liées à la politique visée par le ou les labels concernés sont appliquées par le prestataire.</p>					
5.2.3	<b>Présélection</b>		P	C	I	
	<p>L'organisme opère un suivi quantitatif, qualitatif et formalisé des candidatures reçues dans le respect du principe de non-discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes, permettant de justifier l'objectivité des décisions.</p> <p>La sélection des candidatures s'appuie sur les compétences identifiées dans le profil de poste.</p> <p>L'organisme communique le processus de recrutement aux candidats présélectionnés.</p>					
5.2.4	<b>Entretiens</b>		P	C	I	
	<p>Lors des entretiens, l'organisme met en œuvre des méthodes garantissant un choix non discriminant.</p> <p>L'adéquation entre les compétences des candidats et les compétences attendues est vérifiée et fait l'objet d'un suivi.</p>					
	<p><b>Facultatif :</b></p> <p>L'organisme réalise les entretiens de façon collégiale et si possible mixte (F/H), en présence d'un collaborateur sensibilisé ou formé aux principes d'égalité professionnelle et/ou de diversité.</p>					

5.2.5	Réponses		P	C	I	
	<p>Toutes les candidatures non retenues font systématiquement l'objet d'une réponse, dans un délai raisonnable.</p> <p>Des explications adaptées sont apportées par l'organisme à tout candidat qui en fait la demande.</p>					
5.3	Accueil et intégration		P	C	I	
	<p>L'organisme s'assure que les processus d'accueil et d'intégration sont en cohérence avec la politique visée par le ou les labels concernés.</p> <p>Les nouveaux collaborateurs bénéficient de la même qualité d'accueil et suivent un parcours d'intégration adapté au poste occupé, intégrant les dimensions liées à la politique visée par le ou les labels concernés.</p>					
	<p><b>Facultatif :</b></p> <p>Lorsque des personnels sont mis à disposition chez un tiers professionnel, l'organisme s'assure que les pratiques de ce dernier sont compatibles avec les principes d'égalité et de mixité professionnelle et/ou de lutte contre les discriminations et promotion de la diversité.</p>					
5.4	Gestion des carrières		P	C	I	
	<p>L'organisme s'assure que la gestion des carrières est définie et appliquée en cohérence avec la politique visée par le ou les labels concernés.</p> <p>Il garantit que son système en matière de mobilité (interne ou géographique), de promotion et de rémunération (grille de salaire, augmentations, primes, ancienneté, ...) permet l'application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ».</p> <p>La gestion des carrières repose exclusivement sur des critères objectifs prenant en compte les compétences mises en œuvre, la performance professionnelle et le degré d'engagement.</p>					

Support adapté du cahier des charges applicable aux organismes privés dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés validé **en mars 2022** (Label Diversité) et **septembre 2022** (Label Egalité Professionnelle).



<p>L'organisme s'assure que le dispositif d'<u>évaluation</u> de ses collaborateurs est exempt de <u>discrimination directe ou indirecte</u>.</p> <p>L'organisme s'assure également que les personnels d'encadrement contribuent au développement d'une politique visée par le ou les labels concernés au sein des services qu'ils encadrent.</p> <p><b>Concernant la prise en compte de la deuxième partie de carrière (à partir de 50 ans) :</b></p> <p>L'organisme favorise l'accès et/ou le maintien dans l'emploi des collaborateurs concernés par la deuxième partie de carrière, avec une attention particulière portée aux femmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- par l'adaptation de leurs conditions et environnement de travail (aménagement du temps de travail, télétravail, management adapté, etc) ;</li> <li>- par un accompagnement renforcé dans leur développement professionnel ;</li> <li>- et en luttant contre les stéréotypes.</li> </ul>					
<b>Pour le label Diversité</b>		<b>P</b>	<b>C</b>	<b>i</b>	
<p>A. En matière d'emploi de travailleurs handicapés</p> <p>Le cas échéant, dans le cadre de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés et si le taux d'emploi est inférieur au taux minimum légal, l'organisme présente le contexte de la non-atteinte de cette obligation et les actions mises en œuvre pour l'améliorer.</p> <p>L'organisme vérifie (au moins une fois par an) que l'environnement de travail <b>des personnes en situation de handicap est adapté</b> (poste de travail, conditions de travail, management, etc). Il informe les personnels concernés des possibilités de maintien dans l'emploi.</p> <p>L'organisme s'assure du respect du principe d'égalité et de non-discrimination dans la gestion des carrières et des évolutions professionnelles des travailleurs handicapés.</p>					
<u>Facultatif</u> :					

<p>B. Pour créer un environnement inclusif</p> <p>En déployant la politique visée par le Label Diversité, l'organisme favorise l'accueil de collaborateurs dans le respect de leurs différences.</p> <p>Pour ancrer durablement la politique diversité et ses principes qui participent de la cohésion sociale et de la performance économique, l'organisme mène conjointement une politique visant l'inclusion, notamment via :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la réalisation d'un état des lieux concernant les besoins de ses personnels concernés ou en parcours d'insertion ou en alternance ;</li> <li>- la définition d'action(s) visant à développer une culture inclusive à tous les niveaux.</li> </ul> <p>Il met en œuvre les formations favorisant un management inclusif.</p> <p>Il peut s'inspirer des pratiques déployées dans le cadre des <a href="#">politiques publiques d'insertion (voir annexes)</a></p>					
<p><b>Pour le label Egalité Professionnelle</b></p>		<p><b>P</b></p>	<p><b>C</b></p>	<p><b>i</b></p>	
<p>A. En matière d'égalité salariale</p> <p>L'organisme mène une politique visant l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, notamment via la réalisation d'un état des lieux concernant les outils de réduction des écarts de rémunération, ainsi que la définition d'objectif(s) de progression, d'action(s) visant à atteindre ces objectifs et d'indicateur(s) de suivi chiffré(s).</p> <p>B. En matière de mixité</p> <p>L'organisme mène une politique visant à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la mixité professionnelle ou au développement de celle-ci si elle est jugée insuffisante ;</li> <li>- la mixité dans les différentes instances de décision (comité de direction, comité exécutif, comité stratégique, conseil d'administration...).</li> </ul>					

<p><b>Facultatif :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'organisme met en place un système de parrainage/tutorat qui favorise la mixité à tous les niveaux hiérarchiques et au sein de ses organes de décision et/ou de pilotage.</li> </ul> <p><b>C. Concernant l'accès aux groupes de réflexion ou aux réseaux professionnels internes et externes,</b> l'organisme favorise un égal accès des femmes et des hommes aux groupes de réflexion ou aux réseaux professionnels internes et externes.</p>					
<p><b>D. Concernant l'organisation du travail et l'équilibre des temps de vie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'organisme met en place des dispositifs facilitateurs pour améliorer l'articulation des temps de vie professionnelle, familiale et personnelle, en encourageant une meilleure organisation du temps de travail (aménagement des horaires quotidiens, congés des <b>aidants</b>, temps partiel choisi, prise en compte de la monoparentalité, recours au télétravail, droit à la déconnexion, don de jours, etc.).</li> <li>- L'organisme promeut une démarche incitative pour les femmes comme pour les hommes et travaille à déconstruire les stéréotypes de genre auprès de tous les salariés et particulièrement auprès des managers.</li> </ul>					
<p><b>Facultatif :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'organisme accompagne les personnels dont la situation personnelle ou familiale nécessite une gestion du temps adaptée, notamment des collaborateurs aidants. Pour ces derniers, l'organisme développe le dispositif de don de jours de congés, pour favoriser notamment les mécanismes de prise de repos et/ou de temps de répit.</li> <li>- A l'instar des collaborateurs aidants, dont la demande de télétravail est facilitée par la loi, les demandes de télétravail des familles monoparentales seront traitées avec l'attention particulière et le soutien que ce public peut nécessiter.</li> </ul>					

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Au-delà des dispositions sur l'aménagement des horaires de travail, du temps partiel, des congés ou du télétravail, des mesures de soutien financier peuvent également être développées : rémunération des jours d'absence (partielle ou en intégralité), co-financement de chèques CESU ou encore de services (conciergerie, cours de soutien scolaire, etc.).</li> </ul>					
<p>E. Concernant les congés de maternité, paternité et/ou parentaux</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'organisme prépare, avec les salariés concernés, les conditions de départ, d'absence et de retour de congés de maternité et/ou parentaux, de congés paternité et d'accueil de l'enfant, de congés d'adoption ou liés à la parentalité afin de mieux prendre en compte les objectifs de carrière.</li> </ul>					
<p><b>Facultatif :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'organisme développe une politique inclusive qui permet de reconnaître la <b>parentalité</b>, quelle qu'en soit la forme, « comme une richesse et non comme un frein ». Ainsi, il est encouragé à instaurer un congé plus long et rémunéré pour le second parent de manière à mieux équilibrer la <u>responsabilité parentale</u>.</li> <li>- L'organisme est invité à mettre en place des services facilitateurs tels que des places de crèche, un accueil des enfants les jours de grèves scolaires, une aide aux devoirs scolaires, etc.</li> </ul>					
<p>F. Concernant les conditions de mobilité géographique ou professionnelle</p> <p>L'organisme prépare, avec les salariés concernés, les conditions de mobilité géographique ou professionnelle afin de prendre en compte les contraintes de vie privée.</p>					
<p><b>Facultatif :</b></p> <p>G. Concernant la mise en place de services</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'organisme participe à la mise en place de services divers qui facilitent l'articulation du travail et des responsabilités familiales et privées.</li> </ul>					

	<p>H. Concernant la prise en compte des violences conjugales :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bien qu'extérieures à l'entreprise et relevant de la vie privée, les <u>violences conjugales</u> peuvent avoir un impact dans l'entreprise (absentéisme, présentéisme, baisse de productivité, perte de compétences) et peuvent justifier une intervention dans la sphère professionnelle.</li> <li>- La prise en compte des <i>violences conjugales</i> est importante dans le cadre de l'égalité et de la lutte contre les <u>violences sexistes et sexuelles</u>.</li> <li>- L'organisme a la faculté d'intégrer cette question dans sa politique d'égalité Professionnelle et de développer des actions spécifiques (sensibilisation, relai d'informations de campagnes nationales par exemple...).</li> </ul>					
5.5	<b>Formations dispensées à l'ensemble des salariées de l'organisme</b>		P	C	i	
	<p>Tous les ans, l'organisme s'assure, par une analyse adaptée, que l'accès aux <u>formations</u> professionnelles dispensées à son personnel est fondé sur les seules compétences et/ou besoins de ses collaborateurs, et ce tout au long de la vie professionnelle. Il porte une attention particulière à la deuxième partie de carrière (à partir de 50 ans).</p> <p>Si l'analyse révèle une distorsion fondée sur un ou plusieurs critères de discrimination, l'organisme présente les actions programmées et/ou mises en œuvre.</p> <p>L'organisme s'assure de la mise en place, auprès de tous ses collaborateurs, tout au long de la vie professionnelle, des moyens informatiques et digitaux nécessaires et de l'accompagnement à leur utilisation. Dans ce cadre, il porte une attention particulière à la situation des collaborateurs en deuxième partie de carrière.</p>					
<b>Commentaires sur le domaine 5 / Bonne pratique identifiée</b>						

Domaine 6	Communication externe, ancrage territorial, relations avec les fournisseurs et les clients/usagers de l'organisme	Date de la mise à jour, nom des documents mis à jour	Performant/conforme/insuffisant			Observation
			P	C	I	
6.1	<b>Communication externe</b>		P	C	I	
	<p>La communication externe porte au minimum sur l'engagement de la direction relatif à la politique visée par le ou les labels concernés.</p> <p>Toute communication externe (publicité, marketing, site Internet...) est en cohérence avec la politique visée par le ou les labels concernés.</p> <p>Lorsque détenu, le logo du Label Diversité et/ou du Label Egalité Professionnelle est/sont visible(s) dans l'organisme</p>					
6.2	<b>Partenariat avec les acteurs territoriaux</b>		P	C	I	
	<p>L'organisme participe à la diffusion le plus large possible des principes et des pratiques mis en œuvre par la politique visée par le ou les labels concernés.</p> <p><b>Facultatif :</b></p> <p>L'organisme développe des partenariats et des actions qui participent du développement ou du renforcement de la cohésion sociale dans les territoires, en cohérence avec la politique visée par le ou les labels concernés.</p> <p>Les organismes développant des actions en direction des territoires <b>qualifiés prioritaires par la Politique de la Ville (QPV)</b> et <b>des territoires situés en zone de revitalisation rurale (ZRR)</b> sont invités à présenter les actions mises en œuvre et les résultats observés.</p>					

	Les actions développées par l'organisme dans le cadre des <b>politiques publiques d'insertion professionnelle</b> pourront être valorisées.					
<b>6.3</b>	<b>Relations avec les fournisseurs</b>					
	<p>L'organisme formalise ses exigences relatives à la politique visée par le ou les labels concernés dans les cahiers des charges d'appel d'offres et/ou les contrats fournisseurs.</p> <p>Il incite son ou ses <u>fournisseurs</u> à conduire une politique volontariste en la matière et présente les actions mises en œuvre à cet effet (charte, scoring, bonnes pratiques, ...).</p> <p>Dans le cadre de la responsabilisation numérique des acteurs économiques, l'organisme exige de la part de ses fournisseurs de solutions numériques RH, des garanties en matière de construction exempte de mécanismes susceptibles de produire de la discrimination.</p> <p>L'organisme informe son ou ses fournisseurs qu'il est engagé dans une démarche de labellisation Diversité et/ou Egalité professionnelle, ou, le cas échéant, qu'il est titulaire de l'un ou desdits labels.</p> <p>Réciproquement, le ou les fournisseurs témoignent, le cas échéant, de la détention de l'un ou desdits labels.</p>					
<b>6.4</b>	<b>Relations clients/usagers</b>					
	L'organisme met en œuvre a minima des actions d'information pour promouvoir la politique visée par le ou les labels concernés auprès de ses <u>clients/usagers</u> .					
<b>6.5</b>	<b>Impact sur les produits et services délivrés par l'organisme</b>					
	Les produits, le marketing et l'offre de service délivrés par l'organisme sont en accord avec la politique visée par le ou les labels concernés.					

Support adapté du cahier des charges applicable aux organismes privés dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés validé **en mars 2022** (Label Diversité) et **septembre 2022** (Label Egalité Professionnelle).

Commentaires sur le domaine 6 / Bonnes pratiques identifiées



Domaine 7	Prise en compte et analyse des effets de ces actions pour les améliorer	Date de la mise à jour, nom des documents mis à jour	Performant/conforme /insuffisant			Observations
7.1	<b>Bilan annuel et suivi d’amélioration</b>		P	C	I	
	<p>L’organisme établit un bilan synthétique annuel sur la mise en œuvre de sa politique visée par le ou les labels concernés.</p> <p>Ce bilan synthétique annuel prend en compte :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- les résultats des analyses de risque réalisées ;</li><li>- l’atteinte des objectifs fixés ;</li><li>- les propositions d’amélioration le cas échéant ;</li><li>- les résultats des actions de partenariat et des actions concernant les relations clients/usagers ;</li><li>- les signalements émanant du dispositif de signalement et d’écoute ;</li><li>- les résultats des éventuelles enquêtes de satisfaction (questionnaire, baromètre social) en direction des collaborateurs concernant leur perception de la politique menée.</li></ul> <p>Ce bilan synthétique donne lieu, si nécessaire, à :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- une mise à jour de la politique d’égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité ;</li><li>- la définition de nouveaux objectifs en la matière ;</li><li>- la planification de nouvelles actions d’amélioration et des modalités de suivi.</li></ul>					

	<p>Ce bilan est communiqué aux partenaires sociaux dans un délai adapté.</p> <p>L'organisme s'assure du suivi des actions d'amélioration définies dans ce cadre.</p>					
<b>7.2</b>	<b>Traçabilité des documents et des procédures</b>		<b>P</b>	<b>C</b>	<b>I</b>	
	<p>Des dispositions concernant la maîtrise de la traçabilité relative à la politique visée par le ou les labels concernés sont définies et formalisées (identification, lieu, durée de conservation, ...).</p> <p>Les <u>enregistrements</u> des données concourent à la démonstration de l'efficacité de la mise en œuvre de la politique visée par le ou les labels concernés.</p>					
<b>Commentaires sur le domaine 7 / Bonnes pratiques identifiées</b>						





# « Label Diversité » et « Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Version 2022

Cahier des charges de labellisation applicable aux trois cas de  
candidature suivants :

- *Label Diversité*
- *Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*
- *Label Diversité et Label Égalité professionnelle entre les femmes  
et les hommes*

Applicable aux organismes privés dont l'effectif est égal  
ou supérieur à 50 salariés

# Sommaire

---

<b>Domaine 1 : réalisation d'un état des lieux et d'une analyse de risque</b>	<b>6</b>
1.1 L'Etat des lieux	6
1.2 Analyse de risque	6
1.3 Exploitation des résultats issus de l'état des lieux et de l'analyse de risque	7
<b>Domaine 2 : définition et mise en œuvre d'une politique égalité professionnelle et/ou diversité</b>	<b>8</b>
2.1 La formalisation de l'engagement de la direction et la définition de la politique menée	8
2.2 Les responsabilités, autorités et instances dédiées	8
2.3 L'accord et l'implication des partenaires sociaux	9
2.4 L'élaboration d'un plan d'actions	10
2.5 La mise à disposition des ressources nécessaires	10
2.6 La mise en œuvre et suivi du plan d'action par la direction	10
<b>Domaine 3 : mise en place d'un dispositif de signalement et d'écoute</b>	<b>11</b>
3.1 La définition, l'organisation et l'identification du dispositif	11
3.2 La composition du dispositif et la formation des membres	12
3.3 Les principes de fonctionnement	12
<b>Domaine 4 : mise en place d'une communication interne, d'actions de sensibilisation et de formation</b>	<b>13</b>
4.1 La communication interne	13
4.2 La formation des personnels chargés des ressources humaines et des personnes impliquées dans la mise en œuvre des politiques visées par le ou les labels concernés	13
4.3 La lutte contre les stéréotypes en direction des personnels	14
4.4 La diffusion de la politique en matière d'égalité et mixité professionnelles et/ou de diversité au sein des entités et filiales de l'organisme implantées à l'international	14
<b>Domaine 5 : prise en compte des principes de la politique d'égalité professionnelle / de diversité dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance de l'organisme</b>	<b>15</b>
5.1 Les principes généraux applicables à la gestion des ressources humaines	15
5.1.1 Les principes généraux	15
5.1.2 Le recours aux cabinets de recrutement et/ou aux entreprises de travail temporaire, et plus largement aux prestataires RH	15
5.1.3 Le recours aux solutions numériques et/ou à l'intelligence artificielle	15
5.1.4 Les différentes formes d'organisation du travail	16
5.2 Le recrutement	17
5.2.1 Les principes généraux	17
5.2.2 Les offres	17

5.2.3	La présélection	17
5.2.4	Les entretiens	17
5.2.5	Les réponses	17
5.3	L'accueil et l'intégration	18
5.4	La gestion des carrières	18
	Pour le label Diversité	18
A.	En matière d'emploi de travailleurs handicapés	18
B.	Pour créer un environnement inclusif	19
	Pour le Label Egalité Professionnelle	19
A.	En matière d'égalité salariale	19
B.	En matière de mixité	19
C.	Concernant l'accès aux groupes de réflexion ou aux réseaux professionnels internes et externes	19
D.	Concernant l'organisation du travail et l'équilibre des temps de vie	19
E.	Concernant les congés de maternité, paternité et/ou parentaux	20
F.	Concernant les conditions de mobilité géographique ou professionnelle	20
G.	Concernant la mise en place de services	20
5.5	Les formations dispensées à l'ensemble des salariés de l'organisme	20
	<b>Domaine 6 : mise en place d'une communication externe (clients, usagers, fournisseurs) et d'actions territoriales</b>	<b>21</b>
6.1	La communication externe	21
6.2	Le partenariat avec les acteurs territoriaux	21
6.3	Les relations avec les fournisseurs	21
6.4	Les relations <i>clients/usagers</i>	22
6.5	L'impact sur les produits et services délivrés par l'Organisme	22
	<b>Domaine 7 : prise en compte et analyse des effets de ces actions pour les améliorer davantage</b>	<b>23</b>
7.1	La mesure des effets de la politique	23
7.2	L'analyse et l'évaluation des mesures	23
7.3	Le bilan annuel et le suivi des actions d'amélioration	23
7.4	La traçabilité des documents et des procédures	24

# Introduction<sup>1</sup>

---

Créé en 2004, le **Label Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes** vise à promouvoir *l'égalité et la mixité<sup>2</sup> professionnelles* dans les secteurs public et privé, en matière de gestion des ressources humaines et dans le cadre des relations avec les *fournisseurs*, les partenaires et les clients ou les usagers.

Créé en 2008, le **Label Diversité** a pour objectif de lutter contre les *discriminations* et de promouvoir la *diversité* dans les secteurs public et privé, en matière de gestion des ressources humaines et dans le cadre des relations avec les fournisseurs, les partenaires et les clients ou les usagers.

Ces deux labels, propriétés de l'Etat, permettent à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses *processus* de ressources humaines et de les améliorer le cas échéant.

Délivrés par AFNOR Certification, ces labels reconnaissent et font connaître les bonnes pratiques en termes de recrutement et d'évolution professionnelle qui contribuent à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et/ou qui participent à la lutte contre les *discriminations* et la promotion de la diversité dans la sphère du travail.

Chaque démarche de labellisation a vocation à participer du dialogue social. En 2016, des travaux de rapprochement du Label Egalité Professionnelle et du Label Diversité ont conduit à l'adoption d'un cahier des charges comportant un tronc commun d'attendus, accompagné d'exigences propres à chaque label. Cette simplification a vocation à faciliter la candidature d'un organisme qui se place dans une démarche de double labellisation Egalité professionnelle et Diversité, intitulée « Alliance ».

L'actualisation du cahier des charges a été réalisée en 2022. Elle prend en compte l'évolution de la réglementation relative à la prévention des discriminations et à la promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui concernent en particulier la gestion des ressources humaines. Elle intègre également dans le cahier des charges rénové de nouveaux enjeux sociétaux tels que le développement des nouvelles formes de travail ainsi que le recours aux solutions numériques et à l'intelligence artificielle dans les processus RH. Si l'objectif du Label Diversité est la lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi et dans l'emploi, sa finalité est de permettre l'inclusion de tous les profils dans le respect des différences. Ainsi, le cahier des charges rénové prend davantage en considération les actions qui favorisent un environnement inclusif.

Au-delà du cadre qu'il pose pour prétendre au(x) label(s), le présent cahier des charges a vocation à guider les entreprises dans la conception d'outils méthodologiques permettant d'assurer le pilotage de leurs engagements et le développement d'une culture de l'égalité professionnelle et de la diversité.

Le respect des obligations légales en matière de droit du travail s'impose aux organismes candidats à la labellisation initiale Diversité et/ou Egalité Professionnelle, ainsi qu'au maintien et renouvellement des labels. Cette obligation est rappelée dans la lettre d'engagement signée avec l'organisme labellisateur.

La candidature de l'organisme peut porter sur tout ou partie de ses effectifs sous réserve de couvrir un taux minimum de collaborateurs et collaboratrices et une variété de métiers et d'entités géographiques le cas échéant (cf. fiche périmètre du dossier de candidature). Dans le cas d'une candidature avec périmètre partiel, l'organisme s'engage à augmenter l'effectif couvert au fil du cycle du ou des labels concernés.

---

<sup>1</sup> Les principaux textes de références sont présentés en annexes 1 et 2.

<sup>2</sup> Les mots-clés (en italique et gras) liés à l'égalité professionnelle et/ou à la diversité et aux pratiques d'audit sont définis dans le glossaire.

# Critères de labellisation

---

Le présent cahier des charges comporte **7 domaines** qui détaillent les actions et les outils à développer pour organiser le pilotage et le suivi des engagements et développer une culture visant à promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité.

Ces **7 domaines** posent les exigences du ou des labels concernés et guident l'*organisme* en termes de méthodologie.

Ils sont les suivants :

- **Domaine 1** : réalisation d'un *état des lieux* et d'une *analyse de risque* ;
- **Domaine 2** : définition et mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle et/ou de diversité ;
- **Domaine 3** : mise en place d'un dispositif de signalement et d'écoute ;
- **Domaine 4** : mise en place d'une communication interne, d'actions de sensibilisation et de formation ;
- **Domaine 5** : prise en compte des principes d'égalité professionnelle et/ou de diversité dans la gestion des ressources humaines et gouvernance de l'*organisme* ;
- **Domaine 6** : mise en place d'une communication externe (clients, usagers, *fournisseurs*) et d'actions territoriales ;
- **Domaine 7** : prise en compte et analyse des effets des actions pour en assurer l'amélioration continue.

Un [glossaire](#) définissant l'ensemble des termes techniques, clés ou spécifiques à l'égalité professionnelle, à la diversité et aux pratiques de l'audit ainsi que des [annexes](#) contenant les principaux **textes de référence** relatifs aux discriminations et à l'égalité professionnelle, et des **informations** sur les questions d'égalité et d'insertion professionnelles (politiques publiques d'insertion professionnelle des jeunes, des personnes handicapés, etc) sont joints au présent cahier des charges<sup>3</sup>.

L'organisme **assure une veille législative et réglementaire** sur la prévention des discriminations, la promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui intéressent le cadre de la gestion des ressources humaines.

Dans le cadre de la politique visée par le ou les labels concernés, il doit également veiller à **respecter le Règlement général sur la protection des données (RGDP)**.

---

<sup>3</sup> Ce document conçu pour faciliter le déploiement des exigences des labels Diversité et Egalité Professionnelle est disponible sur le site d'AFNOR Certification.



# Domaine 1 : réalisation d'un état des lieux et d'une analyse de risque

Les attendus de ce chapitre guident l'organisme pour la réalisation de l'état des lieux des actions existantes en matière d'égalité professionnelle et de diversité, de l'analyse de risques sur lesquels reposera le plan d'actions. Les résultats de l'état des lieux et de l'analyse de risque permettent ainsi de développer une politique pertinente visée par le ou les labels concernés.

Ces étapes sont réalisées en associant les représentants du personnel ou les partenaires sociaux lorsqu'ils existent au sein de l'organisme.

## 1.1 L'Etat des lieux

Un état des lieux doit être réalisé concernant l'égalité et la mixité professionnelles et/ou la lutte contre les discriminations, la promotion de la diversité et l'inclusion des collaborateurs.

Cet état des lieux :

- a été mis à jour a minima dans l'année précédant l'audit ;
- est formalisé dans un document ;
- est communiqué aux représentants du *personnel* ou aux instances représentatives du personnel, et aux organisations syndicales lorsqu'ils ou elles existent.

**Pour le Label Diversité**, l'état des lieux prend en compte les données quantitatives et qualitatives relatives aux différents critères de discrimination prohibés par la loi.

**Pour le Label Egalité professionnelle**, l'état des lieux prend en compte les données relatives à l'égalité professionnelle présentes dans la base de données économiques, sociales et environnementales.

Il prend en compte l'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, le plan d'action établi unilatéralement par l'employeur.

Il prend notamment en compte les indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'organisme devra ainsi justifier avoir publié la note globale ainsi que les résultats obtenus à chacun des indicateurs de manière visible et lisible sur son site internet, et avoir obtenu la note minimum fixée par le code du travail.

## 1.2 Analyse de risque

L'organisme réalise sur la base du résultat de l'état des lieux visé ci-avant une analyse de risque.

Elle est formalisée.

Elle est mise à jour a minima dans l'année précédant l'audit.

L'organisme tient compte des résultats de cette analyse dans ses plans d'action.

L'analyse prend en compte les enregistrements et cas de signalements du dispositif de signalement et d'écoute.

**Pour le Label Diversité**, l'analyse identifie les principaux risques - avérés ou potentiels - de discrimination en lien avec les différents critères prohibés par la loi, et ce pour la globalité des métiers de l'organisme et dans ses différentes activités de gestion des RH (recrutement, intégration, promotion, rémunération, formation, ...). Une attention particulière sera portée par l'organisme à la prise en compte des risques de cumul des discriminations fondées sur les critères prohibés.

**Pour le Label Egalité professionnelle**, l'analyse identifie les risques en matière d'égalité et de mixité professionnelles dans ses différentes activités de gestion des RH (recrutement, accueil, intégration, promotion, rémunération, formation, communication, relations avec ses fournisseurs, ses partenaires, ses usagers et ses clients...). Celle-ci prend également en compte les risques en matière de violences sexistes et sexuelles.

### 1.3 Exploitation des résultats issus de l'état des lieux et de l'analyse de risque

Les résultats issus de [l'état des lieux](#) et de l'analyse de risque permettent de développer une politique pertinente visée par le ou les labels c

## Domaine 2 : définition et mise en œuvre d'une politique égalité professionnelle et/ou diversité

### 2.1 La formalisation de l'engagement de la direction et la définition de la politique menée

La direction de l'organisme formalise son engagement dans le développement et la mise en œuvre de la politique visée par le ou les labels concernés.

L'engagement formalisé définit cette politique qui :

- est adaptée à son organisation ;
- fournit un cadre pour établir et revoir les [objectifs](#) ;
- est portée officiellement par le *management* ;
- est connue de toutes les personnes en charge des politiques concernées.

La politique visée par le ou les labels est déclinée sous la forme d'axes stratégiques, d'**objectifs** et d'actions associés.

**Pour le label Diversité**, les objectifs et actions associées portent en particulier sur les [stéréotypes](#) liés aux différents critères de discrimination définis par la loi.

**Pour le label Egalité professionnelle**, les objectifs et actions associées portent en particulier sur la lutte contre les stéréotypes de genre et les [violences sexuelles et sexistes](#).

La direction communique sa motivation à engager des actions en la matière au sein de l'organisme au travers de documents ou tout autre moyen.

Elle s'assure que des actions de sensibilisation sur ces principes sont déployées dans l'organisme.

Elle développe tous moyens pour impliquer les salariés dans le déploiement de la politique de la direction.

La direction assure une veille sur l'évolution des exigences légales et réglementaires en lien avec la politique visée par le ou les labels concernés. Cette veille prend en compte les obligations sur la protection des données collectées dans le cadre de cette politique.

### 2.2 Les responsabilités, autorités et instances dédiées

La direction s'assure que les responsabilités et autorités en lien avec la politique visée par le ou les labels concernés sont définies et communiquées au sein de l'organisme.

La direction désigne un ou des [référénts](#) égalité et mixité professionnelles et/ou de lutte contre les discriminations et promotion de la diversité.

Pour assurer ses missions, le [référént](#) bénéficie :

- d'une fiche de poste qui intègre cette responsabilité ;
- d'une formation ou d'une sensibilisation à ses missions ;
- de moyens (humains, financiers) pour exercer ses missions.

Le [référént](#) a la responsabilité et l'autorité pour :

- s'assurer que les accords ou plans d'action de lutte contre les discriminations, de promotion de la diversité et/ou d'égalité professionnelle sont établis, mis en œuvre et mis à jour ;
- rendre compte à la direction de l'application de cette politique dans l'organisme et de tout axe de progrès identifié.

**Pour le Label Diversité**, le référent assure le suivi des questions et des actions à déployer concernant les critères de discrimination définis par la loi.

**Pour le Label Egalité Professionnelle**, le **réfèrent** peut également être le référent en matière de **harcèlement sexuel** (lorsque l'organisme est soumis à cette obligation par le code du travail) :

- il est chargé d'orienter, d'**informer** et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les **agissements sexistes** ;
- il s'assure que les accords, ou à défaut, les plans d'action découlant de la politique égalité et mixité professionnelles – prenant notamment en compte les résultats obtenus à l'Index de l'égalité professionnelle – sont établis, mis en œuvre et mis à jour.

Ces différentes fonctions de **réfèrent** peuvent être assurées au sein de l'organisme par une même personne.

### 2.3 L'accord et l'implication des partenaires sociaux

La direction communique aux représentants du **personnel** et aux organisations syndicales, lorsqu'ils ou elles existent, son intention de définir et de mettre en œuvre une politique de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité et/ou d'égalité professionnelle.

La direction les informe de sa volonté de se porter candidate à la labellisation et de les associer au processus.

Dès le début de la démarche, l'organisme présente le processus d'implication des représentants du personnel et des parties prenantes (OS, RP, CSE, personnel...).

Il permet par tout moyen sécurisé la consultation par les représentants du personnel et/ou élus du CSE, du rapport issu de l'audit sur site réalisé dans le cadre de la démarche de labellisation, de maintien ou de renouvellement du ou des labels concernés. L'accessibilité, dans les mêmes conditions, du rapport d'audit aux représentants d'organisations syndicales non représentatives dans l'organisme relève, le cas échéant, des dispositions prévues par les accords.

**Pour le label Diversité**, l'organisme où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives engage des échanges portant sur les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle.

**Pour le Label Egalité Professionnelle**, l'organisme où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives engage des négociations en vue de la conclusion d'un accord relatif à l'égalité professionnelle. A défaut d'accord à l'issue de ces négociations, il établit un plan d'action unilatéral.

## 2.4 L'élaboration d'un plan d'actions

L'organisme élabore un plan d'action lui permettant d'assurer le déploiement de la politique visée par le ou les labels concernés.

Des objectifs chiffrés, des indicateurs et un calendrier y sont associés.

L'organisme implique a minima les partenaires sociaux dans l'élaboration du plan d'action relatif à la politique visée par le ou les labels concernés.

L'organisme assure la promotion de son **plan d'action** auprès du personnel afin que celui-ci en ait connaissance et puisse s'y impliquer.

Dans le cadre du CSE, la direction propose aux représentants du personnel et aux organisations syndicales d'être associés à la mise en œuvre de la politique visée par le ou les labels ainsi qu'aux réunions relatives aux résultats du dispositif de signalement et d'écoute.

### Pour le label Diversité,

Cette politique comprend a minima des actions visant à lutter contre les stéréotypes liés aux critères de discrimination identifiés dans l'analyse de risque. Des *objectifs* sont formalisés pour prévenir les risques et sensibiliser les collaborateurs.

**Pour le label Egalité Professionnelle**, un plan d'action de lutte contre les stéréotypes et agissements sexistes est formalisé ainsi qu'un plan d'action contre les violences sexistes et sexuelles. Des *objectifs* sont formalisés pour prévenir les risques et sensibiliser les collaborateurs.

Bien qu'extérieures à l'entreprise les violences conjugales peuvent avoir un impact dans l'entreprise (absentéisme, présentéisme, baisse de productivité, perte de compétences) et peuvent justifier une intervention dans la sphère professionnelle.

La prise en compte des *violences conjugales* est importante dans le cadre de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

L'organisme a la faculté d'intégrer cette question dans sa politique d'égalité professionnelle et de développer des actions spécifiques (sensibilisation, relai d'informations de campagnes nationales par exemple...).

## 2.5 La mise à disposition des ressources nécessaires

L'organisme détermine et fournit les ressources humaines et matérielles nécessaires, notamment budgétaires, pour mettre en œuvre et suivre la politique visée par le ou les labels concernés et le plan d'action associé.

## 2.6 La mise en œuvre et suivi du plan d'action par la direction

La direction de l'organisme s'assure de la mise en œuvre effective du plan d'action élaboré, par un suivi régulier et un bilan annuel.

## Domaine 3 : mise en place d'un dispositif de signalement et d'écoute

### 3.1 La définition, l'organisation et l'identification du dispositif

Un dispositif de signalement et d'écoute<sup>4</sup> permettant de recueillir et traiter les signalements de discrimination (y compris algorithmiques), de *harcèlement*, d'inégalités professionnelles, d'agissements sexistes, de violences sexuelles et sexistes est formalisé au sein de l'organisme.

Le dispositif s'applique au **Label Egalité Professionnelle** et au **Label Diversité**.

Il peut être :

- commun aux deux labels ;
- interne ou externe à l'organisme ;
- mutualisé avec d'autres organismes.

L'organisme s'assure que le dispositif garantit :

- le recueil d'un signalement ;
- l'écoute et l'orientation de l'appelant/témoin ;
- le traitement de la situation ;
- l'établissement de mesures ou sanctions à l'encontre de l'auteur en cas de situation avérée.

L'organisme s'assure que l'ensemble de son personnel, quel que soit son statut, connaît l'existence de ce dispositif et ses modalités de fonctionnement.

Ainsi l'existence de ce dispositif est communiquée :

- à tous les collaborateurs de l'organisme, quel que soit leur type de contrat ou convention ;
- aux travailleurs indépendants, travailleurs intérimaires et prestataires réguliers intervenant pour l'organisme ;
- aux candidats à l'embauche.
- 

Lorsque l'organisme partage des locaux avec d'autres organismes, il s'assure que son personnel est destinataire d'une communication sur l'existence du dispositif de signalement et d'écoute et de ses modalités de fonctionnement.

Un système d'affichage, dans des lieux adaptés et visibles de tous, présente le *dispositif de signalement et d'écoute* mis en place dans le cadre du/des label(s).

La communication relative au dispositif de signalement et d'écoute comprend notamment :

---

<sup>4</sup> Le **Défenseur des droits** et la Commission nationale informatique et des libertés ont précisé les caractéristiques qui doivent s'appliquer à un dispositif d'écoute, <https://juridique.defenseurdesdroits.fr> - fiche n° 20 du guide «Mesure pour progresser vers l'égalité des chances»

- pour le **Label Egalité Professionnelle**, une information concernant la plateforme nationale d'écoute et de lutte contre les violences conjugales ;
- pour le **Label Diversité**, une information concernant la plateforme anti-discriminations et le service de signalement et d'accompagnement des victimes de discriminations du [Défenseur des droits](#).

### 3.2 La composition du dispositif et la formation des membres

L'organisme s'assure que les membres composant le dispositif de signalement et d'écoute qu'il soit interne ou externe :

- sont choisis pour leur impartialité ;
- sont formés, notamment sur des aspects juridiques ;
- sont en position de mener leurs missions en toute indépendance vis-à-vis de la direction et leur hiérarchie ;
- ont connaissance des dispositions de la Commission nationale informatique et des libertés (CNIL) et du [Défenseur des Droits](#), applicables en la matière.

### 3.3 Les principes de fonctionnement

Les signalements ne peuvent émaner que :

- de collaborateurs (dont les indépendants et les prestataires réguliers) ou ex- collaborateurs de l'organisme ;
- de candidats à un poste au sein de l'organisme.

Les signalements ou dysfonctionnements font l'objet :

- d'un enregistrement ;
- d'un traitement par l'autorité compétente ;
- d'une réponse au plaignant/appelant/collaborateur témoin ;
- de mesures à l'encontre de l'auteur et d'une information au plaignant lorsque la discrimination est avérée.

Le dispositif de signalement et d'écoute offre des garanties en matière de confidentialité, d'impartialité et d'indépendance.

Un bilan des saisines précisant la nature des signalements, le traitement et les suites données aux saisines relevant de discrimination est établi et partagé avec les représentants du personnel.

Les résultats alimentent l'état des lieux et sont pris en compte dans le plan d'action.

## **Domaine 4 : mise en place d'une communication interne, d'actions de sensibilisation et de formation**

### **4.1 La communication interne**

L'organisme définit un plan annuel de communication interne relatif à la politique visée par le ou les labels concernés. La communication participe de l'appropriation et de la diffusion par tous des principes d'égalité et de mixité professionnelle et/ou de diversité.

Les actions de communication à destination du personnel sont adaptées à la taille de l'organisme et portent sur :

- les enjeux et les objectifs relatifs à la politique visée par le ou les labels concernés ;
- le ou les éventuels accords conclus sur ces thématiques ;
- les plans d'action mis en œuvre ;
- les résultats de ces actions.

Cette communication est adaptée aux différents publics et dispensée par tout moyen approprié.

L'organisme s'assure que ses documents internes (règlement intérieur, statuts...) sont en accord avec la politique visée par le ou les labels concernés.

### **4.2 La formation des personnels chargés des ressources humaines et des personnes impliquées dans la mise en œuvre des politiques visées par le ou les labels concernés**

L'organisme identifie les besoins en [formation relative à la politique visée](#) par le ou les labels concernés et met en œuvre le plan de formation associé.

Les membres dirigeants, le personnel des ressources humaines parmi lesquels les référents ou responsables en matière de diversité et/ou d'égalité professionnelle, les managers et les représentants du personnel sont formés à ces thématiques.

Ces *formations* visent la mise en œuvre effective de la politique au quotidien et dans les différentes activités.

Elles sont :

- intégrées au plan de formation annuel ;
- adaptées aux différents publics.

Toute personne impliquée dans la gestion des RH est formée dans l'année suivant sa prise de poste aux principes visés par le ou les labels concernés.

**Pour le Label Diversité** ces formations spécifiques à la lutte contre les discriminations sont actualisées de manière régulière et/ou en tant que de besoin.

**Pour le Label Egalité Professionnelle** ces formations spécifiques aux questions d'égalité et mixité professionnelles sont actualisées de manière régulière et/ou en tant que de besoin.



### 4.3 La lutte contre les stéréotypes en direction des personnels

Dans la mesure où les stéréotypes sont susceptibles d'entraîner des inégalités professionnelles et des discriminations, l'organisme lutte, par des mesures dédiées, contre les stéréotypes dans les relations de travail et dans la gestion des ressources humaines.

Les actions peuvent prendre la forme d'informations, de sensibilisations ou de formations dédiées et sont destinées à l'ensemble du personnel. Elles sont régulièrement actualisées.

**Pour le Label Diversité**, ces actions visent à lutter contre les stéréotypes liés aux critères de discriminations prohibés par la loi.

**Pour le Label Egalité Professionnelle**, ces actions visent à lutter contre les stéréotypes de genre, les propos, les agissements sexistes, et les violences sexuelles et sexistes.

L'organisme précise les actions déjà réalisées et celles qu'il envisage de mener, notamment en matière de prévention des différentes manifestations du sexisme et des violences sexuelles et sexistes.

### 4.4 La diffusion de la politique en matière d'égalité et mixité professionnelles et/ou de diversité au sein des entités et filiales de l'organisme implantées à l'international

L'organisme s'engage à communiquer sa politique générale visée par le ou les labels concernés à l'ensemble de ses entités.

Il s'assure que le plan annuel interne relatif à ces principes est diffusé aux filiales.

L'organisme s'engage à sensibiliser ses entités sur les besoins de formation en la matière à mettre en place au sein de ses filiales.

# **Domaine 5 : prise en compte des principes de la politique d'égalité professionnelle / de diversité dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance de l'organisme**

## **5.1 Les principes généraux applicables à la gestion des ressources humaines**

### 5.1.1 Les principes généraux

Les objectifs de la politique visée par le ou les labels concernés s'intéressent à toutes les activités de gestion des ressources humaines.

L'organisme s'assure qu'ils s'appliquent :

- aux solutions numériques (algorithmes, intelligence artificielle et aux modalités de recours aux réseaux sociaux professionnels, plateformes de recrutement, etc) utilisées dans le cadre du recrutement et de la gestion des RH ;
- dans le cadre de la mise en place du télétravail et d'autres formes d'organisation du travail (tiers lieu, co working, flex office ou open space...) ainsi que des pratiques managériales qui y sont associées ;
- aux cabinets de recrutement et/ou entreprises de travail temporaire lorsque l'organisme y a recours ;
- au traitement des candidatures spontanées classiques.

### 5.1.2 Le recours aux cabinets de recrutement et/ou aux entreprises de travail temporaire, et plus largement aux prestataires RH

Lorsque l'organisme a recours à des cabinets externes ou entreprise de travail temporaire pour réaliser tout ou partie du processus de recrutement :

- il les informe sur son propre engagement en matière d'égalité professionnelle et/ou de diversité ;
- il s'assure que les pratiques de recrutement sont conformes aux principes de la politique visée par le ou les labels concernés.

Dans ce cas, les processus de recrutement ont été préalablement partagés avec les personnes en charge des ressources humaines de l'organisme donneur d'ordre et validés.

Lorsque l'organisme a recours à un prestataire RH pour son propre personnel (évaluation, accompagnement à l'évolution, ...), il s'assure que les principes précités sont appliqués.

### 5.1.3 Le recours aux solutions numériques et/ou à l'intelligence artificielle

Le recours à l'intelligence artificielle dans les processus de gestion des ressources humaines connaît un développement soutenu. Levier de performance pour l'organisme, l'intelligence artificielle peut également générer l'automatisation et le développement des situations discriminatoires.

Ainsi, lorsque l'organisme utilise directement ou indirectement des processus RH faisant appel à des systèmes d'intelligence artificielle (chat bot, algorithmes, l'apprentissage automatique ou machine learning...) :

- Il formalise un cadre relatif à l'éthique numérique. Ce cadre intègre notamment les dispositions relatives à l'analyse préalable d'impact sur la protection des données personnelles, à la pertinence des informations

individuelles utilisées au regard des finalités recherchées et à l'absence de croisement ou exploitation par les solutions numériques des données issues des réseaux sociaux privés.

- Il s'assure que les dispositifs qu'il choisit de mettre en œuvre ont été conçus de manière à être compatibles avec la politique visée par le ou les labels concernés et reposent sur des méthodes scientifiques rigoureuses. Il renonce au déploiement de solutions présentant un risque discriminatoire avéré.
- Il s'assure de l'absence de risque discriminatoire des solutions numériques ou algorithmiques et/ou de l'intelligence artificielle utilisées pour détecter les compétences humaines et comportementales des candidats également appelés savoir- être ou [soft skills](#) (ouverture d'esprit, autonomie, confiance en soi, sens des relations interpersonnelles, sens des responsabilités, adaptation au changement...) ;
- Il s'assure de la mise en place de formations spécifiques sur les risques discriminatoires des algorithmes à destination :
  - o des professionnels des métiers d'ingénierie informatique à l'interne et à l'externe (concepteurs, analystes, développeurs, etc) ;
  - o des personnels RH utilisateurs de solutions numériques.

Avant la commande ou l'achat d'un logiciel de gestion des RH intégrant des algorithmes, l'organisme informe l'éditeur de l'exigence de conception exempte de mécanismes susceptibles de produire de la discrimination. Il exige de la part de ce dernier une attestation ou garantie en ce sens, s'appuyant sur l'explicitation des méthodes et des données utilisées (transparence des algorithmes).

L'organisme met en œuvre une communication en direction des utilisateurs des solutions (RH, managers...) et des personnes concernées (collaborateurs candidats ...) visant [l'explicabilité du processus algorithmique](#) ayant conduit à la décision.

Pour mesurer les effets de ces solutions après leur déploiement et pour s'assurer que les algorithmes utilisés et concernés par l'apprentissage automatique (machine learning) ne produisent pas dans le temps des inégalités ou biais discriminatoires, l'organisme veille à la mise en place régulière :

- [d'études d'impact](#) ;
- [d'audits ou autodiagnosics algorithmiques](#).

Dans ce cadre, l'organisme est encouragé à proposer, même ponctuellement, dans le cadre des processus de recrutement, une démarche couplant l'approche numérique et classique aux fins de repérage des biais discriminatoires éventuels.

#### 5.1.4 [Les différentes formes d'organisation du travail](#)

Différents [modes d'organisation du travail](#) (télétravail, tiers lieu, co working, flex office ou open space...) se développent.

Lorsque l'organisme a recours à ces formes du travail, il veille à ce que les principes de non-discrimination, de mixité et d'égalité entre les femmes et les hommes portés par le ou les labels concernés, soient appliqués dans le cadre de la gestion des ressources humaines (accueil, intégration, gestion de carrières, formation).

De même, lorsque l'organisme recourt au télétravail, il veille à ce que les principes visés par le ou les labels soient appliqués aux décisions d'autorisation et aux conditions d'exercice.

Il conduit une analyse des effets potentiellement discriminatoires des différentes formes du travail.

Il s'assure également de l'évaluation des méthodes de management pour l'encadrement de ces formes du travail.

## 5.2 Le recrutement

### 5.2.1 Les principes généraux

**Pour le label Diversité**, les recrutements sont effectués dans le respect des principes de non-discrimination et de promotion de la diversité.

**Pour le Label Egalité Professionnelle**, les recrutements sont effectués dans le respect des principes d'égalité entre les femmes et les hommes et de mixité professionnelle.

Les exigences décrites à chaque étape du processus de recrutement (offres, présentation et sélection, entretiens et réponses) concernent les deux labels. Elles s'appliquent aux candidatures reçues dans le cadre de campagnes de recrutement et aux candidatures spontanées.

### 5.2.2 Les offres

L'organisme diversifie ses canaux de recherche de candidats afin de rendre les offres accessibles au plus grand nombre.

L'organisme formalise ses exigences par métier et les processus de recrutement associés.

Les offres sont rédigées à l'aide de critères objectifs en adéquation avec le poste à pourvoir.

La rédaction des offres est assurée en tenant compte des règles de [féminisation/masculinisation des intitulés](#), à savoir le nom du métier au féminin/nom de métier au masculin, et du principe de non-discrimination.

Lorsque l'organisme externalise la rédaction et/ou la diffusion des offres, il s'assure que les exigences liées à la politique visée par le ou les labels concernés sont appliquées par le prestataire.

### 5.2.3 La présélection

L'organisme opère un suivi quantitatif, qualitatif et formalisé des candidatures reçues dans le respect du principe de non-discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes, permettant de justifier l'objectivité des décisions.

La sélection des candidatures s'appuie sur les compétences identifiées dans le profil de poste.

L'organisme communique le processus de recrutement aux candidats présélectionnés.

### 5.2.4 Les entretiens

Lors des entretiens, l'organisme met en œuvre des méthodes garantissant un choix non discriminant.

L'adéquation entre les compétences des candidats et les compétences attendues est vérifiée et fait l'objet d'un suivi.

Dans la mesure du possible, l'organisme est encouragé à réaliser les entretiens de façon collégiale et si possible mixte (F/H), en présence d'un collaborateur sensibilisé ou formé aux principes d'égalité professionnelle et/ou de diversité.

### 5.2.5 Les réponses

Toutes les candidatures non retenues font systématiquement l'objet d'une réponse, dans un délai raisonnable.

Des explications adaptées sont apportées par l'organisme à tout candidat qui en fait la demande.

### 5.3 L'accueil et l'intégration

L'organisme s'assure que les processus d'accueil et d'intégration sont en cohérence avec la politique visée par le ou les labels concernés.

Les nouveaux collaborateurs bénéficient de la même qualité d'accueil et suivent un parcours d'intégration adapté au poste occupé, intégrant les dimensions liées à la politique visée par le ou les labels concernés.

Lorsque des personnels sont mis à disposition chez un tiers professionnel, l'organisme s'assure que les pratiques de ce dernier sont compatibles avec les principes d'égalité et de mixité professionnelle et/ou de lutte contre les discriminations et promotion de la diversité.

### 5.4 La gestion des carrières

L'organisme s'assure que la gestion des carrières est définie et appliquée en cohérence avec la politique visée par le ou les labels concernés.

Il garantit que son système en matière de mobilité (interne ou géographique), de promotion et de rémunération (grille de salaire, augmentations, primes, ancienneté, ...) permet l'application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ».

La gestion des carrières repose exclusivement sur des critères objectifs prenant en compte les compétences mises en œuvre, la performance professionnelle et le degré d'engagement.

L'organisme s'assure que le dispositif d'évaluation de ses collaborateurs est exempt de discrimination directe ou indirecte.

L'organisme s'assure également que les personnels d'encadrement contribuent au développement d'une politique visée par le ou les labels concernés au sein des services qu'ils encadrent.

#### Concernant la prise en compte de la deuxième partie de carrière (à partir de 50 ans)

L'organisme favorise l'accès et/ou le maintien dans l'emploi des collaborateurs concernés par la deuxième partie de carrière, avec une attention particulière portée aux femmes :

- par l'adaptation de leurs conditions et environnement de travail (aménagement du temps de travail, télétravail, management adapté, etc) ;
- par un accompagnement renforcé dans leur développement professionnel ;
- et en luttant contre les stéréotypes.

#### Pour le label Diversité

##### A. En matière d'emploi de travailleurs handicapés

Dans le cadre de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés, si le taux d'emploi est inférieur au taux minimum légal, l'organisme présente le contexte de la non-atteinte de cette obligation et le plan d'actions mis en œuvre pour l'améliorer.

L'organisme vérifie régulièrement (une ou plusieurs fois par an) que l'environnement de travail **des personnes en situation de handicap est adapté** (poste de travail, conditions de travail, management, etc). Il informe les personnels concernés des possibilités de maintien dans l'emploi.

L'organisme s'assure du respect du principe d'égalité et de non-discrimination des travailleurs handicapés pour le développement de la politique de gestion de carrière

#### **B. Pour créer un environnement inclusif**

En déployant la politique visée par le Label Diversité, l'organisme favorise l'accueil de collaborateurs dans le respect de leurs différences.

Pour ancrer durablement la politique diversité et ses principes qui participent de la cohésion sociale et de la performance économique, l'organisme mène conjointement une politique visant l'inclusion, notamment via :

- la réalisation d'un état des lieux concernant les besoins de ses personnels concernés ou en parcours d'insertion ou en alternance ;
- la définition d'action(s) visant à développer une culture inclusive à tous les niveaux.

Il met en œuvre les formations favorisant un management inclusif.

Il peut s'inspirer des pratiques déployées dans le cadre des [politiques publiques d'insertion](#).

### **Pour le Label Egalité Professionnelle**

#### **A. En matière d'égalité salariale**

L'organisme mène une politique visant l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, notamment via la réalisation d'un état des lieux concernant les outils de réduction des écarts de rémunération, ainsi que la définition d'objectif(s) de progression, d'action(s) visant à atteindre ces objectifs et d'indicateur(s) de suivi chiffré(s).

S'agissant de l'Index de l'égalité professionnelle, l'organisme devra justifier avoir publié la note globale ainsi que les résultats obtenus à chacun des indicateurs de manière visible et lisible sur son site internet et avoir obtenu la note minimum fixée par le code du travail.

#### **B. En matière de mixité**

L'organisme mène une politique visant à :

- la mixité professionnelle ou au développement de celle-ci si elle est jugée insuffisante ;
- la mixité dans les différentes instances de décision (comité de direction, comité exécutif, comité stratégique, conseil d'administration...).

L'organisme met en place un système de parrainage/tutorat qui favorise la mixité à tous les niveaux hiérarchiques et au sein de ses organes de décision et/ou de pilotage.

#### **C. Concernant l'accès aux groupes de réflexion ou aux réseaux professionnels internes et externes**

L'organisme favorise un égal accès des femmes et des hommes aux groupes de réflexion ou aux réseaux professionnels internes et externes.

#### **D. Concernant l'organisation du travail et l'équilibre des temps de vie**

L'organisme met en place des dispositifs facilitateurs pour améliorer l'articulation des temps de vie professionnelle, familiale et personnelle, en encourageant une meilleure organisation du temps de travail (aménagement des horaires quotidiens, congés des [aidants](#), temps partiel choisi, prise en compte de la monoparentalité, recours au télétravail, droit à la déconnexion, don de jours, etc.).

L'organisme accompagne les personnels dont la situation personnelle ou familiale nécessite une gestion du temps adaptée, notamment des collaborateurs [aidants](#). Pour ces derniers, l'organisme développe le dispositif de don de jours de congés, pour favoriser notamment les mécanismes de prise de repos et/ou de temps de répit.

A l'instar des **collaborateurs aidants**, dont la demande de télétravail est facilitée par la loi, les demandes de télétravail des familles monoparentales seront traitées avec l'attention particulière et le soutien que ce public peut nécessiter.

Au-delà des dispositions sur l'aménagement des horaires de travail, du temps partiel, des congés ou du télétravail, des mesures de soutien financier peuvent également être développées : rémunération des jours d'absence (partielle ou en intégralité), co-financement de chèques CESU ou encore de services (conciergerie, cours de soutien scolaire, etc.).

L'organisme promeut une démarche incitative pour les femmes comme pour les hommes et travaille à déconstruire les stéréotypes de genre auprès de tous les salariés et particulièrement auprès des managers.

#### E. Concernant les congés de maternité, paternité et/ou parentaux

L'organisme prépare, avec les salariés concernés, les conditions de départ, d'absence et de retour de congés de maternité et/ou parentaux, de congés paternité et d'accueil de l'enfant, de congés d'adoption ou liés à la parentalité afin de mieux prendre en compte les objectifs de carrière.

L'organisme développe une politique inclusive qui permet de reconnaître **la parentalité**, quelle qu'en soit la forme, « comme une richesse et non comme un frein ». Ainsi, il est encouragé à instaurer un congé plus long et rémunéré pour le second parent de manière à mieux équilibrer la [responsabilité parentale](#).

L'organisme est invité à mettre en place des services facilitateurs tels que des places de crèche, un accueil des enfants les jours de grèves scolaires, une aide aux devoirs scolaires, etc.

#### F. Concernant les conditions de mobilité géographique ou professionnelle

L'organisme prépare, avec les salariés concernés, les conditions de mobilité géographique ou professionnelle afin de prendre en compte les contraintes de vie privée.

#### G. Concernant la mise en place de services

L'organisme participe à la mise en place de services divers qui facilitent l'articulation du travail et des responsabilités familiales et privées.

### **5.5 Les formations dispensées à l'ensemble des salariés de l'organisme**

Tous les ans, l'organisme s'assure, par une analyse adaptée, que l'accès aux [formations](#) professionnelles dispensées à son personnel est fondé sur les seules compétences et/ou besoins de ses collaborateurs, et ce tout au long de la vie professionnelle. Il porte une attention particulière à la deuxième partie de carrière (à partir de 50 ans).

Si l'analyse révèle une distorsion fondée sur un ou plusieurs critères de discrimination, l'organisme présente les actions programmées et/ou mises en œuvre.

L'organisme s'assure de la mise en place, auprès de tous ses collaborateurs, tout au long de la vie professionnelle, des moyens informatiques et digitaux nécessaires et de l'accompagnement à leur utilisation. Dans ce cadre, il porte une attention particulière à la situation des collaborateurs en deuxième partie de carrière.

## **Domaine 6 : mise en place d'une communication externe (clients, usagers, fournisseurs) et d'actions territoriales**

### **6.1 La communication externe**

La communication externe porte au minimum sur l'engagement de la direction relatif à la politique visée par le ou les labels concernés.

La communication porte sur le périmètre choisi pour le ou les labels.

Toute communication externe (publicité, marketing, site Internet...) est en cohérence avec la politique visée par le ou les labels concernés.

Lorsque détenu, le logo du Label Diversité et/ou du Label Egalité Professionnelle est/sont visible(s) dans l'organisme.

### **6.2 Le partenariat avec les acteurs territoriaux**

L'organisme participe à la diffusion la plus large possible des principes et des pratiques mis en œuvre par la politique visée par le ou les labels concernés.

L'organisme développe des partenariats et des actions qui participent du développement ou du renforcement de la cohésion sociale dans les territoires, en cohérence avec la politique visée par le ou les labels concernés.

Les organismes développant des actions en direction des territoires **qualifiés prioritaires par la Politique de la Ville (QPV)** et **des territoires situés en zone de revitalisation rurale (ZRR)** sont invités à présenter les actions mises en œuvre et les résultats observés.

Les actions développées par l'organisme dans le cadre des **politiques publiques d'insertion professionnelle** pourront être valorisées.

L'organisme réalise un bilan annuel des actions de partenariat.

Il en évalue l'impact et définit des axes d'amélioration.

### **6.3 Les relations avec les fournisseurs**

L'organisme formalise ses exigences relatives à la politique visée par le ou les labels concernés dans les cahiers des charges d'appel d'offres et/ou les contrats fournisseurs.

Il incite son ou ses fournisseurs à conduire une politique volontariste en la matière et présente les actions mises en œuvre à cet effet (charte, scoring, bonnes pratiques, ...).

Dans le cadre de la responsabilisation numérique des acteurs économiques, l'organisme exige de la part de ses fournisseurs de solutions numériques RH, des garanties en matière de construction exempte de mécanismes susceptibles de produire de la discrimination.



L'organisme informe son ou ses fournisseurs qu'il est engagé dans une démarche de labellisation Diversité et/ou Egalité professionnelle, ou, le cas échéant, qu'il est titulaire de l'un ou desdits labels.

Réciproquement, le ou les fournisseurs témoignent, le cas échéant, de la détention de l'un ou desdits labels.

#### **6.4 Les relations *clients/usagers***

L'organisme met en œuvre des actions pour promouvoir la politique visée par le ou les labels concernés auprès de ses [\*clients/usagers\*](#).

L'organisme réalise un bilan de ces actions pour évaluer leur impact dans le cadre de ses relations [\*clients/usagers\*](#).

#### **6.5 L'impact sur les produits et services délivrés par l'Organisme**

Les produits, le marketing et l'offre de service délivrés par l'organisme sont en accord avec la politique visée par le ou les labels concernés.

## Domaine 7 : prise en compte et analyse des effets de ces actions pour les améliorer davantage

### 7.1 La mesure des effets de la politique

Pour mesurer les effets de sa politique visée par le ou les labels, l'organisme prend en compte tous les outils identifiés et mis en œuvre dans le cadre du déploiement du ou des labels, tels que :

- les indicateurs et données de suivi des accords et plans d'action, d'**objectifs**, de communication, de formation et des recrutements ;
- les résultats d'enquêtes ou de questionnaires ;
- le bilan (état des lieux, actions de partenariats et de ses relations clients/usagers) ;
- le suivi des signalements provenant :
  - o des partenaires sociaux ;
  - o des salariés ou ex-salariés ;
  - o des candidats à un poste au sein de l'organisme.

Et à partir :

- o de remontées directes ;
- o des entretiens d'évaluation ;
- o des entretiens réalisés lors de départs de l'organisme ;
- o du dispositif de signalement et d'écoute.

Les outils mis en œuvre garantissent la confidentialité et l'anonymat.

L'Organisme évalue la satisfaction de son personnel sur la politique visée par le ou les labels concernés au travers de questionnaire, d'enquête et/ou de baromètre social.

**Pour le label Diversité**, les mesures portent également sur le suivi du plan d'action de lutte contre les stéréotypes liés aux critères de discriminations prohibés par la loi et des actions visant à favoriser un environnement inclusif.

**Pour le label Egalité professionnelle**, les mesures portent tout particulièrement sur le suivi du plan d'action de lutte contre les stéréotypes de genre, les agissements et violences sexuelles et sexistes, l'évolution de la mixité professionnelle au sein des instances de décision, du suivi des parrainages ou actions de tutorat et du suivi de l'état des lieux des outils de diminution des écarts.

### 7.2 L'analyse et l'évaluation des mesures

L'organisme analyse les données issues des outils déployés afin de mesurer et évaluer l'**efficacité** des pratiques mises en œuvre dans le cadre de la politique visée par le ou les labels concernés.

L'organisme définit en conséquence des actions d'**amélioration** dans ces domaines.

Il précise les délais et responsabilités associées.

### 7.3 Le bilan annuel et le suivi des actions d'amélioration

L'organisme établit un bilan annuel sur la mise en œuvre de sa politique visée par le ou les labels concernés.

Ce bilan annuel prend en compte :

- les résultats des analyses de risque réalisés ;
- l'atteinte des objectifs fixés ;
- les propositions d'amélioration ;
- les résultats des actions de partenariat et des actions concernant les relations clients/usagers ;
- les signalements émanant du dispositif de signalements et d'écoute ;
- les résultats des enquêtes/questionnaires/baromètre social.

Ce bilan donne lieu, si nécessaire, à :

- une mise à jour de la politique d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité ;
- la définition de nouveaux objectifs en la matière ;
- la planification de nouvelles actions d'amélioration et des modalités de suivi.

Ce bilan est communiqué aux partenaires sociaux dans un délai adapté.

L'organisme s'assure du suivi des actions d'amélioration définies dans ce cadre.

#### 7.4 La traçabilité des documents et des procédures

Des dispositions concernant la maîtrise de la traçabilité relative à la politique visée par le ou les labels concernés sont définies et formalisées (identification, lieu, durée de conservation, ...).

Les enregistrements des données concourent à la démonstration de l'efficacité de la mise en œuvre de la politique visée par le ou les labels concernés.



# « Label Diversité » et « Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Version de novembre 2023

*Cahier des charges de labellisation applicable aux trois cas de  
candidature suivants :*

- *Label Diversité*
- *Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*
- *Label Diversité et Label Égalité professionnelle entre les femmes  
et les hommes*

## **Applicable aux employeurs publics**

Entrent dans le champ du présent cahier des charges les employeurs personnes morales de droit public dont le personnel est majoritairement géré selon les règles de droit public :

- l'État et ses établissements publics administratifs;
- les autorités administratives indépendantes et les autorités publiques indépendantes ;
- les collectivités territoriales, les établissements publics de coopération intercommunale et leurs établissements publics ;
- les établissements publics hospitaliers, sociaux et médico-sociaux ;
- les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) employant des personnels régis majoritairement par le droit public.

# Sommaire

<b>Domaine 1 : Réalisation d'un état des lieux et d'une analyse de risque</b>	<b>6</b>
1.1 L'Etat des lieux	6
1.2 Analyse de risque	6
1.3 Exploitation des résultats issus de l'état des lieux et de l'analyse de risque	7
<b>Domaine 2 : définition et mise en œuvre d'une politique égalité professionnelle et diversité</b>	<b>8</b>
2.1 La formalisation de l'engagement de la direction et la définition de la politique menée	8
2.2 Les responsabilités, autorités et instances dédiées	9
2.3 L'accord et l'implication des partenaires sociaux	9
2.4 L'élaboration d'un plan d'actions	10
2.5 La mise à disposition des ressources nécessaires	11
2.6 La mise en œuvre et suivi du plan d'action par la direction	11
<b>Domaine 3 : Mise en place d'un dispositif de signalement et d'écoute</b>	<b>12</b>
3.1 La définition, l'organisation et l'identification du dispositif	12
3.2 La composition du dispositif et la formation des membres	13
3.3 Les principes de fonctionnement	13
<b>Domaine 4 : mise en place d'une communication interne, d'actions de sensibilisation et de formation</b>	<b>14</b>
4.1 La communication interne	14
4.2 La formation des personnels chargés des ressources humaines et des personnes impliquées dans la mise en œuvre des politiques visées par le ou les labels concernés	14
4.3 La lutte contre les stéréotypes en direction des personnels	15
<b>Domaine 5 : prise en compte des principes de la politique d'égalité professionnelle / de diversité dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance de l'organisme</b>	<b>16</b>
5.1 Les principes généraux applicables à la gestion des ressources humaines	16
5.1.1 Les principes généraux	16
5.1.2 Le recours aux cabinets de recrutement et/ou aux entreprises de travail temporaire, et plus largement aux prestataires RH	16
5.1.3 Le recours aux solutions numériques et/ou à l'intelligence artificielle	16
5.1.4 Les différentes formes d'organisation du travail	17
5.2 Le recrutement	18
5.2.1 Les principes généraux	18
Pour le label Diversité, les recrutements sont effectués dans le respect des principes de non-discrimination et de promotion de la diversité, et notamment d'emploi des personnels en situation de handicap.	18
5.2.2 Les offres	18
5.2.3 La présélection	18
5.2.4 Les entretiens	18
5.2.5 Les réponses	19
5.3 L'accueil et l'intégration	19
5.4 La gestion des carrières	19
L'organisme s'assure également que les personnels d'encadrement contribuent au développement d'une politique visée par le ou les labels concernés au sein des services qu'ils encadrent.	19
Concernant la prise en compte de la deuxième partie de carrière (à partir de 50 ans)	19

Pour le label Diversité	20
A. En matière d'emploi de travailleurs handicapés	20
B. Pour créer un environnement inclusif	20
Pour le Label Egalité Professionnelle	21
A. En matière d'égalité salariale	21
B. En matière de mixité	21
C. Concernant l'accès aux groupes de réflexion ou aux réseaux professionnels internes et externes	21
D. Concernant l'organisation du travail et l'équilibre des temps de vie	21
E. Concernant les congés de maternité, paternité et/ou parentaux	21
F. Concernant les conditions de mobilité géographique ou professionnelle	22
G. Concernant la mise en place de services	22
5.5 Les formations dispensées à l'ensemble des agents de l'organisme	22
<b>Domaine 6 : Mise en place d'une communication externe (clients, usagers, fournisseurs) et d'actions territoriales</b>	<b>23</b>
6.1 La communication externe	23
6.2 Le partenariat avec les acteurs territoriaux	23
6.3 Les relations avec les fournisseurs	23
6.4 Les relations <i>clients/usagers</i>	24
6.5 L'impact sur les politiques publiques et services délivrés par l'Organisme	24
<b>Domaine 7 : Prise en compte et analyse des effets de ces actions pour les améliorer davantage</b>	<b>25</b>
7.1 La mesure des effets de la politique	25
7.2 L'analyse et l'évaluation des mesures	25
7.3 Le bilan annuel et le suivi des actions d'amélioration	26
7.4 La traçabilité des documents et des procédures	26

# Introduction<sup>1</sup>

---

Créé en 2004, le **Label Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes** vise à promouvoir [l'égalité et la mixité<sup>2</sup> professionnelles](#) dans les secteurs public et privé, en matière de gestion des ressources humaines et dans le cadre des relations avec les [fournisseurs](#), les partenaires et les clients ou les usagers.

Créé en 2008, le **Label Diversité** a pour objectif de lutter contre les [discriminations](#) et de promouvoir la *diversité* dans les secteurs public et privé, en matière de Gestion des Ressources Humaines et dans le cadre des relations avec les fournisseurs, les partenaires et les clients ou les usagers.

Ces deux labels, propriétés de l'Etat, permettent à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses [processus](#) de ressources humaines et de les améliorer le cas échéant. Délivrés par AFNOR Certification, ces labels reconnaissent et font connaître les bonnes pratiques en termes de recrutement et d'évolution professionnelle qui contribuent à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et/ou qui participent à la lutte contre les [discriminations](#) et la promotion de la diversité dans la sphère du travail.

Chaque label participe du dialogue social et constitue un guide en termes de méthodologie permettant de renforcer toujours davantage l'égalité des droits.

En 2016, le rapprochement du Label Egalité Professionnelle et du Label Diversité a conduit à l'adoption d'un cahier des charges comportant un tronc commun pour les attendus des deux labels et des modules complémentaires pour les exigences propres à chaque label. Cette simplification a vocation à faciliter la candidature d'un organisme qui se place dans une démarche de labellisation « Alliance ».

L'actualisation du cahier des charges réalisée en 2023 prend en compte l'évolution de la réglementation relative à la prévention des discriminations et à la promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui intéressent la gestion des ressources humaines. Le cahier des charges rénové intègre également de nouveaux enjeux sociétaux tels que le développement des nouvelles organisations de travail ainsi que le recours accru aux solutions numériques et à l'intelligence artificielle dans les processus RH. Si l'objectif du Label Diversité est de lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi et dans l'emploi, sa finalité est de permettre l'inclusion de tous les profils dans le respect des différences. Ainsi, le cahier des charges prend en considération les actions qui favorisent un environnement inclusif.

Au-delà du cadre qu'il pose pour prétendre au(x) label(s), le présent cahier des charges a vocation à guider les organismes dans la conception d'outils méthodologiques permettant d'assurer le pilotage de leurs engagements et le développement d'une culture de l'égalité professionnelle et de la diversité.

Le respect du code général de la fonction publique s'impose aux organismes candidats au Label Diversité et/ou au Label Egalité Professionnelle, ainsi qu'au maintien et renouvellement. Cette obligation est rappelée dans la lettre d'engagement signée avec l'organisme labellisateur.

La candidature de l'organisme peut porter sur tout ou partie de ses effectifs sous réserve de couvrir un taux minimum de collaborateurs et une variété de métiers et d'entités géographiques le cas échéant. Dans le cas d'une candidature avec périmètre partiel, l'organisme s'engage à augmenter l'effectif couvert au fil du cycle du ou des labels concernés<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Les principaux textes de références sont présentés en annexes 1 et 2.

<sup>2</sup> Les mots-clés (en italique et gras) liés à l'égalité professionnelle et/ou à la diversité et aux pratiques d'audit sont définis dans le glossaire.

<sup>3</sup> Cf texte de doctrine sur le périmètre du dossier de candidature

# Critères de labellisation

---

Le présent cahier des charges comporte **7 domaines** qui détaillent les actions et les outils à développer pour organiser le pilotage et le suivi des engagements et développer une culture visant à promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité.

Ces **7 domaines** posent les exigences du ou des labels concernés et guident *l'organisme* en termes de méthodologie.

Ils sont les suivants :

- **Domaine 1** : réalisation d'un *état des lieux* et d'une *analyse de risque* ;
- **Domaine 2** : définition et mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle et/ou de diversité ;
- **Domaine 3** : mise en place d'un dispositif de signalement et d'écoute ;
- **Domaine 4** : mise en place d'une communication interne, d'actions de sensibilisation et de formation ;
- **Domaine 5** : prise en compte des principes d'égalité professionnelle et/ou de diversité dans la gestion des ressources humaines et gouvernance de *l'organisme* ;
- **Domaine 6** : mise en place d'une communication externe (clients, usagers, *fournisseurs*) et d'actions territoriales ;
- **Domaine 7** : prise en compte et analyse des effets des actions pour en assurer l'amélioration continue.

Un [glossaire](#) définissant l'ensemble des termes techniques, clés ou spécifiques à l'égalité professionnelle, à la diversité et aux pratiques de l'audit est annexé au présent cahier des charges. Les termes définis dans le glossaire, figurent en ***gras et en italique*** dans le cahier des charges.

Il en est de même pour les **principaux textes de référence** relatifs aux discriminations et à l'égalité professionnelle.

L'organisme **assure une veille législative et réglementaire** sur la prévention des discriminations, la promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui intéressent le cadre de la gestion des ressources humaines.

Il doit également veiller à **respecter la réglementation relative à la protection des données collectées (RGDP)** dans le cadre de la politique visée par le ou les labels concernés.



# Domaine 1 : Réalisation d'un état des lieux et d'une analyse de risque

Les attendus de ce chapitre guident l'organisme pour la réalisation de l'état des lieux des actions existantes en matière d'égalité professionnelle et de diversité et de l'analyse de risques sur lesquels reposera le plan d'actions. Les résultats de l'état des lieux et de l'analyse de risque permettent ainsi de développer une politique pertinente visée par le ou les labels concernés.

Ces étapes sont réalisées en associant les représentants du personnel ou les partenaires sociaux lorsqu'ils existent au sein de l'organisme.

## 1.1 L'Etat des lieux

Un état des lieux<sup>4</sup> doit être réalisé concernant l'égalité et la mixité professionnelles et/ou la lutte contre les discriminations, la promotion de la diversité et l'inclusion des collaborateurs.

Cet état des lieux est :

- mis à jour *a minima* dans l'année précédant l'audit ;
- formalisé dans un document ;
- communiqué aux représentants du *personnel* ou aux instances représentatives du personnel et aux organisations syndicales lorsqu'ils ou elles existent.

**Pour le Label Diversité**, l'état des lieux s'appuie notamment sur les données quantitatives et qualitatives relatives aux différents critères de discrimination prohibés par la loi

**Pour le Label Egalité professionnelle**, l'état des lieux inclut notamment les données relatives à l'égalité professionnelle présentes dans la base de données sociales.

Il prend également en compte l'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle de l'organisme, ou à défaut le plan d'action établi unilatéralement par l'employeur.

Il prend notamment en compte les indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, lorsqu'il y est soumis.

## 1.2 Analyse de risque

L'organisme réalise sur la base du résultat de l'état des lieux visé ci-avant une analyse de risque.

Elle est formalisée.

Elle est mise à jour *a minima*, dans l'année précédant l'audit.

L'organisme tient compte des résultats de cette analyse dans ses plans d'action.

L'analyse prend en compte les signalements de discrimination, de violences sexiste ou sexuelle et notamment ceux recueillis dans le cadre du dispositif de signalement et d'écoute.

---

<sup>4</sup> Le rapport social unique qui intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes permet de répondre en partie à ces exigences

Pour le Label Diversité, l'analyse identifie les principaux risques - avérés ou potentiels - de discrimination en lien avec [les différents critères prohibés par la loi](#), et ce pour la globalité des métiers de l'organisme et dans ses différentes activités de gestion des RH (recrutement, intégration, promotion, rémunération, formation, ...). Une attention particulière sera portée par l'organisme à la prise en compte des risques de [cumul des discriminations](#) fondées sur les critères prohibés.

Pour le Label Egalité professionnelle, l'analyse identifie les risques en matière d'égalité et de mixité professionnelles dans ses différentes activités de gestion des RH (recrutement, accueil, intégration, promotion, rémunération, formation, communication, relations avec ses fournisseurs, ses partenaires, ses usagers et ses clients...).

### 1.3 Exploitation des résultats issus de l'état des lieux et de l'analyse de risque

Les résultats issus de [l'état des lieux](#) et de l'analyse de risque permettent de développer une politique pertinente visée par le ou les labels concernés, formalisée dans le cadre de plan d'action ou d'accord.

## Domaine 2 : définition et mise en œuvre d'une politique égalité professionnelle et diversité

### 2.1 La formalisation de l'engagement de la direction et la définition de la politique menée

La direction de l'organisme formalise son engagement concernant le développement et la mise en œuvre de la politique visée par le ou les labels concernés.

L'engagement formalisé définit cette politique qui :

- est adaptée à son organisation ;
- fournit un cadre pour définir, suivre et réviser les [objectifs](#) ;
- est portée officiellement par *les managers* ;
- est connue de toutes les personnes en charge des politiques concernées.

La politique visée par le ou les labels est déclinée sous la forme d'axes stratégiques, d'**objectifs** et d'actions associés.

**Pour le label Diversité**, les objectifs et actions associées portent en particulier sur les [stéréotypes](#) liés aux différents critères de discrimination définis par la loi.

**Pour le label Egalité professionnelle**, les objectifs et actions associées portent en particulier sur les stéréotypes de genre et la lutte contre les [violences sexuelles et sexistes](#).

La direction communique sa motivation à engager des actions en la matière au sein de l'organisme au travers de documents ou tout autre moyen.

Elle s'assure que des actions de sensibilisation sur ces principes sont déployées dans l'organisme.  
Elle développe tous moyens pour impliquer les agents dans le déploiement de la politique.

La direction assure une veille sur l'évolution des exigences légales et réglementaires en lien avec la politique visée par le ou les labels concernés. Cette veille prend en compte les obligations sur la protection des données collectées dans le cadre de cette politique.

**Pour le Label Egalité Professionnelle**, la direction assure notamment une veille juridique concernant notamment :

- les nominations équilibrées dans les emplois de cadre supérieurs et dirigeants de la fonction publique,
- le plan d'action égalité professionnelle,
- les dispositifs de signalement,
- la passation des marchés publics.

**Pour le Label Diversité**, la direction assure notamment une veille sur les dispositifs de signalement, l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, d'accès à un référent handicap et de mise en accessibilité de l'environnement de travail.

Ces exigences légales et réglementaires doivent être connues des acteurs et des agents concernés.

## 2.2 Les responsabilités, autorités et instances dédiées

La direction s'assure que les agents en charge des politiques visées par le ou les labels concernés et leurs responsabilités sont définies et connues par l'ensemble des agents de l'organisme.

La direction désigne un ou plusieurs [référents égalité](#) et mixité professionnelles et/ou de lutte contre les discriminations, promotion de la diversité et/ou handicap.

Pour assurer ses missions, le [référent](#) bénéficie :

- d'une fiche de poste qui intègre cette responsabilité et/ou d'une lettre de mission ;
- d'une formation ou d'une sensibilisation à ses missions dans l'année suivant sa prise de poste ;
- de moyens pour exercer ses missions.

Le [référent](#) a la responsabilité et l'autorité pour :

- s'assurer que les accords ou plans d'actions de lutte contre les discriminations, de promotion de la diversité et/ou d'inclusion des personnes en situation de handicap et/ou d'égalité professionnelle sont établis, mis en œuvre et mis à jour ;
- rendre compte à la direction de l'application de cette politique dans l'organisme et de tout axe de progrès identifié.

**Pour le Label Diversité**, le ou les référent(s) assure(nt) le suivi des actions à déployer visant à prévenir les discriminations et à favoriser la diversité et le caractère inclusif de l'environnement de travail et de la politique RH.

L'organisme désigne en particulier un ou plusieurs référents handicap chargé(s) d'accompagner les personnes en situation de handicap tout au long de leur carrière et de coordonner les actions menées par l'organisme en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Les référents handicap disposent d'une fiche de poste intégrant ces missions et/ou d'une lettre de mission. Ils sont formés à l'exercice de leurs fonctions dans l'année suivant leur désignation.

**Pour le Label Egalité Professionnelle**, le [référent](#) :

- o est chargé d'[informer](#), d'orienter et d'accompagner les agents en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et notamment sur le *harcèlement* sexuel et les [agissements sexistes](#) ;
- o s'assure que les accords, ou à défaut, les plans d'actions relatifs à la politique égalité et mixité professionnelles sont établis, mis en œuvre et mis à jour.

Ces différentes fonctions de **référent** peuvent, en fonctions de la taille et de l'organisation de la structure ainsi que des enjeux identifiés, être assurées au sein de l'organisme par une même personne.

## 2.3 L'accord et l'implication des partenaires sociaux

La direction communique aux représentants du [personnel](#) et aux organisations syndicales lorsqu'ils ou elles existent, son intention de définir et de mettre en œuvre une politique de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité et/ou d'égalité professionnelle.

Elle les informe de sa volonté de se porter candidate au(x) Label(s) et de les associer au processus.

Dès le début de la démarche, l'organisme présente aux représentants du personnel et des parties prenantes (OS, RP, Comité social d'administration, personnel...) les modalités selon lesquelles elles seront impliquées dans le processus.

L'organisme autorise les représentants du personnel et/ou élus du comité social d'administration (CSA) à consulter par tout moyen sécurisé, le rapport d'audit sur site réalisé dans le cadre de la procédure de labellisation, de

maintien ou de renouvellement du ou des labels concernés. L'accessibilité, dans les mêmes conditions, du rapport d'audit aux représentants d'organisations syndicales non représentatives dans l'organisme relève, le cas échéant, des dispositions prévues par les accords.

**Pour le label Diversité**, l'organisme où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives engage des échanges portant sur les mesures de promotion de la diversité permettant en particulier de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle et plus globalement de mettre en œuvre une organisation et des dispositifs en vue d'impulser une politique RH inclusive.

**Pour le Label Egalité Professionnelle**, l'organisme où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives engage des négociations en vue de la conclusion d'un accord relatif à l'égalité professionnelle.

## 2.4 L'élaboration d'un plan d'actions

L'organisme élabore un plan d'actions lui permettant d'assurer le déploiement de la politique visée par le ou les labels concernés.

Des objectifs chiffrés à atteindre, des indicateurs de suivi et un calendrier de mise en œuvre y sont associés.

L'organisme associe les partenaires sociaux à l'élaboration du plan d'actions relatif à la politique visée par le ou les labels concernés.

L'organisme porte l'existence et le contenu de son **plan d'actions** à la connaissance de l'ensemble de son personnel.

Dans le cadre de son comité social d'administration (CSA), la direction propose aux représentants du personnel et aux organisations syndicales d'être associés à la mise en œuvre de la politique visée par le ou les labels ainsi qu'au suivi du dispositif de signalement et d'écoute.

**Pour le label Diversité**, le plan d'action comprend *a minima* des actions visant à déconstruire les stéréotypes liés aux critères de discrimination identifiés dans l'analyse de risque. Des objectifs sont également formalisés pour prévenir les risques de discrimination et sensibiliser les agents.

**Pour le label Egalité Professionnelle**, le plan d'action<sup>5</sup> égalité professionnelle comprend des actions visant à déconstruire les stéréotypes liés au genre et à prévenir les agissements sexistes ainsi que les violences sexistes et sexuelles. Des objectifs sont également formalisés pour sensibiliser les agents.

Bien qu'extérieures à l'organisme et relevant de la vie privée, les violences conjugales peuvent avoir un impact dans l'organisme (absentéisme, présentéisme, baisse de productivité, perte de compétences) et peuvent justifier que l'organisme les prenne en compte.

La prise en compte des violences conjugales est importante dans le cadre de l'égalité et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

L'organisme a la faculté d'intégrer cette question dans sa politique d'égalité professionnelle et de développer des actions spécifiques (sensibilisation, relai d'informations de campagnes nationales par exemple...).

---

<sup>5</sup> Cf article L 132-1 du CGFP : le plan d'action comporte au moins des mesures pour les 4 domaines suivants : résorption des écarts de rémunération, garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux nominations, favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

## **2.5 La mise à disposition des ressources nécessaires**

L'organisme consacre les ressources humaines et matérielles nécessaires, notamment budgétaires, à la mise en œuvre et au suivi de la politique visée par le ou les labels concernés et du plan d'action associé.

## **2.6 La mise en œuvre et suivi du plan d'action par la direction**

La direction de l'organisme s'assure de la mise en œuvre effective du plan d'action ; il met en œuvre un suivi régulier de la réalisation de ces actions et réalise un bilan annuel.

## Domaine 3 : Mise en place d'un dispositif de signalement et d'écoute

### 3.1 La définition, l'organisation et l'identification du dispositif

Un dispositif de signalement et d'écoute<sup>6</sup> permettant de recueillir et de traiter les signalements de discrimination (y compris celles produites par un algorithme), de *harcèlement moral*, d'inégalités professionnelles, de violences sexuelles et sexistes et d'agissements sexistes est mis en place au sein de l'organisme.

Il peut être :

- interne ou externe à l'organisme ;
- mutualisé avec d'autres organismes.

L'organisme s'assure que le dispositif garantit :

- le recueil d'un signalement et son enregistrement ;
- l'écoute et l'orientation de l'appelant, victime ou témoin ;
- le traitement de la situation signalée ;
- en cas de situation avérée, la protection de la victime et la mise en œuvre de mesures ou sanctions nécessaires à l'encontre de l'auteur.

L'organisme s'assure que l'ensemble de son personnel, quel que soit son statut, connaît l'existence de ce dispositif ses modalités de fonctionnement et de saisine.

Ainsi l'existence de ce dispositif est communiquée :

- à tous les agents de l'organisme, quel que soit leur statut ;
- aux travailleurs intérimaires et prestataires réguliers intervenant pour l'organisme ;
- aux candidats à l'embauche.

Lorsque l'organisme partage des locaux avec d'autres organismes (tiers lieux, co-working), il s'assure que son personnel est destinataire d'une communication sur l'existence du dispositif de signalement et d'écoute et de ses modalités de fonctionnement.

Un système d'affichage, dans des lieux adaptés et visibles de tous, présente *le dispositif de signalement et d'écoute* mis en place dans le cadre du/des label(s).

La communication relative au dispositif de signalement et d'écoute comprend notamment :

- pour le **Label Egalité Professionnelle**, une information concernant la plateforme nationale d'écoute et de lutte contre les violences conjugales ;
- pour le **Label Diversité**, une information concernant la plateforme anti-discriminations et le service de signalement et d'accompagnement des victimes de discriminations du Défenseur des droits.

---

<sup>6</sup> Le **Défenseur des droits** et la Commission nationale informatique et des libertés ont précisé les caractéristiques qui doivent s'appliquer à un dispositif d'écoute, <https://juridique.defenseurdesdroits.fr> - fiche n° 20 du guide « Mesure pour progresser vers l'égalité des chances ».

### 3.2 La composition du dispositif et la formation des membres

L'organisme s'assure que les personnes à qui est confiée la gestion du dispositif de signalement et d'écoute, qu'il soit interne ou externe :

- sont choisies pour leur impartialité ;
- sont formées, notamment sur le cadre juridique des discriminations, des harcèlements et des violences ;
- sont en position de mener leurs missions en toute indépendance vis-à-vis de la direction et de leur hiérarchie ;
- ont connaissance des dispositions édictées par la Commission nationale informatique et des libertés (CNIL) et le [Défenseur des Droits](#), applicables en la matière.

### 3.3 Les principes de fonctionnement

Les signalements ne peuvent émaner que :

- des agents (dont les prestataires réguliers) ou ex-agents de l'organisme ;
- de candidats à un poste au sein de l'organisme.

Les signalements donnent lieu à :

- un enregistrement ;
- un traitement par l'autorité compétente;
- une réponse au plaignant/appelant/collaborateur témoin ;
- le cas échéant de mesures de protection de la victime ;
- des mesures à l'encontre de l'auteur et une information au plaignant lorsque la discrimination est avérée.

Le dispositif de signalement et d'écoute offre des garanties en matière de confidentialité, d'impartialité et d'indépendance.

Un bilan des saisines est réalisé précisant la nature des signalements, le traitement et les suites données aux saisines est établi et partagé avec les représentants du personnel.

Les résultats alimentent l'état des lieux et sont pris en compte dans le plan d'action.



## **Domaine 4 : mise en place d'une communication interne, d'actions de sensibilisation et de formation**

### **4.1 La communication interne**

L'organisme définit un plan annuel de communication interne relatif à la politique visée par le ou les labels concernés. La communication participe de l'appropriation et de la diffusion par tous des principes d'égalité et de mixité professionnelle et/ou de diversité.

Les actions de communication à destination du personnel sont adaptées à la taille de l'organisme et portent sur :

- les enjeux et les objectifs relatifs à la politique visée par le ou les labels concernés ;
- le ou les éventuels accords conclus sur ces thématiques ;
- les plans d'action mis en œuvre ;
- les résultats de ces actions.

Cette communication est adaptée aux différents publics et diffusée par tout moyen approprié.

L'organisme s'assure que ses documents internes (règlement intérieur, statuts...) sont en accord avec la politique visée par le ou les labels concernés.

### **4.2 La formation des personnels chargés des ressources humaines et des personnes impliquées dans la mise en œuvre des politiques visées par le ou les labels concernés**

L'organisme identifie les besoins en [formation relative à la politique visée](#) par le ou les labels concernés et met en œuvre le plan de formation associé.

Les membres dirigeants, le personnel des ressources humaines parmi lesquels les référents ou responsables en matière de diversité et/ou d'égalité professionnelle, les managers et les représentants du personnel sont formés à ces thématiques.

Ces *formations* visent la mise en œuvre effective de la politique au quotidien et dans les différentes activités.

Elles sont :

- intégrées au plan de formation annuel ;
- adaptées aux différents publics.

Toute personne impliquée dans la gestion des RH est formée dans l'année suivant sa prise de poste aux principes visés par le ou les labels concernés.

**Pour le Label Diversité** ces formations spécifiques à la lutte contre les discriminations sont actualisées de manière régulière et/ou en tant que de besoin. Des sensibilisations spécifiques sont conduites sur les sujets du handicap, des discriminations liées à l'origine réelle ou supposée ainsi qu'à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre.<sup>7</sup>

**Pour le Label Egalité Professionnelle** ces formations spécifiques aux questions d'égalité et mixité professionnelles sont actualisées de manière régulière et/ou en tant que de besoin.

<sup>7</sup> Cf. le plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine de la [DILCRAH](#)

### 4.3 La lutte contre les stéréotypes en direction des personnels

Dans la mesure où les stéréotypes constituent la base sur laquelle peuvent prendre appui des comportements discriminatoires, l'organisme lutte, par des mesures dédiées, contre les stéréotypes dans les relations de travail et dans la gestion des ressources humaines.

Les actions peuvent prendre la forme d'informations, de sensibilisations ou de formations dédiées et sont destinées à l'ensemble du personnel. Elles sont régulièrement actualisées.

**Pour le Label Diversité**, ces actions visent à déconstruire les stéréotypes liés aux critères de discriminations prohibés par la loi.

**Pour le Label Egalité Professionnelle**, ces actions visent à déconstruire les stéréotypes de genre, et à prévenir les propos, les agissements et les violences sexuelles et sexistes.

L'organisme précise les actions déjà réalisées et celles qu'il envisage de mener, notamment en matière de prévention des différentes manifestations du sexisme et des violences sexuelles et sexistes.

## **Domaine 5 : prise en compte des principes de la politique d'égalité professionnelle / de diversité dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance de l'organisme**

### **5.1 Les principes généraux applicables à la gestion des ressources humaines**

#### 5.1.1 Les principes généraux

Les objectifs de la politique visée par le ou les labels concernés s'intéressent à toutes les activités de gestion des ressources humaines.

L'organisme s'assure qu'ils s'appliquent :

- aux solutions numériques utilisées dans le cadre du recrutement et de la gestion des RH (algorithmes, intelligence artificielle et aux modalités de recours aux réseaux sociaux professionnels, [plateformes de recrutement](#), etc) ;
- dans le cadre de la mise en place du télétravail et autres [formes d'organisation du travail](#) (tiers lieu, co working, flex office ou open space...) et des pratiques managériales qui y sont associées ;
- aux cabinets de recrutement et/ou entreprises de travail temporaire lorsque l'organisme y a recours ;
- au traitement des candidatures spontanées classiques.

#### 5.1.2 Le recours aux cabinets de recrutement et/ou aux entreprises de travail temporaire, et plus largement aux prestataires RH

Lorsque l'organisme a recours à des cabinets externes ou des entreprises de travail temporaire pour réaliser tout ou partie du processus de recrutement :

- il les informe sur son propre engagement en matière d'Egalité professionnelle et/ou de Diversité ;
- il s'assure que les pratiques de recrutement sont conformes aux principes de la politique visée par le ou les labels concernés.

Dans ce cas, les processus de recrutement ont été préalablement partagés avec les personnes en charge des ressources humaines de l'organisme donneur d'ordre et validés par elles.

Lorsque l'organisme a recours à un prestataire RH pour la gestion de son propre personnel (évaluation, accompagnement à l'évolution professionnelle, ...), il s'assure que les principes précités sont appliqués.

#### 5.1.3 Le recours aux solutions numériques et/ou à l'intelligence artificielle

Le recours à [l'Intelligence artificielle](#) dans les processus de gestion des ressources humaines connaît un développement soutenu. Levier de performance pour l'organisme, l'intelligence artificielle peut également générer l'automatisation et le développement de situations discriminatoires.

Ainsi, lorsque l'organisme utilise directement ou indirectement des processus RH faisant appel à des systèmes d'intelligence artificielle (chat bot, algorithmes, [l'apprentissage automatique](#) ou machine learning...) :

- Il formalise un cadre relatif à l'éthique numérique. Ce cadre intègre notamment les dispositions relatives à l'analyse préalable d'impact sur la protection des données personnelles, à la pertinence des informations individuelles utilisées au regard des finalités recherchées et à l'absence de croisement ou exploitation par les solutions numériques des données issues des réseaux sociaux privés.
- Il s'assure que les dispositifs qu'il choisit de mettre en œuvre ont été conçus de manière à être compatibles avec la politique visée par le ou les labels concernés et reposent sur des méthodes scientifiques rigoureuses. Il renonce au déploiement de solutions présentant un risque discriminatoire avéré.
- Il s'assure de l'absence de risque discriminatoire induit par les solutions numériques ou algorithmiques et/ou de l'intelligence artificielle utilisées pour détecter les compétences humaines et comportementales des candidats ou savoirs- être, également appelés [soft skills](#) (ouverture d'esprit, autonomie, confiance en soi, sens des relations interpersonnelles, sens des responsabilités, adaptation au changement...);
- Il s'assure de la mise en place de formations spécifiques sur les risques discriminatoires des algorithmes à destination :
  - o des professionnels des métiers d'ingénierie informatique à l'interne et à l'externe (concepteurs, analystes, développeurs, etc) ;
  - o des personnels RH utilisateurs de solutions numériques.

Avant la commande ou l'achat d'un logiciel de gestion des RH intégrant des algorithmes, l'organisme informe l'éditeur de l'exigence de conception exempte de mécanismes susceptibles de produire de la discrimination. Il exige de la part de ce dernier une attestation ou garantie en ce sens, s'appuyant sur l'explicitation des méthodes et des données utilisées (transparence des algorithmes).

L'organisme met en œuvre une communication en direction des utilisateurs des solutions (RH, managers...) et des personnes concernées (collaborateurs candidats ...) visant [l'explicabilité du processus algorithmique](#) ayant conduit à la décision.

Pour mesurer les effets de ces solutions après leur déploiement et pour s'assurer que les algorithmes utilisés et concernés par l'apprentissage automatique (machine Learning) n'autoproduisent pas dans le temps d'inégalités ou biais discriminatoires, l'organisme veille à la mise en place régulière :

- [d'études d'impact](#) ;
- [d'audit ou autodiagnostic algorithmique](#).

Dans ce cadre, l'organisme est encouragé à proposer, même ponctuellement, dans le cadre des processus de recrutement, une démarche couplant l'approche numérique et classique aux fins de repérage des biais discriminatoires éventuels.

#### 5.1.4 Les différentes formes d'organisation du travail

Différents [modes d'organisation du travail](#) (télétravail, tiers lieu, co working, flex office ou open space...) se développent.

Lorsque l'organisme a recours à ces formes du travail, il veille à ce que les principes de non-discrimination, d'adaptation et d'accessibilité aux personnes en situation de handicap, de mixité et d'égalité entre les femmes et les hommes portés par le ou les labels concernés, soient appliqués dans le cadre de la gestion des ressources humaines (accueil, intégration, gestion de carrières, formation).

De même, lorsque l'organisme recourt au télétravail, il veille à ce que les principes visés par le ou les labels soient appliqués aux décisions d'autorisation et aux conditions d'exercice.

Il conduit une analyse des effets potentiellement discriminatoires des différentes formes du travail.

Il s'assure également de l'évaluation des méthodes de management pour l'encadrement de ces formes du travail et de la prévention des risques de désinsertion professionnelle.

## 5.2 Le recrutement

### 5.2.1 Les principes généraux

**Pour le label Diversité**, les recrutements sont effectués dans le respect des principes de non-discrimination et de promotion de la diversité, et notamment d'emploi des personnels en situation de handicap.

**Pour le Label Egalité Professionnelle**, les recrutements sont effectués dans le respect des principes d'égalité entre les femmes et les hommes et de mixité professionnelle.

Les exigences décrites à chaque étape du processus de recrutement (offres, présentation et sélection, entretiens et réponses) concernent les deux labels. Elles s'appliquent aux candidatures reçues dans le cadre d'offres de recrutement et aux candidatures spontanées.

### 5.2.2 Les offres

L'organisme diversifie ses canaux de recherche de candidats afin de rendre les offres accessibles au plus grand nombre.

L'organisme formalise ses exigences par métier et les processus de recrutement associés.

Les offres font état de critères de recrutement objectifs, en adéquation avec le poste à pourvoir.

La rédaction des offres ne doit pas marquer de préférence de genre et respecter les règles de **féminisation/masculinisation des intitulés** qui imposent de féminiser l'intitulé des fonctions (à savoir le nom du métier au féminin/nom de métier au masculin). Elle ne doit pas non plus comporter des mentions pouvant conduire à un risque de discrimination (handicap, état de santé, âge...).

Lorsque l'organisme externalise la rédaction et/ou la diffusion des offres, il s'assure que les exigences liées à la politique visée par le ou les labels concernés sont appliquées par le prestataire.

### 5.2.3 La présélection

L'organisme opère un suivi quantitatif, qualitatif et formalisé des candidatures reçues dans le respect du principe de non-discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes, permettant de justifier la transparence, l'objectivité et la traçabilité des décisions.

La sélection des candidatures s'appuie sur les compétences identifiées dans l'offre d'emploi.

L'organisme communique le processus de recrutement aux candidats présélectionnés.

### 5.2.4 Les entretiens

Lors des entretiens, l'organisme met en œuvre des méthodes garantissant un choix non discriminant.

L'adéquation entre les compétences des candidats et les compétences attendues est vérifiée et fait l'objet d'un suivi.

Dans la mesure du possible, l'organisme est encouragé à réaliser les entretiens de façon collégiale et si possible mixte (F/H), en présence d'un collaborateur sensibilisé ou formé aux principes d'égalité professionnelle et/ou de diversité et de prévention des discriminations.

#### 5.2.5 Les réponses

Toutes les candidatures non retenues font systématiquement l'objet d'une réponse, dans un délai raisonnable. Des explications adaptées sont apportées par l'organisme à tout candidat qui en fait la demande.

### 5.3 L'accueil et l'intégration

L'organisme s'assure que les processus d'accueil et d'intégration sont cohérents avec la politique visée par le ou les labels concernés.

Les nouveaux collaborateurs bénéficient de la même qualité d'accueil et suivent un parcours d'intégration adapté au poste occupé, intégrant les dimensions liées à la politique visée par le ou les labels concernés.

Lorsque des personnels sont mis à disposition d'un autre organisme, l'organisme candidat s'assure que les pratiques de ce dernier sont compatibles avec les principes d'égalité et de mixité professionnelle et/ou de lutte contre les discriminations et promotion de la diversité.

Les employeurs sont incités à développer le mentorat des agents, lauréats d'un concours externe ou nouvellement recrutés, par d'autres agents publics.

### 5.4 La gestion des carrières

L'organisme s'assure que la gestion des carrières est définie et appliquée en cohérence avec la politique visée par le ou les labels concernés.

Il garantit que son système en matière de mobilité (interne ou géographique), de promotion et de rémunération (grille de salaire, augmentations, primes, ancienneté, ...) permet l'application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ».

La gestion des carrières repose exclusivement sur des critères objectifs prenant en compte les compétences mises en œuvre, la performance professionnelle et le degré d'engagement.

L'organisme s'assure que le dispositif d'évaluation de ses collaborateurs est exempt de discrimination directe ou indirecte.

L'organisme s'assure également que les personnels d'encadrement contribuent au développement d'une politique visée par le ou les labels concernés au sein des services qu'ils encadrent.

#### Concernant la prise en compte de la deuxième partie de carrière (à partir de 50 ans)

L'organisme favorise l'accès et/ou le maintien dans l'emploi des collaborateurs en deuxième partie de carrière, avec une attention particulière portée aux femmes :

- par l'adaptation de leurs conditions et environnement de travail (aménagement du temps de travail, télétravail, management adapté, etc) ;
- par un accompagnement renforcé de leur développement professionnel ;
- et en luttant contre les stéréotypes liés notamment à l'âge.

## Pour le label Diversité

### A. En matière d'emploi de travailleurs handicapés

Lorsque son taux d'emploi des personnes en situation de handicap est inférieur à 6 %, l'organisme présente de manière objectivée et détaillée, le contexte expliquant la non atteinte de ce seuil et le plan d'actions associé. Il définit des objectifs ambitieux et réalistes en vue d'atteindre la proportion minimale de 6 % d'emploi et les actions permettant de les atteindre et d'en assurer le suivi.

L'organisme est incité à accueillir des stagiaires et alternants (contrats de professionnalisation et/ou d'apprentissage) en situation de handicap, dispositifs- qui contribuent à la montée en compétences de ces personnes.

Il s'assure que les personnels en situation de handicap bénéficient d'un parcours professionnel exempt de toute forme de discrimination, qu'il s'agisse de la mobilité professionnelle ou du déroulement de carrière. A cette fin, il veille notamment à la mise en œuvre des dispositions en vigueur relatives à la portabilité des équipements concourant à l'adaptation du poste de travail en cas de mobilité professionnelle et des dispositifs spécifiques en vue de favoriser le déroulement de carrière des fonctionnaires en situation de handicap.

L'organisme vérifie régulièrement (une ou plusieurs fois par an) que l'environnement de travail des personnes en situation de handicap est adapté (poste de travail, conditions de travail, management, etc). Il informe les personnels concernés des possibilités de maintien dans l'emploi. Les mesures mises en œuvre en vue de l'intégration des personnels en situation de handicap et de l'adaptation de leur environnement de travail ainsi que les modalités de leur suivi font l'objet d'une formalisation.

L'organisme présente également les mesures prises en vue du maintien dans l'emploi des personnels en situation d'inaptitude et/ou de survenance du handicap en cours de carrière.

### B. Pour créer un environnement inclusif

En déployant la politique visée par le Label Diversité, l'organisme favorise l'accueil de collaborateurs dans le respect de leurs différences.

Pour ancrer durablement la politique diversité et ses principes qui participent de la cohésion sociale et de la performance économique, l'organisme mène conjointement une politique visant l'inclusion, notamment via :

- la réalisation d'un état des lieux concernant les besoins de ses personnels concernés ou en parcours d'insertion ou en alternance ;
- la définition d'action(s) visant à développer une culture inclusive à tous les niveaux.

Il met en œuvre les formations favorisant un management inclusif.

Il peut s'inspirer des pratiques déployées dans le cadre des [politiques publiques d'insertion<sup>8</sup>](#).

---

<sup>8</sup> L'Etat a créé plusieurs dispositifs d'insertion professionnelle (pour favoriser l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap, des jeunes, des personnes en chômage de longue durée...). Détail à retrouver dans le sommaire.

## **Pour le Label Egalité Professionnelle**

### **A. En matière d'égalité salariale**

L'organisme mène une politique visant l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, notamment via la réalisation d'un état des lieux concernant les outils de réduction des écarts de rémunération, ainsi que la définition d'objectif(s) de progression, d'action(s) visant à atteindre ces objectifs et d'indicateur(s) de suivi chiffré(s).

S'agissant de l'Index de l'égalité professionnelle, l'organisme devra justifier être en conformité avec les obligations posées par le code général de la fonction publique en la matière.

### **B. En matière de mixité**

L'organisme mène une politique visant à :

- la mixité professionnelle ou au développement de celle-ci si elle est jugée insuffisante ;
- la mixité dans les différentes instances de décision (comité de direction, comité exécutif, comité stratégique, conseil d'administration...).

L'organisme met en place un système de parrainage/tutorat qui favorise la mixité à tous les niveaux hiérarchiques et au sein de ses organes de décision et/ou de pilotage.

### **C. Concernant l'accès aux groupes de réflexion ou aux réseaux professionnels internes et externes**

L'organisme favorise un égal accès des femmes et des hommes aux groupes de réflexion ou aux réseaux professionnels internes et externes.

### **D. Concernant l'organisation du travail et l'équilibre des temps de vie**

L'organisme met en place des dispositifs pour améliorer l'articulation des temps de vie professionnelle, familiale et personnelle, en encourageant une meilleure organisation du temps de travail (aménagement des horaires quotidiens, congés des [aidants](#), temps partiel choisi, prise en compte de la monoparentalité, recours au télétravail, droit à la déconnexion, don de jours, etc.).

L'organisme accompagne les personnels dont la situation personnelle ou familiale nécessite une gestion du temps adaptée, notamment des collaborateurs [aidants](#). Pour ces derniers, l'organisme développe le dispositif de don de jours de congés, pour favoriser notamment les mécanismes de prise de repos et/ou de temps de répit.

A l'instar des **collaborateurs aidants**, les demandes de télétravail des agents familles monoparentales seront traitées avec une attention particulière.

Au-delà des dispositions sur l'aménagement des horaires de travail, du temps partiel, des congés ou du télétravail, des mesures de soutien financier peuvent également être développées : rémunération des jours d'absence (partielle ou en intégralité), co-financement de chèques CESU ou encore de services (conciergerie, cours de soutien scolaire, etc.).

L'organisme promeut une démarche incitative pour les femmes comme pour les hommes et travaille à déconstruire les stéréotypes de genre auprès de tous les agents et particulièrement auprès des managers.

### **E. Concernant les congés de maternité, paternité et/ou parentaux**

L'organisme prépare, avec les agents concernés, les conditions de départ, d'absence et de retour de congés de maternité et/ou parentaux, de congés paternité et d'accueil de l'enfant, de congés d'adoption ou liés à la parentalité afin de mieux prendre en compte leurs objectifs de carrière.



L'organisme développe une politique inclusive qui permet de reconnaître [la parentalité](#), quelle qu'en soit la forme, comme une richesse et non comme un frein. Ainsi, il est encouragé à instaurer un congé plus long et rémunéré pour le second parent de manière à mieux équilibrer la [responsabilité parentale](#).

L'organisme est invité à mettre en place des services de soutien à la parentalité tels que des places de crèche, un accueil des enfants les jours de grèves scolaires, une aide aux devoirs scolaires, etc.

#### F. [Concernant les conditions de mobilité géographique ou professionnelle](#)

L'organisme prépare, avec les agents concernés, les conditions de mobilité géographique ou professionnelle afin de prendre en compte leurs contraintes de vie privée.

#### G. [Concernant la mise en place de services](#)

L'organisme participe à la mise en place de services divers qui facilitent l'articulation du travail et des responsabilités familiales et privées.

### 5.5 Les formations dispensées à l'ensemble des agents de l'organisme

Tous les ans, l'organisme s'assure, par une analyse adaptée, que l'accès aux [formations](#) professionnelles dispensées à son personnel est fondé sur les seules compétences et/ou besoins de ses collaborateurs, et ce tout au long de la vie professionnelle. Il porte une attention particulière à la formation des agents en deuxième partie de carrière (à partir de 50 ans).

Si l'analyse révèle une distorsion de l'accès aux formations fondée sur un ou plusieurs critères de discrimination, l'organisme présente les actions correctrices programmées et/ou mises en œuvre.

L'organisme s'assure de la mise en place, auprès de tous ses collaborateurs, tout au long de la vie professionnelle, des moyens informatiques et digitaux nécessaires et de l'accompagnement à leur utilisation. Dans ce cadre, il porte une attention particulière à la situation des collaborateurs en deuxième partie de carrière.

## **Domaine 6 : Mise en place d'une communication externe (clients, usagers, fournisseurs) et d'actions territoriales**

### **6.1 La communication externe**

La communication externe porte au minimum sur l'engagement de la direction relatif à la politique visée par le ou les labels concernés.

La communication porte sur le périmètre choisi pour le ou les labels.

Toute communication externe (publicité, marketing, site Internet...) est cohérente avec la politique visée par le ou les labels concernés.

Lorsque détenu, le logo du Label Diversité et/ou du Label Egalité Professionnelle est/sont visible(s) dans l'organisme.

### **6.2 Le partenariat avec les acteurs territoriaux**

L'organisme participe à la diffusion la plus large possible des principes et des pratiques mis en œuvre par la politique visée par le ou les labels concernés.

L'organisme développe des partenariats et des actions qui participent du développement ou du renforcement de la cohésion sociale dans les territoires, en cohérence avec la politique visée par le ou les labels concernés.

Les organismes développant des actions en direction des territoires [qualifiés prioritaires par la Politique de la Ville \(QPV\)](#) et **des territoires situés en zone de revitalisation rurale (ZRR)** sont invités à présenter les actions mises en œuvre et les résultats observés.

Les actions développées par l'organisme dans le cadre des [politiques publiques d'insertion professionnelle](#) pourront être valorisées.

L'organisme réalise un bilan annuel des actions de partenariat.

Il en évalue l'impact et définit des axes d'amélioration.

### **6.3 Les relations avec les fournisseurs**

L'organisme formalise ses exigences relatives à la politique visée par le ou les labels concernés dans les cahiers des charges d'appel d'offres et/ou les contrats fournisseurs.

Il incite son ou ses [fournisseurs](#) à conduire une politique volontariste en la matière et présente les actions mises en œuvre à cet effet (charte, cotation, bonnes pratiques, ...).

Dans le cadre de la responsabilisation numérique des acteurs économiques, l'organisme exige de la part de ses fournisseurs de solutions numériques RH, des garanties sur l'absence de mécanismes susceptibles de produire des discriminations.

L'organisme informe son ou ses fournisseurs qu'il est engagé dans une démarche de labellisation Diversité et/ou Egalité professionnelle, ou, le cas échéant, qu'il est titulaire de l'un ou desdits labels.

Réciproquement, le ou les fournisseurs témoignent, le cas échéant, de la détention de l'un ou desdits labels.

#### **6.4 Les relations *clients/usagers***

L'organisme met en œuvre des actions pour promouvoir la politique visée par le ou les labels concernés auprès de ses [clients/usagers](#).

L'organisme réalise un bilan de ces actions pour évaluer leur impact dans le cadre de ses relations [clients/usagers](#).

#### **6.5 L'impact sur les politiques publiques et services délivrés par l'Organisme**

Les politiques publiques et l'offre de service délivré par l'organisme sont en accord avec la politique visée par le ou les labels concernés.

Les organismes publics sont incités à inclure des objectifs de non-discrimination, de diversité et d'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques qu'ils conduisent.

## Domaine 7 : Prise en compte et analyse des effets de ces actions pour les améliorer davantage

### 7.1 La mesure des effets de la politique

Pour mesurer les effets de sa politique visée par le ou les labels, l'organisme prend en compte toutes les données et informations recueillies dans le cadre du déploiement du ou des labels, tels que :

- les indicateurs et données de suivi des accords et des plans d'action, de ses communications, des formations et des recrutements ;
- les résultats d'enquêtes ou de questionnaires conduits auprès de ses agents ;
- le bilan (état des lieux, actions de partenariats et de ses relations clients/usagers) ;
- le suivi des signalements recueillis par le dispositif d'écoute et d'alerte provenant :
  - o des partenaires sociaux ;
  - o des agents ou ex-agents ;
  - o des candidats à un poste au sein de l'organisme.

Il s'appuie également sur :

- o de remontées directes relatives à toute discrimination, violence ou inégalité de traitement ;
- o des entretiens d'évaluation ;
- o des entretiens réalisés lors de départs de l'organisme ;
- o du dispositif de signalement et d'écoute.

Les outils mis en œuvre garantissent la confidentialité et l'anonymat.

L'organisme évalue la satisfaction de son personnel sur la politique visée par le ou les labels concernés au travers de questionnaire, d'enquête et/ou de baromètre social.

**Pour le label Diversité**, les mesures portent également sur le suivi du plan d'action de lutte contre les discriminations prohibées par la loi et des actions visant à favoriser un environnement inclusif.

**Pour le label Egalité professionnelle**, les mesures portent tout particulièrement sur le suivi du plan d'action égalité professionnelle, l'évolution de la mixité professionnelle parmi les cadres supérieurs et dirigeants, du suivi des parrainages ou actions de tutorat et du suivi des mesures et des actions visant à résorber des écarts de rémunération.

### 7.2 L'analyse et l'évaluation des mesures

L'organisme analyse les informations et données afin de mesurer et évaluer l'**efficacité** des pratiques mises en œuvre dans le cadre de la politique visée par le ou les labels concernés.

L'organisme définit en conséquence des actions d'**amélioration** dans ces domaines.

Il précise les délais et responsabilités associées.

### 7.3 Le bilan annuel et le suivi des actions d'amélioration

L'organisme établit un bilan annuel sur la mise en œuvre de sa politique visée par le ou les labels concernés.

Ce bilan annuel prend en compte :

- les résultats des analyses de risque réalisés ;
- l'atteinte des objectifs fixés ;
- les propositions d'amélioration ;
- les résultats des actions de partenariat et des actions concernant les relations clients/usagers ;
- les signalements recueillis dans le cadre du dispositif de signalements et d'écoute ;
- les résultats des enquêtes/questionnaires/baromètre social.

Ce bilan donne lieu, si nécessaire, à :

- une mise à jour de la politique d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité ;
- la définition de nouveaux objectifs en la matière ;
- la planification de nouvelles actions d'amélioration et des modalités de suivi.

Ce bilan est communiqué aux partenaires sociaux dans un délai adapté.

L'organisme s'assure du suivi des actions d'amélioration définies dans ce cadre.

### 7.4 La traçabilité des documents et des procédures

Des dispositions concernant la maîtrise de la traçabilité relative à la politique visée par le ou les labels concernés sont définies et formalisées (identification, lieu, durée de conservation, ...).

Les enregistrements des données concourent à la démonstration de l'efficacité de la mise en œuvre de la politique visée par le ou les labels concernés.