



La valorisation de l'engagement de l'entreprise en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle lui permet d'en retirer des avantages économiques et sociaux complémentaires

Le « label égalité » vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelle. Propriété de l'État, il est délivré par AFNOR Certification.

Il s'obtient par la validation d'un dossier de candidature à l'issue d'un audit payant, dont le coût est variable selon la taille de l'entreprise. Sa durée est de 4 ans, et un audit intermédiaire à mi-parcours vient vérifier l'application effective des plans d'actions prévus.

Il peut éventuellement être couplé avec le « label diversité ».

Il reconnaît et promeut les bonnes pratiques de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Tout au long du processus de labellisation, il permet à l'entreprise candidate d'évaluer les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité, ses pratiques de gestion des ressources humaines, son management ainsi que la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel et de les améliorer si nécessaire.

À NOTER

Si votre entreprise dispose d'un diagnostic égalité, d'une stratégie d'action, d'un accord égalité ou à défaut d'un plan d'action (voir fiche Quelles sont les obligations légales de mon entreprise ?), le label ne vous demandera pas d'engagement conséquent supplémentaire.

Il est conseillé de nommer un.e interlocuteur.trice dédié.e au processus de labellisation. Cette personne devra prévoir du temps pour compléter le dossier de candidature en accord avec le cahier des charges AFNOR Certification. Elle devra également se rendre disponible pour la bonne marche de l'audit.

Vous pouvez aussi déléguer une partie de ces tâches à un cabinet spécialisé en égalité professionnelle qui vous guidera durant tout le processus de labellisation.

Quels sont les procédures et les critères du label égalité ?

Label égalité - Quel est le processus de labellisation ?

La durée moyenne d'un processus de labellisation est de 12 mois. Il se décompose en 7 étapes.

Etape 1 - retrait du dossier de candidature auprès d'Afnor Certification.

Etape 2 - dépôt du dossier de candidature complété.

Etape 3 - Planification et organisation de l'audit mené par Afnor dans l'entreprise.

Etape 4 - Audit dans l'entreprise.

Etape 5 - Rapport d'évaluation de l'audit avec recommandations en vue du passage en commission de labellisation.

Etape 6 - Passage en commission de labellisation.

Etape 7 - Décision de labellisation.

Label égalité - critère 2 - Impliquer la direction

L'obtention du label égalité nécessite que la direction s'engage et s'implique sur la pertinence, la mise en œuvre et le suivi de la politique d'égalité de l'entreprise.

La direction a ainsi pour rôle :

- De s'engager sur la formalisation de la politique d'égalité professionnelle définie.
- De s'assurer de sa pertinence et de sa cohérence à travers la définition d'objectifs, d'actions de sensibilisation et de formation, d'une veille législative...
- De communiquer sa motivation à engager des actions et de s'assurer que les responsabilités en matière d'égalité professionnelle soient définies et communiquées dans l'entreprise.
- De désigner un.e référent.e qualifié.e, de fournir les ressources et moyens nécessaires, de veiller à ce que les actions soient menées.
- D'avoir finalisé, ou être dans la perspective d'établir, un accord égalité ou, à défaut, un plan d'action, en fonction des obligations légales de l'entreprise.

Label égalité - critère 1

Posséder une démarche formalisée

La procédure de labellisation implique que l'entreprise ait évalué sa situation, ses risques et sa politique d'égalité professionnelle.

Il s'agit ainsi :

- De procéder à un état des lieux puis à un diagnostic de l'égalité professionnelle dans l'entreprise.
- D'analyser les risques et les marges de progrès repérés au terme de l'état des lieux et du diagnostic.
- Définir une politique, une stratégie d'entreprise, en matière d'égalité professionnelle qui soit fondée sur les conclusions issues des étapes précédentes.

Label égalité - critère 3 - Communiquer

Le label égalité invite l'entreprise à communiquer en interne et à lutter contre les stéréotypes et le sexisme.

Il s'agit ici de bâtir un plan annuel de communication interne afin de promouvoir les enjeux, la politique, les accords, les actions et les résultats de l'entreprise.

La communication interne prévoit aussi des actions de lutte contre les stéréotypes et le sexisme ainsi que la formation des personnes impliquées dans la mise en œuvre de sa politique d'égalité professionnelle.

Le label égalité nécessite, de même, une politique de communication externe.

L'entreprise doit communiquer au minimum sur l'engagement de la direction dans la politique d'égalité. Elle est invitée à monter des partenariats avec des acteurs territoriaux agissant pour l'égalité, à communiquer à ses fournisseurs son engagement et à mettre en œuvre des actions de promotion de l'égalité auprès de ses clients.

Label égalité - critère 4 - Agir et évaluer

L'obtention du label implique de prendre en compte, et d'évaluer, l'égalité dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance de l'entreprise.

- Mener une politique de recrutement et de gestion de carrière cohérente qui vise à atteindre une égalité salariale et une plus grande mixité, y compris dans les différentes instances de décision de l'entreprise.
- Animer un management (tutorat, groupes de travail, réseaux professionnels ...) qui favorise la mixité à tous les niveaux hiérarchiques.
- Instaurer des méthodes et une organisation du travail qui favorisent la compatibilité des vies professionnelle et familiale.
- S'assurer de l'accès non discriminé aux formations dispensées au personnel.

Les actions menées doivent faire l'objet d'un bilan annuel de la politique d'égalité et de l'atteinte de ses objectifs. L'évaluation conduit à la définition de nouveaux objectifs et à la planification de nouvelles actions d'amélioration.

