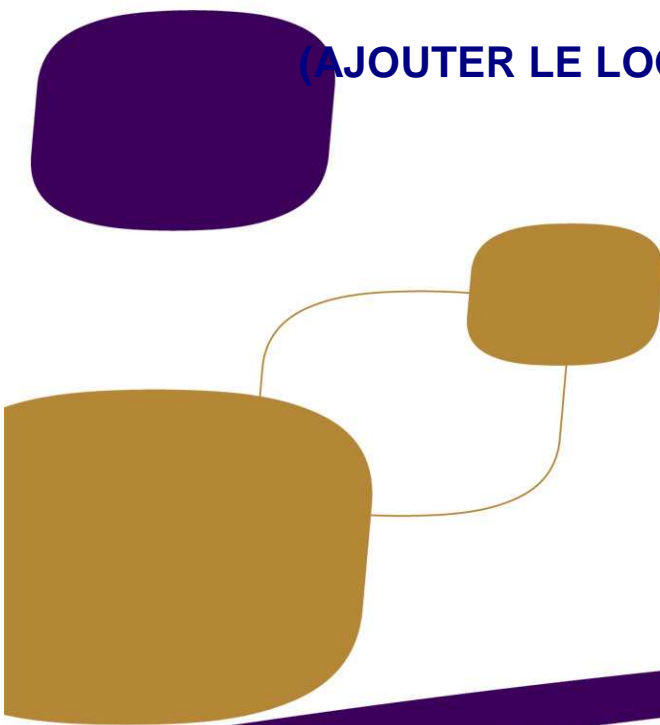


« LABEL EGALITE PROFESSIONNELLE »

PARTIE 3 Dossier de candidature de l'organisme

DE 50 SALARIES ET PLUS

(AJOUTER LE LOGO DE L'ORGANISME)





SOMMAIRE

Dossier de candidature

Pièces constitutives du dossier :

1. Lettre d'engagement, sur papier à en-tête de l'organisme candidat ;
2. Formulaire de demande de labellisation ;
3. Rapport d'auto-évaluation ;
4. Rapport de situation comparée prévu par la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes (comprenant l'analyse des indicateurs);
5. Contrat.



1. LETTRE D'ENGAGEMENT

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

AFNOR Certification
Label Egalité Professionnelle
116, avenue Aristide Briand
BP 40
92224 BAGNEUX Cedex

X, le 00/00/00

A l'attention de Madame Céline GEY

Madame,

Nous vous prions de bien vouloir procéder à l'instruction de notre demande de « labellisation Egalité Professionnelle ».

Nous déclarons :

- avoir pris connaissance du cahier des charges du « label Egalité » et de toutes les pièces nécessaires à la demande de labellisation ;
- avoir soumis le dossier complet à la commission Egalité professionnelle de notre organisme ou aux représentants élus du personnel ;
- 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 à la présente demande, notre dossier de candidature et le contrat dûment complétés et signés.

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

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

(cachet de l'organisme)

2. FORMULAIRE DE DEMANDE DE LABELLISATION

2.1. IDENTITE DE L'ORGANISME :

Nom de l'organisme :
Nom du représentant légal :
Adresse :

2.2. ACTIVITE DE L'ORGANISME :

Activité de l'organisme :
Code NACE :

2.3. CHAMP ET PERIMETRE DE LABELLISATION :

	Impacté(e)s par la démarche	Au total au sein de l'organisme
Nombre de sites de l'organisme candidat :		
Nombre de salariés :		

Champ de l'activité que vous souhaitez labelliser (ce libellé est destiné à être reporté sur l'attestation, sous réserve d'un avis favorable) :

(à renseigner uniquement pour le périmètre concerné par la démarche de labellisation)

Siège :	Femmes	Hommes
- Cadres dirigeants		
- Cadres		
- Techniciens*		
- Agents de Maîtrise		
- Ouvriers		
- Employés		
- Total		
Sites concernés : (Préciser par site)	Femmes	Hommes
Site 1 : implantation		
- Cadres dirigeants		
- Cadres		
- Techniciens*		
- Agents de Maîtrise		
- Ouvriers		
- Employés		
- Total		



**Organisations syndicales représentées ou instances représentatives du personnel :
Nom des personnes à contacter au sein de chaque OS :**

* les effectifs peuvent être regroupés en Techniciens/Agents de Maîtrise (TAM) ou Ouvriers/Employés (OE) selon la convention collective applicable.

2.4. CONTACT :

Nom de la personne à contacter pour la labellisation :
Fonction :
Tel :
Fax :
Email :

2.5. MOTIVATION POUR LA DEMANDE DE LABELLISATION :

(une page maximum)

2.6. STRATEGIE DE MISE EN ŒUVRE DE LA MIXITE ET DE L'EGALITE

Quelle est la stratégie visant à mettre en œuvre l'égalité professionnelle dans l'organisme ? (merci de décrire la stratégie et les objectifs associés)

Depuis combien de temps cette stratégie a-t-elle été définie ?

Qui l'a initiée ?

- Présidence
- Direction Générale
- Conseil d'Administration
- Comité de Direction
- Direction des Ressources Humaines
- Comité d'Entreprise
- Partenaires sociaux : si oui, lesquels ?

Autre (préciser) :

Un plan d'actions a-t-il été mis en œuvre afin de déployer cette stratégie?
merci de décrire les outils de suivi et d'analyse de ce plan d'action ainsi que le calendrier (documents à joindre en annexe)

Un budget a-t-il été attribué à la mise en œuvre de ce plan d'actions ?
Si oui, quel est son montant global annuel ? Sur quelle durée est-il prévu ?

Avez-vous eu recours à l'embauche de salarié(s) pour prendre en charge ces actions ?
Si oui, combien (en équivalent temps plein) ?

Dans la négative, avez-vous affecté un(e) salarié(e) à tout ou partie de son temps à ces actions ?
Si oui, combien (en équivalent temps plein) ?

Avez-vous eu recours à des consultants extérieurs ? Si oui, combien de jours de prestation par an ?



3. RAPPORT D'AUTO-EVALUATION

Consignes pour le rapport d'auto-évaluation :

Ce rapport d'auto-évaluation doit être validé par la direction de l'organisme et présenté à la commission égalité professionnelle ou, à défaut, aux représentants élus du personnel avant envoi à AFNOR Certification.

En fonction de sa taille, l'organisme ne remplira que les tableaux qui le concernent.

Le rapport qui reprend chaque critère du cahier des charges prévoit des parties qualitatives et quantitatives que vous devez renseigner.

Chaque critère du « label Egalité » est décomposé en plusieurs parties :

- **La partie qualitative permet la présentation de la prise en compte du critère :**

La réponse aux exigences du cahier des charges doit être précise et documentée, l'illustration par des exemples concrets est recommandée.

- **La partie quantitative s'appuie sur des tableaux tri-annuels :**

- En colonne 1 : les actions réalisées dans les 12 mois précédents la demande de labellisation ;
- En colonne 2 : les actions réalisées, en cours de réalisation ou prévues pour l'année en cours ;
- En colonne 3 : les actions prévues pour l'année suivant l'année en cours. Ces données sont des objectifs de progression.

- **Chaque critère comprend une auto-évaluation :**

Le candidat doit évaluer ses performances et justifier sa notation pour chacun des critères sur une échelle de 0 à 4 :

- Le niveau 0 correspond à l'absence d'application du critère ;
- Le niveau 1 correspond à l'application partielle du critère ;
- Le niveau 2 correspond à l'application totale du critère ;



- Le niveau 3 correspond à l'application totale du critère avec un objectif supplémentaire d'amélioration ;
- Le niveau 4 correspond à l'application totale du critère et à la réalisation de l'objectif.

Ce rapport ne devra pas excéder 45 pages (hors annexes).

Les critères indiqués en gras sont obligatoires.



Champ 1 : LA PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LES RELATIONS SOCIALES, L'INFORMATION ET LA CULTURE DE L'ORGANISME

CRITERES OBLIGATOIRES : TOUS ORGANISMES

1. Signer un accord dans le domaine de l'égalité professionnelle

Le critère peut être considéré comme rempli par le candidat si la négociation égalité professionnelle est engagée dans l'organisme et est susceptible de déboucher dans un délai raisonnable, ou si le candidat considère que le critère est difficile à remplir compte tenu des effectifs de l'organisme.

Un accord a-t-il été signé ?

- oui
 non

Si oui, à quelle date ? (merci de joindre cet accord en annexe)

Si non, décrire l'état d'avancement des travaux :

Si l'échéance de l'accord signé est proche, une renégociation de cet accord est-elle engagée ou planifiée ?

A quel niveau a-été négocié l'accord signé (groupe, filiale... par exemple) ?

D'autres accords au sein de votre organisme prennent-ils en compte la dimension « égalité professionnelle » ?

S'agissant de la qualité du dialogue social, merci de préciser en quelques lignes notamment :

- le climat du dialogue social
- le nombre de rencontres annuelles
- le nombre de personnes participantes
- les sujets abordés

Votre auto-évaluation du critère de 0 à 4 :
(justifier votre niveau)



2. Sensibiliser les dirigeants, les salariés et leurs représentants et mener des actions de communication interne, pour promouvoir la mixité et l'égalité

Comment avez vous pris en compte ce critère ?

- oui
- non

Les actions de sensibilisation et de communication interne sont adaptées à la taille de l'organisme : La sensibilisation s'entend ici comme des actions réalisées en présence des personnes

Quelles ont été les actions concrètes de sensibilisation et de communication entreprises ? (par exemple supports papier, forums, tables-rondes, modules de e-learning, actions favorisant l'ouverture du cadre professionnel à la famille ...).

Décrire brièvement leurs contenus, la date de réalisation ou la périodicité, les publics visés.

Quel a été leur impact ?

Merci de l'indiquer en quelques lignes

Quelles sont les actions planifiées ?

Dans le tableau, préciser pour chaque action réalisée ou planifiée, le nombre de personnes concernées par catégories.	Année précédente (20XX)		Année en cours (20XX)		Année suivante (20XX)	
	F	H	F	H	F	H
Par action, globalement, nombre de bénéficiaires : Préciser par catégories de salariés concernés : - Cadres dirigeants - cadres - Techniciens - Agents de Maîtrise - Ouvriers - Employés						
Combien d'heures en moyenne par personne et par an ?						

Votre auto-évaluation du critère de 0 à *(justifier 4 : votre niveau)*

CRITERE OPTIONNEL : TOUS ORGANISMES

3. Mener des actions de communication externe en cohérence avec la stratégie mise en œuvre pour promouvoir l'égalité et la mixité

Avez vous pris en considération ce critère ?

- oui
 non

Quelles ont été les actions concrètes entreprises ?

Décrire brièvement les outils utilisés (par exemple : supports publicitaires en indiquant leur contenu et la périodicité de leur mise à jour / parution ;)

Quel a été leur impact ?

Merci de l'indiquer en quelques lignes



Quelles actions sont planifiées ?

Votre auto-évaluation du critère de 0 à 4 :
(justifier votre niveau)

CRITERE OBLIGATOIRE : TOUS ORGANISMES

4. Lutter contre les stéréotypes de genre et les propos ou attitudes sexistes

Comment avez-vous pris en compte ce critère ?
Merci de l'indiquer en quelques lignes

Quelles ont été les actions concrètes entreprises ?
Merci de l'indiquer en quelques lignes

Quel a été leur impact ?
Merci de l'indiquer en quelques lignes

Votre auto-évaluation du critère de 0 à 4 :
(justifier votre niveau)



CRITERE OPTIONNEL : TOUS ORGANISMES

5. Favoriser l'accès des femmes et des hommes aux groupes de réflexion ou aux réseaux professionnels internes et externes*

* Structure(s) permettant aux femmes et aux hommes d'échanger pour contribuer à favoriser l'égalité professionnelle

Comment avez-vous mis en œuvre cette mesure ?

Merci de l'indiquer en quelques lignes

Quels sont les sujets traités par les groupes de réflexion ou réseaux professionnels internes et externes et leurs modalités de fonctionnement ?

Quels en sont les résultats et quelle évolution est envisagée ?

	Année précédente (20XX)		Année en cours (20XX)		Année suivante (20XX)	
	F	H	F	H	F	H
Combien de personnes pourraient potentiellement avoir accès à ces groupes de réflexion ou réseaux professionnels ?						
Combien de personnes ont effectivement accès aux groupes de réflexion ou réseaux professionnels ?						

Votre auto-évaluation du critère de 0 à 4 :
(justifier votre niveau)



Champ 2 : L'EGALITE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET LE MANAGEMENT

Principes de l'auto-évaluation :

Le candidat apprécie la prise en compte, dans la gestion des ressources humaines et le management, des actions tendant à assurer la mixité et l'égalité dans l'organisme.

Le rapport de situation comparée prévu par la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut, un tableau de bord de l'égalité sert à l'organisme à apprécier les objectifs de progression et l'efficacité de la politique de ressources humaines.

CRITERES OBLIGATOIRES : TOUS ORGANISMES

1. Présenter une analyse des indicateurs relatifs aux conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'organisme, afin d'établir des objectifs de progression

Avez-vous défini les indicateurs prévus par la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre d'un rapport de situation comparée annuel (RSC) ?

Si votre organisme compte plus de 300 salariés, avez-vous défini des indicateurs supplémentaires liés à la situation particulière de votre organisme ?

Si votre organisme compte moins de 300 salariés, quels éléments comporte votre rapport unique sur l'égalité professionnelle ? (Si vous avez réalisé un RSC bien que non soumis à cette obligation, merci de l'indiquer)

L'analyse de ces indicateurs vous permet-elle d'établir des objectifs de progression ?

Préciser par indicateur supplémentaire à ceux exigés dans le cadre du RSC :
(un tableau par indicateur supplémentaire)

INDICATEUR 1 (indiquer le nom de l'indicateur)	Année précédente (20XX)		Année en cours (20XX)		Année suivante (20XX)	
	F	H	F	H	F	H
Quels objectifs de progression ont été définis ?						

Votre auto-évaluation du critère de 0 à 4 :
(justifier votre niveau)

2. Mener une politique visant à atteindre l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

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 ?

	Année précédente (20XX)		Année en cours (20XX)		Année suivante (20XX)	
	F	H	F	H	F	H
Rémunérations moyennes femmes et hommes: Préciser par catégories de salariés concernés : - cadres dirigeants - cadres - techniciens						



- agents de maîtrise - ouvriers - employés						
Pourcentage d'écart éventuel						
Votre auto-évaluation du critère de 0 à 4 : <i>(justifier votre niveau)</i>						

3. Renforcer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue

Comment avez-vous pris en compte ce critère ?

Merci de préciser :

- les types de formations
- les catégories de salariés bénéficiaires
- les modalités d'accès particulières éventuellement mises en place

Le renforcement de l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation a-t-il amélioré particulièrement la compétence globale de votre organisme ?

Si oui, en quoi ?

Ces formations ont-elles favorisé la mixité des emplois ?

Merci de l'indiquer en quelques lignes en précisant l'évolution dans le temps



	Année précédente (20XX)		Année en cours (20XX)		Année suivante (20XX)	
	F	H	F	H	F	H
Globalement, nombre d'heures de formation : Préciser par catégorie de salariés concernés : <ul style="list-style-type: none"> - cadres dirigeants - cadres - techniciens - agents de maîtrise - ouvriers - employés 						
Globalement, pourcentage de salariés ayant suivi une formation : Préciser par catégorie de salariés concernés : <ul style="list-style-type: none"> - cadres dirigeants - cadres - techniciens - agents de maîtrise - ouvriers - employés 						
Combien de promotions ces formations ont-elles effectivement favorisées ? Par catégorie de salariés concernés : <ul style="list-style-type: none"> - cadres dirigeants - cadres - techniciens - agents de maîtrise - ouvriers - employés 						

Votre auto-évaluation du critère de 0 à 4 :
(justifier votre niveau)



4. Mener une politique visant à atteindre une plus grande mixité professionnelle

Si votre organisme a un effectif très féminisé ou très masculinisé, dans un emploi ou une catégorie professionnelle, quelles actions concrètes avez-vous mis en œuvre pour favoriser une plus grande mixité ?
Quels impacts avez-vous relevé ?

CRITERE OBLIGATOIRE : ORGANISMES DE PLUS DE 300 PERSONNES, ET OPTIONNEL EN DECA

5. Mener une politique tendant à la mixité dans les différentes instances de décision (comité de direction, comité exécutif, comité stratégique, conseil d'administration...)

Comment avez-vous mis en œuvre cette mesure ? <i>Merci de l'indiquer en quelques lignes</i>
Existe-t-il des systèmes de repérage et d'évaluation des hauts potentiels ? <i>Merci de l'indiquer en quelques lignes</i>

Préciser par instance : (un tableau par instance)

INSTANCE 1 (indiquer le nom de l'instance)	Année précédente (20XX)		Année en cours (20XX)		Année suivante (20XX)	
	F	H	F	H	F	H



Composition de l'instance :						
-----------------------------	--	--	--	--	--	--

Votre auto-évaluation du critère de 0 à 4 : <i>(justifier votre niveau)</i>
--

CRITERE OPTIONNEL : TOUS ORGANISMES

6. Mettre en place un parrainage/tutorat qui favorise la mixité à tous les niveaux hiérarchiques

Comment avez-vous mis en œuvre cette mesure ? <i>Merci de l'indiquer en quelques lignes</i>
--

	Année précédente (20XX)		Année en cours (20XX)		Année suivante (200X)	
	F	H	F	H	F	H
Globalement, nombre de bénéficiaires :						
Préciser par catégorie de salariés concernés : <ul style="list-style-type: none"> - cadres dirigeants - cadres - techniciens - agents de maîtrise - ouvriers - employés 						
Globalement, combien d'heures/an :						

Votre auto-évaluation du critère de 0 à 4 : <i>(justifier votre niveau)</i>
--

Champ 3 : L'EGALITE PAR LA PRISE EN COMPTE DE LA PARENTALITÉ DANS LE CADRE PROFESSIONNEL

Principe de l'auto-évaluation :

Le candidat apprécie les actions qui favorisent l'articulation entre les vies professionnelle et familiale dans le cadre professionnel.

CRITERES OBLIGATOIRES : TOUS ORGANISMES

1. Aménager des horaires et instaurer des méthodes de travail qui favorisent la compatibilité des vies professionnelle et familiale

Comment avez-vous pris en compte ce critère ?

Merci de décrire notamment les mesures prises et leurs modalités de mise en œuvre

Préciser pour chaque mesure : (un tableau par mesure)

MESURE 1 : (indiquer le nom de la mesure)	Année précédente (20XX)		Année en cours (20XX)		Année suivante (20XX)	
	F	H	F	H	F	H
Nombre de personnes par catégorie de salariés concernés : - cadres dirigeants - cadres - techniciens - agents de maîtrise - ouvriers - employés						

Votre auto-évaluation du critère de 0 à 4 :
(justifier votre niveau)



2. 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

Comment avez-vous pris en compte ce critère ?

Merci de décrire notamment les mesures prises et leurs modalités de mise en œuvre

Préciser pour chaque mesure :
(un tableau par mesure)

MESURE 1 (indiquer le nom de la mesure)	Année précédente (20XX)		Année en cours (20XX)		Année suivante (20XX)	
	F	H	F	H	F	H
Nombre de bénéficiaires :						

Votre auto-évaluation du critère de 0 à 4 :
(justifier votre niveau)



CRITERES OPTIONNELS : TOUS ORGANISMES

- 3. Préparer, avec les salariés concernés ou, en cas de mutations économiques, avec les représentants du personnel, les conditions de mobilité géographique ou professionnelle afin de prendre en compte les contraintes de vie privée**

Comment avez-vous pris en compte ce critère ?
Merci de l'indiquer en quelques lignes

	Année précédente (20XX)		Année en cours (20XX)		Année suivante (20XX)	
	F	H	F	H	F	H
Nombre de personnes concernées par la mobilité géographique ou professionnelle :						
Nombre de personnes bénéficiaires des mesures prises :						

Votre auto-évaluation du critère de 0 à 4 :
(justifier votre niveau)

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

Merci de décrire les services mis en place (par exemple : conciergerie (pressing, courses, etc.), aide à la personne et/ou aide à domicile, services territoriaux (transports, poste...), CESU, chèques divers..., en distinguant :

Quelles sont les actions menées ou planifiées relevant du CE ?

Quelles sont les actions menées ou planifiées relevant de l'employeur ?

Existe-t-il une crèche d'entreprise ou inter-entreprises ?

- oui
 non

Préciser pour chaque service :
(un tableau par service)

SERVICE 1 (indiquer le nom du service)	Année précédente (20XX)		Année en cours (20XX)		Année suivante (20XX)	
	F	H	F	H	F	H
Nombre de personnes susceptibles d'en bénéficier :						
Nombre de bénéficiaires :						
Pris en charge du coût par le CE ou l'employeur Coût global (en K€)						

Votre auto-évaluation du critère de 0 à 4 :
(justifier votre niveau)



PROCES VERBAL DE PRESENTATION DU DOSSIER DE CANDIDATURE

Fait à _____ le _____

REPRESENTANTS DE LA DIRECTION :
(Nom, fonction, signature)

REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL :

- Nom de l'instance à laquelle a été présentée le dossier :
- (Nom, fonction ou mandat, signature) :

Commentaires éventuels :



4. Rapport de situation comparée prévu par la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes

Joindre le rapport de situation comparée de votre organisme (comprenant l'analyse des indicateurs)

5. Contrat

Faire la demande de proposition d'intervention contractuelle via le formulaire de demande présent sur la page Internet <http://www.afaq.org/labelegalite>

