



LABEL EGALITE PROFESSIONNELLE METHODOLOGIE

**DOCUMENT DE TRAVAIL
AVANT PROJET**

**DRDFE Rhône-Alpes
Juin 2008**



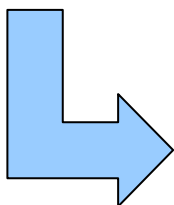


LE LABEL EGALITE PROFESSIONNELLE

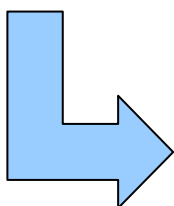
Le Label Egalité est attribué à toute entité juridique, indépendamment de sa taille et de la nature de son activité.

Son objectif est de valoriser et permettre de communiquer sur les démarches engagées en matière d'égalité et de mixité entre les femmes et les hommes dans les entreprises et organisations.

Il officialise un plan d'égalité, à mettre en œuvre par l'organisme labellisé dans les 3 ans.



- **Le Label comporte trois champs d'action à mettre en œuvre :**
 1. sensibiliser, communiquer et négocier sur l'égalité professionnelle
 2. intégrer l'égalité dans la GRH et le management
 3. favoriser la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel



- Il est attribué après examen du dossier de demande de Label Egalité, géré par l'AFNOR, avec un avis définitif émis par la commission de labellisation égalité (comportant des représentants des organisations syndicales, patronales et de l'Etat).

- ! Le Label Egalité est attribué à une entité juridique, la labellisation d'un groupe n'entraîne pas automatiquement la labellisation de ses filiales.
- Pour plus d'information sur le cahier des charges du label et la procédure de labellisation : www.afaq.org



LE LABEL EGALITE : LES AVANTAGES

Les gains économiques

- Renforcement de la gestion par les compétences : un gain pour les salariés et pour l'entreprise
- Amélioration de la productivité des salariés
- Réduction de l'absentéisme, du turn-over, amélioration des conditions de recrutement
- Amélioration du climat social
- Réduction des risques juridiques et financiers

Les avantages d'une certification

- **Aucune entreprise de Rhône-Alpes n'a été labellisée à ce jour**, ce qui garantit une couverture médiatique importante aux pionniers rhonalpins :
 - ➔ Des outils de communication sont mis à votre disposition
 - ➔ Contribution à l'image externe de l'entreprise et renforcement des politiques RSE et développement durable
 - ➔ Renforcement de la communication interne
- La démarche du Label : une démarche projet qui fédère en interne et renforce la culture d'entreprise
- Le club des labellisés : 38 entreprises bénéficient à ce jour du Label Egalité



UNE DÉMARCHE ÉGALITÉ

- **Envisager une labellisation Égalité Professionnelle, c'est avant tout entrer dans une démarche de projet**
- Monter un projet de Label Egalité : un engagement volontariste en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Cela permet également :
 - D'anticiper sur les contraintes légales croissantes en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – anticipation d'un risque légal et financier
 - D'optimiser ses ressources humaines :
 - De renforcer le projet d'entreprise et la culture de l'entreprise
 - D'identifier les bases de négociation d'un accord égalité pertinent avec les partenaires sociaux (obligation du Label)

ETAPE 1

Identifier les problématiques prioritaires

Diagnostic de la situation comparée F/H

ETAPE 2

Choisir les axes prioritaires du projet Egalité

ETAPE 3

Construire le projet Egalité

ETAPE 4

Evaluer investissements et résultats attendus

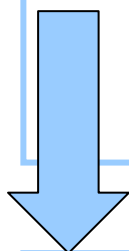
ETAPE 5

Entrer en procédure de certification



ETAPE 1 : DIAGNOSTIC

1. Identifier les problématiques prioritaires rencontrées par l'entreprise ou l'organisme :
 - Difficultés de recrutement
 - Organisation du travail et des horaires (contraintes de fabrication, saisonnalité, horaires d'ouverture au public)
 - Turn-over, absentéisme
 - Gestion de la mobilité
 - Adaptation au marché
 - Problématique export, ...
 - Le projet de Label doit être en phase avec la synthèse des enjeux économiques majeurs du secteur d'activité à moyen et long terme : restructurations à venir, impact de la mondialisation, évolutions technologiques, modification profonde des métiers exercés, modification des implantations géographiques, ...



2. Etablir le diagnostic de la situation comparée F/H
 - Rassembler les données existantes, notamment :
 - répartition par métiers entre femmes et hommes, en nombre
 - analyse salariale par métier et par poste entre femmes et hommes (ces données sont souvent délicates à rassembler et analyser et peuvent être l'un des axes opérationnels du projet de Label Egalité)
 - plan de formation avec les répartitions entre femmes et hommes
 - horaires et planification de la charge de travail de l'entreprise
 - Ressource : le rapport de situation comparée. La plupart des données fondamentales y sont réunies. Ce travail vous donne également des indications sur la capacité de votre système informatique et de gestion à rendre compte des disparités entre femmes et hommes
 - Identifier les principaux points de disparités
 - disparités dans les carrières
 - disparités dans l'allocation des formations, notamment qualifiantes
 - ! Les disparités sont à double sens et concernent également les hommes



ETAPE 2

CHOISIR LES AXES PRIORITAIRES D'INTERVENTION

Il est conseillé de se limiter en démarrage de projet Label Egalité à 3 axes prioritaires pour les 3 premières années.

Les autres points identifiés pourront être traités ensuite, soit de façon naturelle suite aux actions engagées, soit lors du renouvellement du Label Egalité après 3 ans.

- Les axes les plus fréquents :
 - mixité des emplois avec recrutement à améliorer des femmes ou des hommes
 - disparités salariales
 - disparités des gestions de carrière
 - inégalités d'accès à la formation
 - turn-over élevé
 - temps partiels féminins importants
 - difficulté à organiser le temps de travail
 - compatibilité difficile pour tous les salariés entre contraintes professionnelles et contraintes familiales (enfants, et de façon croissante, personnes dépendantes)

- A repérer dès cette étape : les obligations liées à votre taille :
 - Obligation pour toutes les entreprises labellisées de négocier un accord d'égalité professionnelle
 - Exemple pour les entreprises de plus de 600 salariés : mener une politique tendant à la mixité dans les instances de décision



ETAPE 3 CONSTRUIRE LE PROJET EGALITE

**Définir les mesures à présenter pour le Label
Egalité et évaluer l'impact attendu de ces mesures**

Exemples

Objectif	Action	Mesure d'impact
Mixité des recrutements	Accroître la diffusion des annonces de recrutement dans les publications lues par les femmes (gratuits en zone urbaine par exemple)/ ou inversement par les hommes	Augmentation de la proportion de candidatures féminines ou masculines selon la situation de l'entreprise
Accès à la formation des femmes et des hommes	Identifier les besoins en formation des femmes par rapport à leur accès réel et mettre en place des formations adaptées en termes de lieu, horaires, déplacements, impact sur l'emploi occupé	Augmentation de la proportion des femmes dans la population formée chaque année
Réduire les disparités salariales entre femmes et hommes	Mettre en place une enveloppe de rattrapage (à intégrer dans l'accord égalité professionnelle à négocier)	Réduction des écarts de salaires sur les populations ciblées (par métier notamment)



ETAPE 4

ÉVALUER INVESTISSEMENTS ET RÉSULTATS ATTENDUS

- Au-delà des mesures d'impact pour chacune des actions engagées pour le Label Egalité, il s'agit également de mesurer le gain global tiré par l'entreprise de la démarche égalité par rapport à l'investissement que cette démarche implique
- Il faut donc :
 - D'une part, quantifier l'investissement engagé dans le projet, en particulier en moyens humains
 - et d'autre part, mesurer les gains obtenus.
- Ceux-ci peuvent être aisés à quantifier, par exemple la baisse du turn-over, de l'absentéisme.
- Mais ils peuvent également être plus délicats à mesurer, renforcement de la culture et du projet d'entreprise entraînant une meilleure efficacité du travail réalisé, amélioration des conditions de travail et réduction du stress, ...
- Les mesures présentées dans le Label Egalité doivent être assorties d'indicateurs d'évaluation – 18 mois après l'octroi du Label, une évaluation est conduite pour maintenir ou suspendre la certification

L'obtention du Label Egalité : les avantages d'une certification

- Un kit de communication
- Le club des labellisés : 38 entreprises bénéficient à ce jour du Label Egalité
- Aucune entreprise de Rhône-Alpes n'a été labellisée à ce jour, ce qui garantit une couverture médiatique importante aux pionniers rhonalpains



ETAPE 5

ENTRER EN PROCEDURE DE CERTIFICATION

1. Prendre contact avec l'AFNOR :

Délégation Régionale Rhône-Alpes Auvergne AFNOR : Immeuble M+M, 177 rue Garibaldi, 69428 Lyon cedex 03, 04 72 61 69 00 – delegation.lyon@afnor.org

2. Rédiger le dossier administratif de demande de Label Egalité

Les axes prioritaires sont déclinés selon les 3 champs du Label Egalité et les critères à remplir dans chacun de ces 3 champs

Rappel des champs et des critères obligatoires pour chaque champ

- **Champ 1 : Actions structurantes en faveur de l'égalité professionnelle (sensibiliser, communiquer, négocier)**
 - Sensibiliser à la mixité et à l'égalité les dirigeants, les salariés, ainsi que leurs représentants
 - Mener des actions de communication interne, adaptées à la taille de l'organisme, pour promouvoir la mixité et l'égalité
 - Signer un accord dans le domaine de l'égalité professionnelle
- **Champ 2 : L'égalité dans la gestion des ressources humaines et le management**
 - Renforcer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue
 - Présenter une analyse des indicateurs relatifs aux conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'organisme, afin d'établir des objectifs de progression
 - Pour les entreprises de plus de 600 personnes : mener une politique tendant à la mixité dans les différentes instances de décision (comité de direction, comité exécutif, comité stratégique)
- **Champ 3 : L'égalité par la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel**
 - Aménager des horaires et instaurer des méthodes de travail qui favorisent la compatibilité des vies professionnelle et familiale
 - Préparer, avec les salariés concernés, les conditions de départ, d'absence et de retour de congés de maternité et/ou parentaux, afin de mieux prendre en compte les objectifs de carrière



RESSOURCES

Pour vous aider :

- A comprendre le Label :
 - Télécharger le dossier de demande de Label Egalité (<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/> ou www.afaq.org)
 - Prendre contact avec l'AFNOR (prise de connaissance de la procédure de labellisation, de son organisation et de sa durée)
- A lancer un projet de Label Egalité : Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité, 17, rue Victoire, 69003 Lyon, 04 78 60 60 49, Mme Pansard, marie-pierre.pansard@rhone-alpes.pref.gouv.fr
- A identifier les axes prioritaires du projet, les actions à mettre en place, à planifier l'ensemble du travail :
 - Consultants en RH (analyses de salaires, analyses de postes et de gestion prévisionnelle des carrières, analyse du plan de formation)
 - Prestataires intervenant sur les fonctions RH, coma-finance et système d'information pour permettre une collecte de données adaptée au projet
 - Consultants spécialisés dans la mise en œuvre de l'égalité professionnelle
- Les organisations patronales, réseaux de DRH ou de chefs d'entreprises
- Accords égalité professionnelle :
 - La référence : accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
 - Pour consulter des accords d'entreprise et de branches : <http://www.egaliteprofessionnelle.org/> (ORSE)

LES ENTREPRISES LABELLISEES

ADOMA - AGEFOS PME CHAMPAGNE-ARDENNE - ALAIN GAVAND
CONSULTANTS - ASSEDIC de la région Auvergne - ASSEDIC du sud-est
francilien - AXA France - BARBIN SA (15 salariés) - BETC EURO RSCG -
CETEM - COMPAGNIE GENERALE D'AFFACTURAGE - DELOITTE -
DELL - DEXIA SOFAXIS - EADS France - EAU DE PARIS - EDF -
EUROCOPTER - GAZ DE France - GE ENERGY PRODUCTS France -
International Language Organisation (10 salariés) - L'ETAPE - LA POSTE -
LAINE DELAU -
LCL - Le Crédit lyonnais - ORANGE France - PSA Automobile Site Tertiaire
de Poissy - SCHNEIDER ELECTRIC France -
SCHNEIDER ELECTRIC Industries - SFVP - SOCIETE GENERALE -
TRANSPORTS WIM BOSMAN PARIS - VEOLIA AQUITAINE PROPTE -
Ville de RENNES