



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

Dossier de candidature applicable aux trois cas de candidature suivants

(Cocher la case correspondant à la demande) :

- ☐ *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 et pour les fonctions publiques
*Pour les organismes privés dont l'effectif global est inférieur à 50
salariés, les champs comportant * ne sont pas obligatoires*

1. LETTRE D'ENGAGEMENT

(à établir sur papier à en-tête de l'organisme)

AFNOR Certification
DSC / Label Diversité et Label Egalité professionnelle
11, rue Francis de Pressensé
93571 La Plaine Saint-Denis Cedex

XXX, le 00/00/00

A l'attention des représentants chargés de la coordination des labels Diversité et/ou Egalité professionnelle

Madame, Monsieur,

Nous nous portons candidat au « Label Diversité » et/ou au « Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Aussi, nous vous demandons de bien vouloir engager toutes les démarches nécessaires en ce sens.

Nous déclarons :

- avoir pris connaissance de la version respective du cahier des charges du Label Diversité et du Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, applicable à notre organisme, de la liste de toutes les pièces nécessaires à notre demande de labellisation et du processus de labellisation, notamment des audits sur sites et de l'audition de la direction de notre organisme devant la commission du Label Diversité et/ou du Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Avoir informé les représentants du personnel ou les instances représentatives du personnel ou les organisations syndicales* et/ou les salariés, de notre candidature au Label Diversité et/ou au Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- attester la véracité des informations fournies et l'authenticité des documents produits ;
- respecter nos obligations légales.

Nous nous engageons à informer AFNOR Certification de tout changement significatif de notre organisation, en particulier toute modification relative aux informations communiquées initialement dans notre dossier.

Nous joignons au présent courrier, notre dossier de candidature accompagné de l'ensemble des documents demandés (les pré-requis documentaires sont précisés p.12)

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, Madame, l'expression de nos sincères salutations.

Signature du représentant de l'organisme
(Nom, fonction et cachet de l'organisme)

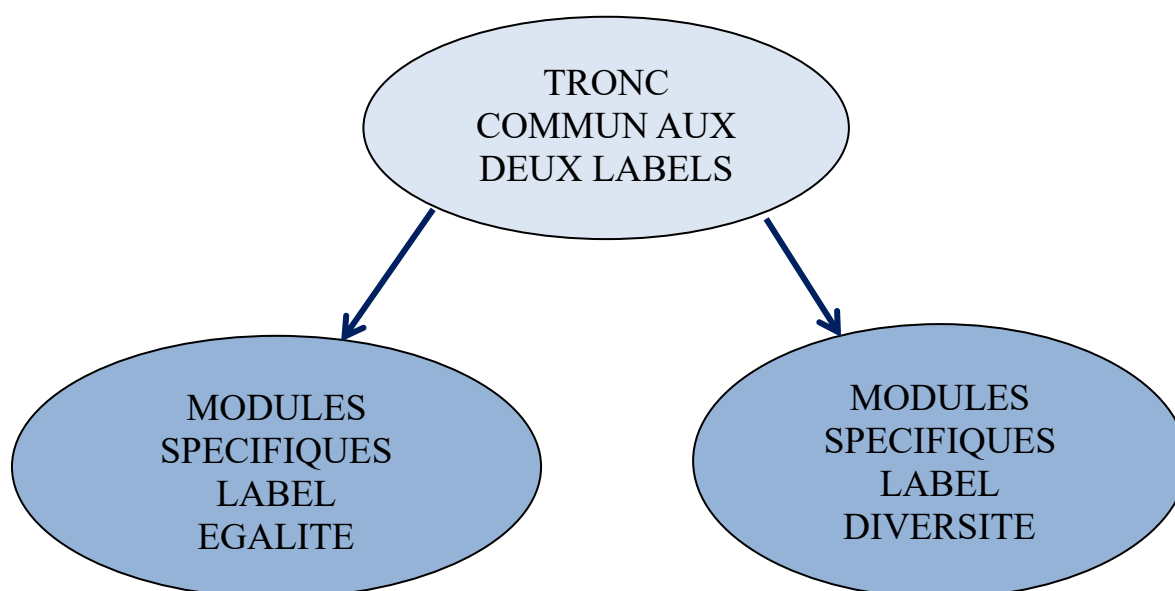
* si existant

2. SCHEMA DE LABELLISATION

Créé en 2004, le Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles dans les secteurs public et privé. Instauré en 2008, le Label Diversité a pour objectif de prévenir 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, partenaires et clients ou usagers

La mise en place d'un socle commun entre les deux labels doit permettre de simplifier les démarches et d'optimiser les coûts pour les structures candidates au Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au Label Diversité ou aux deux.

Socle commun et modules spécifiques aux deux labels



Pour obtenir un label, la structure candidate doit répondre aux exigences communes aux deux labels (tronc commun) ainsi qu'aux exigences propres à chaque label (modules spécifiques).

3. LE PROCESSUS DE LABELLISATION



La procédure de labellisation dure entre 12 mois et 18 mois, selon la maturité du dossier.

4. HISTORIQUE ET MOTIVATIONS DE VOTRE DEMANDE DE LABELLISATION :

Nous vous remercions de nous exposer brièvement (15 lignes) l'historique et les motivations de votre candidature au Label Diversité et/ou label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

5. VOTRE IDENTITE :

	Initial	Suivi	Renouvellement
TRONC COMMUN			
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 Label Egalité Professionnelle, du Label Diversité, 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 : Label Égalité Professionnelle , du Label Diversité , 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 ¹			
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			
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			
DIVERSITE			
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 ²			
42. Nombre de recrutements effectués l'année précédente (préciser par type de contrat)			

¹ Effectif total = effectif couvert par la démarche + effectif non couvert par la démarche.

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

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)			
EGALITE PROFESSIONNELLE			
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 ²			
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*			
	Initial	Suivi	Renouvellement

Si vous avez un site internet, nous vous remercions de nous indiquer les espaces dédiés aux questions de prévention des discriminations et de promotion de la diversité et/ ou aux questions de mixité professionnelle et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Si vous avez un intranet, nous vous remercions de nous indiquer les éléments et dispositifs dédiés aux questions de prévention des discriminations et de la promotion de la diversité et/ ou aux questions de mixité professionnelle et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Coordonnées du siège social ou de l'établissement principal :

- Adresse :
- Téléphone :
- Fax :
- Site internet, le cas échéant : www.
- Numéro de SIRET, le cas échéant :
- Code NACE :

Coordonnées des organisations syndicales représentées ou instances représentatives du personnel

- Identité :
- Nom des personnes :
- Téléphone :
- Adresse électronique :

Statut juridique

Nous vous remercions d'indiquer votre statut juridique (société anonyme, SAS, SARL, association, syndicat professionnel, etc.) :

- RCS concerné, le cas échéant :
- Capital social, le cas échéant :

Objet social :

Nous vous remercions de nous indiquer :

- Votre objet social ;
- L'ensemble de vos activités, avec mention, le cas échéant, de votre ou vos activités dominantes ;
- Si une ou des législations et/ou réglementation(s) spécifiques régissent vos activités ?
Si oui, merci de les indiquer.

6. VOTRE ORGANISATION :

Avez-vous d'autres sites que votre siège ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Si oui, nous vous remercions de nous les indiquer en précisant :

- leur nombre ;
- leur structure ;
- leur nature (délégation, section, comité, établissement, ...) ;
- leur effectif ;
- leur implantation géographique (France, Union Européenne, autres pays) ;
- leur capacité juridique (doté ou non de la personnalité morale) ;
- leur autonomie en matière de Gestion des Ressources Humaines.
 - *Par ex, les procédures de recrutement, plan de formation, gestion des carrières, signature d'accords, dispositif de signalement et d'écoute s'il existe, etc.*

Gestion des ressources humaines

Nous vous remercions de nous indiquer :

- Votre effectif, en précisant le statut de chacun de vos collaborateurs (CDI, CDD, intérimaire, stagiaire, etc.) ; le nombre de personnes à temps partiel par type de contrat),
- Le taux de turn-over ;
- Le nombre de personnes total, en équivalent temps plein, en charge de la gestion des ressources humaines, en précisant leurs attributions, tant au sein de votre organisme qu'au sein des entités qui y sont affiliées ;
- Les personnes et/ou la structure affectée(s) aux questions de prévention des discriminations et de promotion de la diversité et/ ou aux questions de mixité professionnelle et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de la gestion des ressources humaines ;
- Les accords collectifs signés ;
- Si un dispositif de signalement et d'écoute préexiste, le nombre de saisines et leur traitement.

7. VOTRE DEMARCHE DE LABELLISATION :

Votre plan d'action en matière de prévention des discriminations et de promotion de la diversité et/ ou en matière de mixité professionnelle et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de la gestion des ressources humaines, est-il opérationnel ?

Si oui, depuis quand ?

Quand souhaitez-vous être évalué ?

Dans le cadre de votre démarche de labellisation, faites-vous appel à un organisme de conseil ?

Si oui, nous vous remercions de nous indiquer son identité et de préciser la nature de ses interventions et le temps consacré.

8. CHAMP ET PERIMETRE DE LABELLISATION :

L'organisme définit les activités et les sites géographiques qui font l'objet de l'évaluation.

Le champ et le périmètre de labellisation sont appelés à figurer sur les attestations de labellisation Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et/ou Label Diversité.

Nous attirons votre attention sur le fait que le périmètre de labellisation, pour chacun des deux labels, doit être suffisamment représentatif des activités de votre organisme et ne peut se limiter à votre seul siège social ou établissement principal, en cas de pluralité de sites (représentant à minima 25% des effectifs constants dudit organisme).

Liste de vos activités concernées par la démarche de labellisation :

Liste de vos sites géographiques concernés par la démarche de labellisation :

(merci de bien indiquer les adresses, étant précisé que le siège ou l'établissement principal est obligatoirement inclus dans le périmètre de labellisation)

En cas de périmètre réduit, détailler les actions envisagées pour l'augmentation durant le cycle de labellisation (cf. fiche périmètre a minima candidature aux labels)

9. PRÉ-REQUIS DOCUMENTAIRES :

Nous vous remercions de nous adresser les documents suivants :

- a) Les éléments attestant de l'information des représentants du personnel ou des instances représentatives du personnel ou des organisations syndicales* et/ou des salariés quant à votre candidature au(x) label(s) ;
- b) Votre plaquette de présentation ;
- c) L'organigramme de votre organisme ;
- d) L'organigramme du périmètre concerné par votre demande de labellisation ;
- e) Tout document relatif à une réglementation spécifique à vos activités intéressant le champ de l'audit ; (ex : confidentialité / secret défense spécificités organismes publics, réglementation par rapport aux domaines d'activité à risque (industrie), santé et sécurité...)
- f) Une copie de votre attestation de labellisation Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et/ou Label Diversité, le cas échéant ;
- g) Le ou les accords avec les partenaires sociaux ainsi que le plan d'actions triennal en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, lorsqu'il(s) existe(nt).
A défaut, fournir le plan d'action unilatéral mis en œuvre.
A défaut, fournir un état des lieux des discussions engagées dans le but de parvenir à un accord.
- h) La ou les chartes signées, le cas échéant ;
- i) Le rapport de situation comparée (RSC) OU les informations contenues dans la base de données économiques et sociales, relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise (article L.2323-8 du code du travail), permet de répondre en partie à ces exigences ;
- j) Votre règlement intérieur ;
- k) L'ensemble des procédures formalisées permettant d'attester de vos pratiques en lien avec les domaines couverts par les labels (ex : procédures formalisant les pratiques de recrutement, procédure de protection des lanceurs.euses d'alertes...)
- l) Le contrat dûment complété et signé.
- m) Pour l'audit de suivi, les documents suivants devront être envoyés à l'auditeur.rice : plan d'actions issu du dernier audit, documents formalisés dans le cadre de la mise en application du plan d'actions (ex : procédures de réalisation des activités, trames type de documents), autres éléments attestant du déploiement du plan d'actions.

10. POLITIQUE SALARIALE

Index égalité Femmes – Hommes*

Veillez indiquer les résultats de votre index de l'égalité professionnelle conformément aux dispositions légales et réglementaires.

- Le résultat obtenu après pondération est de ... points sur 100, soit un score par rapport au seuil de 75 points.

Ce résultat se décompose comme suit :

- Sur l'indicateur relatif à l'écart de rémunération : .../40
- Sur l'indicateur relatif à l'écart d'augmentations individuelles : .../20
- Sur l'indicateur relatif à l'écart de promotions : .../15
- Sur l'indicateur relatif au pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité : .../15
- Sur l'indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : .../10

Vous pouvez expliquer en une ligne ou deux chacun des indicateurs.

	Année précédente (20XX)		Année en cours (20XX)	
	F	H	F	H
Rémunérations moyennes femmes et hommes : Préciser par catégories de salariés concernés : <ul style="list-style-type: none"> - Cadres dirigeants - Cadres - Techniciens - Agents de maîtrise - Ouvriers - Employés 				
Pourcentage d'écart éventuel				

Avez-vous identifié des écarts salariaux entre les femmes et les hommes ?

Si oui, avez-vous identifié les causes de ces écarts ?

Quelles actions et moyens ont été mis en œuvre ou sont planifiés pour supprimer ces écarts ?

11. INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES :

Avez-vous mis en place des systèmes de management (ISO 9001, ISO 14001, label Engagé RSE, etc...). Si oui, à quel le périmètre s'appliquent-ils ?

Ces systèmes de management font-ils l'objet d'évaluations partielles ou totales ?

Si oui, préciser par quels organismes.

Ces évaluations ont-elles donné lieu à la délivrance d'une attestation ou d'un certificat ?

Si oui, laquelle ou lequel ?

Avez-vous mis en œuvre des dispositifs spécifiques prévoyant l'organisation du travail ?

Si oui, les nommer et les décrire succinctement (Télétravail, travail en équipe, dispositifs de gestion des temps de vie, etc),

12. CONTACT :

Nom de la personne à contacter pour votre démarche de labellisation :
Fonction :
Adresse :
Téléphone fixe : Téléphone portable : Fax : Mél. :

Signature du représentant légal de l'organisme :
<Date>

Cachet de l'organisme :

La loi Informatique et Libertés française du 06 janvier 1978 garantit un droit d'accès et de rectification aux données du présent document