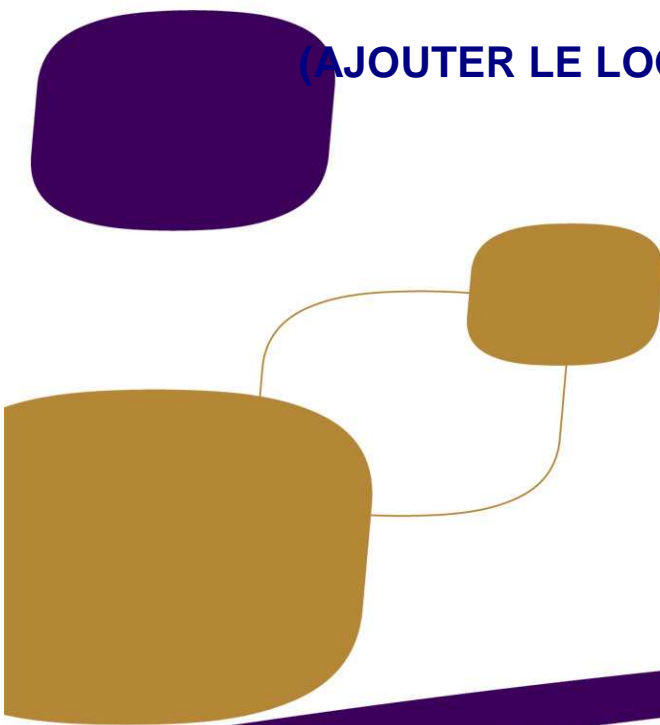


« LABEL EGALITE PROFESSIONNELLE »

PARTIE 3 Dossier de candidature de l'organisme

DE MOINS DE 50 SALARIES

(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 (lorsqu'il existe);
5. Contrat.



1. LETTRE D'ENGAGEMENT

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

AFNOR Certification
Label Egalité
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 ».

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 aux instances représentatives du personnel présentes dans l'organisme ;
- 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 organisme, 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 (ou APE)

2.3. CHAMP ET PERIMETRE DE LABELLISATION :

	Concerné(e)s par la démarche	Au total au sein de l'organisme
Nombre de salariés :		
Nombre de Sites ou d'établissements		

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 (Dont cadres exerçant des responsabilités d'encadrement hiérarchique)		
- Techniciens* (Dont techniciens exerçant des responsabilités d'encadrement hiérarchique)		
- Agents de Maîtrise*(Dont agents de maîtrise exerçant des responsabilités d'encadrement hiérarchique)		
- 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) et 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?

Direction

Organisations syndicales représentées ou instances représentatives du personnel?

Un plan d'actions a-t-il été mis en œuvre afin de déployer cette stratégie? Un calendrier l'accompagne-t-il ?

merci de décrire en quelques lignes 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 affecté un(e) salarié(e) à tout ou partie de son temps à ces actions ?
Si oui, combien (en équivalent temps plein) ?

Au cours des 5 dernières années, peut-on constater une évolution positive du nombre de femmes dans les organes de décision de votre organisme ?

Organe de décision	Année N-5		Année N-4		Année N-3		Année N-2		Année N-1		Année en cours	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F

3. DOSSIER DE PRESENTATION DE LA POLITIQUE D'EGALITE MENEE PAR L'ORGANISME

Conseils pour la réalisation du dossier par l'organisme :

Le dossier qui reprend chaque critère du cahier des charges prévoit des parties qualitatives et quantitatives qui doivent être renseignées :

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

La partie qualitative permet la présentation des actions mises en œuvre

L'illustration par des exemples concrets est recommandée : *actions de sensibilisation du personnel à l'égalité professionnelle (réunions, formations...)* ; *heures limites de réunions le soir,...*

- La partie quantitative prend en compte trois années :

L'année précédente, l'année en cours et l'année à venir.

Par ailleurs, en plus de la présentation des actions, ce dossier comporte une rubrique d'auto-évaluation

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

- Le niveau 0 correspond au non respect du critère ;
- Le niveau 1 correspond au respect partiel du critère ;
- Le niveau 2 correspond au respect total du critère ;
- Le niveau 3 correspond au respect total du critère avec un objectif supplémentaire d'amélioration ;
- Le niveau 4 correspond au respect total du critère et à la réalisation de l'objectif.



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

CRITERES OBLIGATOIRES :

1. Avoir engagé une démarche de négociation ou avoir signé un accord dans le domaine de l'égalité professionnelle

Les organismes de moins de 50 salariés, n'étant généralement pas soumis aux obligations de négocier sur l'égalité professionnelle et sur les écarts de rémunération, le critère peut être considéré comme rempli par l'organisme :

- Si il peut apporter un certain nombre d'informations démontrant sa volonté de promouvoir l'égalité et la qualité du dialogue social qu'il a initié,
- ou si il a formalisé sa stratégie en matière d'égalité professionnelle par tout moyen (charte, publication, note,...).

Un accord a-t-il été signé ?

- oui
 non

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

Si projet d'accord, 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 ?

D'autres accords, démarches,(charte) de votre organisme prennent-ils en compte la dimension de l'égalité professionnelle ?

merci de préciser en quelques lignes la qualité du dialogue social

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



2. Sensibiliser les dirigeants, les salariés et leurs représentants et communiquer sur la mixité et l'égalité

Quelles ont été les actions mises en œuvre (décrire brièvement leur contenu, la date de réalisation ou la périodicité, les publics visés....)?

en interne: réunions, diffusion de documents papier, électronique, formation à l'égalité professionnelle, *actions favorisant l'ouverture du cadre professionnel à la famille.....* ;

en externe sur la stratégie mise en œuvre dans l'entreprise: contacts media... participation à des forums, plaquettes.....

Quelles sont les actions prévues et planifiées ?

Préciser par action réalisée ou planifiée	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 (justifiez 4 : votre niveau)



CRITERES OPTIONNELS :

3. 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

Quelles ont été les actions mises en œuvre ?

Merci de l'indiquer en quelques lignes et de citer les groupes et réseaux concernés

Quelles sont les actions prévues et planifiées ?

Votre auto-évaluation du critère de 0 à 4 :

(justifiez votre niveau)

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

Quelles ont été les actions mises en œuvre ?

Merci de l'indiquer en quelques lignes

Quel a été leur impact ?

Merci de l'indiquer en quelques lignes

Quelles sont les actions prévues et planifiées ?

Votre auto-évaluation du critère de 0 à 4 :

(justifiez votre niveau)

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

CRITERES OBLIGATOIRES :

1. Présenter une analyse des conditions générales d'emploi des hommes et des femmes dans l'entreprise, afin d'établir des objectifs de progression.

Utilisez-vous les indicateurs prévus par dans le cadre du rapport de situation comparée ? Si oui, joindre ces éléments au dossier (les organismes de moins de 50 salariés ne sont toutefois pas soumis à l'obligation de réaliser ce RSC)

Dans la négative, disposez-vous d'un tableau de bord comportant des indicateurs qui permettent de mesurer l'impact des dispositions prises en direction des hommes et des femmes en matière de recrutement, de formation, de salaires...autres ? Si oui, lesquels ?
Si oui, le joindre au dossier

Vous ont-ils permis d'établir des objectifs de progression ?

Préciser pour chacun des domaines (recrutement, formation, salaires....) les objectifs de progression :

OBJECTIFS DE PROGRESSION	Année précédente (20XX)		Année en cours (20XX)		Année suivante (20XX)	
	F	H	F	H	F	H
Recrutement						
Formation						
Salaires						
Autres						

Quels résultats concrets ont pu être notés ?

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 prévus ou 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 : <ul style="list-style-type: none"> - Cadres dirigeants - Cadres (dont cadres exerçant des responsabilités d'encadrement hiérarchique) - Techniciens (dont techniciens exerçant des responsabilités d'encadrement hiérarchique) - Agents de Maîtrise (dont agents de maîtrise exerçant des responsabilités d'encadrement hiérarchique) - Ouvriers - Employés 						
Pourcentage d'écart éventuel						



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

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

Quelles sont les actions de formation menées dans votre organisme ?

	Année précédente (20XX)		Année en cours (20XX)		Année suivante (20XX)	
	F	H	F	H	F	H
Nombre de salariés partis en formation, selon les types de formation retenus :						
Nombre d'heures de formation :						
Ces formations ont-elles facilité l'évolution des salariés dans l'emploi ou vers un autre emploi ? Si oui pour combien de salariés Par catégorie de salariés concernés : <ul style="list-style-type: none"> - Cadres - Techniciens - Agents de Maîtrise - Ouvriers - Employés 						

Quelles ont été les actions mises en œuvre pour favoriser l'accès à la formation ?
(Exemples : aménagement d'horaires, formations sur site....)



Ces formations ont-elles favorisé la mixité des emplois ?
Merci de l'indiquer en quelques lignes en précisant l'évolution dans le temps

Quelles actions favorisant l'accès à la formation sont prévues et planifiées ?

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

CRITERE OPTIONNEL :

4. Engager 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 relevés ?

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

CRITERES OBLIGATOIRES :

1. Favoriser une organisation du travail facilitant la compatibilité des vies professionnelle et familiale.

Quelles ont été les actions mises en œuvre ?
Merci de décrire les mesures prises et leurs modalités de mise en œuvre (par exemple : aménagements d'horaires, méthodes de travail, temps partiel choisi...)

Quelles sont les actions prévues et planifiées ?

Préciser pour chaque mesure le nombre de personnes par catégorie de salariés concernés :

MESURES	Année précédente (20XX)		Année en cours (20XX)		Année suivante (20XX)	
	F	H	F	H	F	H
(indiquer le nom de la mesure) - 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.

Quelles ont été les actions mises en œuvre ?
Merci de décrire les mesures prises et leurs modalités de mise en œuvre (par exemple : entretien individuel avant et après le départ en congés, complément de rémunération dans le cadre du congé paternité....)

Préciser le nombre de bénéficiaires pour chaque mesure :

MESURE (indiquer le nom des mesures)	Année précédente (20XX)		Année en cours (20XX)		Année suivante (20XX)	
	F	H	F	H	F	H

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

CRITERE OPTIONNEL :

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

Quelles ont été les actions mises en œuvre ?
Merci de l'indiquer en quelques lignes en décrivant les services mis en place et pour chacun le nombre de bénéficiaires par sexe (par exemple : place en crèches inter-organismes, CESU, chèques-vacances....).

Indiquer le niveau et les modalités de prise en charge du coût pour chacun des services

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 (lorsqu'ils existent) :
(Nom, fonction ou mandat, signature)

Commentaires éventuels :



4. RAPPORT DE SITUATION COMPAREE

Joindre le rapport de situation comparée de votre organisme lorsqu'il existe, ou les tableaux de bord présentant les indicateurs de suivi sexués.

5. CONTRAT AVEC AFNOR Certification

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