

**COMMENT OBTENIR ET
CONSERVER LE LABEL «
DIVERSITÉ – EGALITÉ DES
CHANCES » ?**

CIG RENCONTRES EMPLOI RH

22/01/2019



afnor
CERTIFICATION

INTRODUCTION



Violaine TRAJAN

Experte thématique Secteur Public et labels



I Déroulé

BIENVENUE À TOUTES ET TOUS

PROGRAMME

- › Tout connaître des labels d'Etat :
Présentation des dispositifs (labels Diversité et Egalité professionnelle et alliance) / Qui sont les labellisés / le Cahier des charges
- › Vous êtes prêts ?



I Tout savoir sur les labels d'Etat

DIVERSITÉ, ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, ALLIANCE : LES SPÉCIFICITÉS

- **Le Label Diversité**

- › Créé en 2008 pour favoriser le dialogue social, prévenir les discriminations et promouvoir la diversité à l'initiative de l'Etat et l'ANDRH
- › Il permet de reconnaître toutes politiques et actions engagées en faveur de l'égalité des chances et qui vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité sous toutes ses formes dans le cadre de la gestion des ressources humaines.
- › Il répond à 24 critères

- **Le Label Egalité Professionnelle**

- › Créé en 2004, il est piloté par le SDFE.
- › Il vise à promouvoir et à favoriser l'égalité professionnelle et la mixité entre les femmes et les hommes au sein de la sphère professionnelle.

- **Alliance Diversité & Egalité Professionnelle**

- › Créé en 2016, le dispositif ALLIANCE harmonise les processus d'évaluation (un cahier des charges pour les deux, dossier), des audits combinés et des tarifs optimisés.
- › Il existe 3 cahiers des charges adaptés aux spécificités des organismes : structures de +/- 50 salariés et pour la fonction publique.
- › Il compte des parties distinctes : **deux Commissions distinctes avec des prises de décision propres et mes Logos spécifiques** à chacun des deux labels

I Tout savoir sur les labels d'Etat

QUI SONT LES LABELLISÉS

- **10 ans : qui sont les labellisés ?**

- › **Grandes entreprises, TPE et PME, ministères, collectivités territoriales, établissements publics et associations**
- › Plus de 100 organismes labellisés pour le label Diversité
 - 40% d'établissements de la fonction publique / 10% d'entreprises de - 50 salariés / Et 50 % entreprises de + 50 salariés
- › 90 pour le label égalité
 - 40% établissements de + de 50 salariés / 50% établissement de la fonction publique / 10% établissements de - de 50 salariés
- › Un vingtaine d'organismes ont obtenu les deux labels (Egalité Professionnelle et Diversité).
- › Plus de 1M de salariés et agents couverts pour la diversité, comme en égalité

Le cahier des charges en un clin d'œil

7 PARTIES THÉMATIQUES DU CAHIER DES CHARGES

- › Diagnostic en référence aux critères de discriminations, analyse des risques, état des dispositifs existants
- › Définition et mise en œuvre de la politique : accord ou plan d'action / implication des partenaires sociaux
- › La cellule d'écoute
- › Communication interne / Sensibilisation / Formation (Spécificités LEP)
- › Maîtrise des processus de gestion des RH (spécificités LEP)
- › Communication externe / Ancrage territorial / relations avec les fournisseurs, clients, partenaires, usagers
- › Evaluation et amélioration continue : mesures, bilans, ajustements

I Des bonnes pratiques identifiées

DES RETOURS D'EXPÉRIENCE

- **Un outil auto-diagnostics**
- **Des documents de pilotage uniformisés pour préparer l'audit.**
- **Une plaquette sur les critères et la cellule d'écoute**
 - › sur les discriminations, ses définitions, les critères prohibés commentés,
 - › le fonctionnement de la cellule d'écoute
 - › des cas pratiques issus du terrain, avec les points-clés et le processus pour les résoudre.

I Les bonnes pratiques

RETOURS D'EXPÉRIENCE (SUITE)

- **La cellule d'écoute AMACOD à Dijon**

- › Ce dispositif de lutte contre toutes les formes de discrimination est chargé de mettre en œuvre les politiques volontaristes initiées par la Ville de Dijon. Antenne de proximité destinée à recevoir et accompagner des personnes qui s'estiment victimes de discriminations sur le territoire dijonnais, l'AMACOD est un lieu d'accueil ouvert depuis juin 2009. La collectivité s'appuie sur l'Amacod pour tenir le rôle de cellule d'écoute depuis octobre 2017.

- **Les rencontres territoriales de la Diversité et de l'Égalité professionnelle femmes-hommes :**

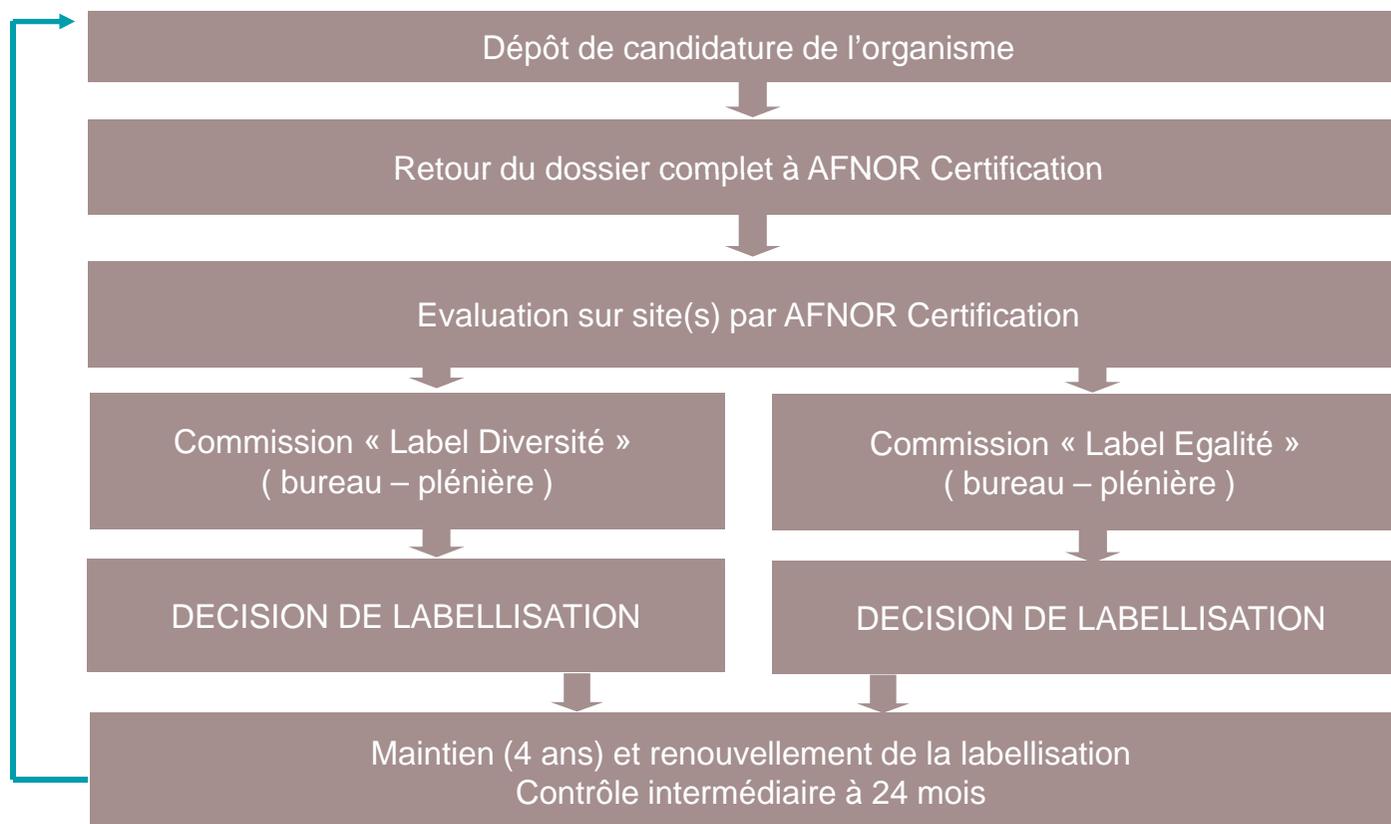
- › « Partager, débattre, s'engager...pour prévenir toute forme de discrimination dans l'emploi sur le territoire dijonnais ».
- › 2018, une dimension nationale et locale, avec des représentants Afnor, Défenseur des droits, des entreprises (APRR, Allure Coiffure, BNP Paribas Pride France, Groupe Casino, Groupe La Poste, LVMH, Randstad...), des fédérations (FFB de Côte d'Or), des artisans, des associations (Ligue de l'Enseignement), des organismes (Ecole cuisine mode d'emploi, Medef...).
- › 2019 : un maillage résolument local pour partager les bonnes pratiques avec les acteurs économiques et les 24 communes du territoire.

| Etes-vous prêts ?

TESTEZ VOUS, EVALUEZ VOUS !

- **Le test en ligne sur site web certification.afnor.org**
 - › 20 questions pour évaluer sa maturité
- **La nouvelle rubrique « les labellisés partagent leurs bonnes pratiques »**
- **Demandez une visite d'évaluation sur site de courte durée :**
 - › Identifier les bonnes pratiques mises en place au regard du cahier des charges des labels
 - › Identifier les axes d'amélioration
 - › Préparer votre audit de labellisation
 - › Restitution en fin d'évaluation et sous forme d'un rapport d'audit permettant d'alimenter votre plan d'actions.
- **Les sites ressources**
 - › ANACT / Défenseur des Droits / SDFE / Ministère du travail / Haut conseil de l'égalité F/H...

LE PROCESSUS DE LABELLISATION



I Actualité

- Mobilisation de la sphère publique (exemplarité des ministères et des collectivités territoriales – décision du Premier ministre, Comité interministériel « Egalité et Citoyenneté » du 6 mars 2015)
- Un secteur des médias engagé, notamment par les actions du CSA, France TV, Radio France
- Prise en compte des thématiques Diversité et Egalité professionnelle dans le cadre des marchés publics
- Diversité et égalité professionnelle composantes de la notation sociale et de l'investissement financier
- Etude France Stratégie sur le coût économique de la discrimination en entreprise
- Internationalisation (niveau européen, niveau franco-allemand)

Conclusion

DES LABELS
SOURCES DE
PERFORMANCES,
D'INNOVATION
D'ATTRACTIVITÉ

NOMBREUSES
BONNES
PRATIQUES
IDENTIFIÉES ET
ACTUALITÉ DENSE

DES
PROFESSIONNELS
ACE & UNE
COMMUNAUTÉ
(LES LABELLISÉS)

CONTACT

Violaine TRAJAN

+33(0)1 42 61 61 32

violaine.trajan@afnor.org

www.afnor.org

