

Le label Diversité et le label Egalité professionnelle en 10 questions

1. Le label Egalité professionnelle et le label Diversité : définition



Créé en 2004, le label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, est un label d'Etat, qui vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles.



Mis en place en 2008, le label Diversité, également label d'Etat, a pour objectif de prévenir les discriminations, afin de promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé, en matière de Gestion des Ressources Humaines, ainsi que dans le cadre des relations avec les fournisseurs, les partenaires et les clients ou les usagers. La diversité concerne tous les critères légaux, aussi bien l'origine que le sexe, les mœurs, l'orientation ou l'identité sexuelle, l'âge, la situation de famille, la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de de famille, le lieu de résidence, l'état de santé, le handicap...L'entreprise définit des priorités, en fonction de sa propre situation, à la suite d'un diagnostic motivé.

2. Quelles sont les nouveautés en 2016 ?

Il existe, depuis janvier 2016, un nouveau cahier des charges, qui a pour objectif de construire un socle commun au label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et au label Diversité ; ceci, afin de simplifier et de faciliter les démarches des organismes :

- Qui ont déjà obtenu l'un des deux labels et qui souhaitent candidater au deuxième,
- Ou qui souhaitent s'engager dans une double démarche.

Chaque label s'appuie sur un socle commun et des modules complémentaires, qui lui sont spécifiques.

3. Les deux labels ne couvrent pas uniquement le domaine RH

Si une part importante est consacrée au management et au domaine RH (recrutement, intégration, gestion de carrière, formation, rémunération, communication interne), ils concernent également la prise en compte de la promotion de la diversité dans ses relations avec ses clients ou usagers, ses fournisseurs, ses partenaires et acteurs territoriaux...

4. Comment évalue-t-on l'organisme qui souhaite être labellisé ?

L'évaluation est effectuée à partir des items du cahier des charges, avec la prise en compte, selon le cas, de modules spécifiques. Il est structuré autour de sept domaines (Version 1 – 24/12/2015) :

Domaine 1 : état des lieux, diagnostic et analyse de risque

Domaine 2 : définition et mise en œuvre de la politique égalité professionnelle et diversité

Domaine 3 : cellule d'écoute

Domaine 4 : communication interne, sensibilisation, formation

Domaine 5 : prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance de l'Organisme

Domaine 6 : communication externe, ancrage territorial, relations avec les fournisseurs les clients/usagers de l'Organisme

Domaine 7 : évaluation et axes d'amélioration de la politique

5. Qui gère les labels ?

Le ou les deux labels sont délivrés par AFNOR Certification, après l'avis, selon les cas, de la Commission Nationale Label Diversité et/ou de la Commission Nationale Egalité professionnelle et mixité, toutes deux présidées par l'Etat. Elles comprennent, outre les pouvoirs publics, les syndicats de salarié-e-s, les syndicats d'employeurs, ainsi que des experts désignés par l'Association Nationale des Directeurs de Ressources Humaines (cette dernière, uniquement pour la Commission Nationale Label Diversité).

Le label Egalité professionnelle est géré par le Service des droits des femmes et de l'égalité, rattaché au ministre de la Famille de l'Enfance et des Droits des femmes.

Le label Diversité est cogéré par la DGEFP (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle), qui dépend du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, et la DGAFP (direction générale de l'administration et de la fonction publique), qui dépend du ministère de la fonction publique.

Ces labels s'appliquent à ce jour sur le territoire français, mais le projet de labels européens, proches du label Diversité français, est évoqué.

6. L'obtention du ou des labels se déroule en cinq étapes :



7. Combien de temps l'entreprise est-elle labellisée ?

L'organisme est labellisé pour une durée de quatre ans renouvelable, Ce renouvellement intervient à la suite d'évaluation(s) in situ associant la ou les Commissions nationales Label.

Un audit intermédiaire intervient 2 ans après.

8. Exemples d'entreprises labellisées :



Le succès du label Diversité est important, puisque près de 400 entreprises privées sont déjà labellisées : Groupe France Télévisions, Groupe TF1, Radio France, Areva, PSA Peugeot Citroën, Vinci SA, SFR, Macif, Axa France, BNP Paribas, Casino, L'Oréal

Des organismes du secteur public sont également labellisés : Ministères financiers et sociaux, Ville de Lyon, Ville de Nantes, ARS Ile de France...



Parmi les entreprises qui ont obtenu le label Égalité : Airbus Helicopters, Axa France, Groupe Casino, Deloitte, L'Oréal SA, PSA Peugeot Citroën, Schneider Electric France, Société Générale, Ville de Rennes...

9. Les PME et les TPE sont-elles concernées ?

Il existe deux labels et trois versions du cahier des charges commun, chacune des versions correspondant à la typologie du demandeur :

- Pour les entreprises et organismes de plus de 50 salarié-e-s ;
- Pour les PME et TPE de moins de 50 personnes.
- Pour la fonction publique.

10. Labels : points forts et points faibles ?

Label : les points forts	Label : les points faibles
<ol style="list-style-type: none"> 1. C'est une démarche structurante pour l'organisme (basée sur un cahier des charges) et très exhaustive 2. Il couvre tous les critères de diversité et évite de définir des politiques en « silos » par critères (juxtapositions d'une politique handicap, égalité professionnelle, diversité sociale...). Elle est transverse et implique le management, les RH, la communication, les achats, les directions commerciales... 3. L'organisme peut dorénavant poser sa candidature uniquement pour le label Egalité professionnelle ou pour le label Diversité, ou encore pour les deux sur une base commune 4. C'est une reconnaissance externe qui peut être valorisée, vis-à-vis de ses clients et de ses donneurs d'ordre (les acheteurs peuvent en faire un critère lors des appels d'offres) 5. C'est également une reconnaissance externe qui peut être valorisée en interne, accroître la fierté d'appartenance des salariés et attirer des candidats ; il contribue à la marque employeur. Enfin, c'est un projet d'entreprise fédérateur, capable de mobiliser les équipes 6. La labellisation pérennise la démarche (plan d'action, outils, procédures) et résiste bien aux changements de direction, de DRH... 7. C'est une démarche d'amélioration continue ; l'organisme définit un plan d'action, à 4 ans sur la base d'un diagnostic 8. Les partenaires sociaux doivent être impliqués dans le dispositif (information, implication, signature d'accords...) 9. La démarche a un effet positif en termes de processus RH, car elle conduit l'organisation à mettre en place une approche plus objective, basée exclusivement sur les compétences (recrutement, gestion de carrière) 10. Il concerne tous les secteurs (privé et public) et de toute taille 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La démarche peut être perçue comme étant lourde, notamment pour les petites structures, qui n'ont pas d'interlocuteur dédié 2. Elle implique un investissement et donc un coût 3. Il est difficile d'évaluer les organismes de façon homogène 4. Le label n'est pas encore international 5. Le label n'est pas assez porté par les différents ministères 6. Il n'y a pas assez de communication externe sur le dispositif 7. Le label n'est pas connu par le grand public 8. Une entreprise qui est exemplaire en matière de promotion de la diversité mais dont le dialogue social est tendu peut être pénalisée 9. Certains experts considèrent que le label est trop centré sur les processus et insuffisamment sur les résultats réels de l'organisme en matière de diversité 10. Les entreprises matures, ayant obtenu le label, il y a quelques années, peuvent "s'essouffler" et rencontrer des difficultés à prolonger la mobilisation des acteurs de l'entreprise

Pour obtenir plus d'informations sur le label diversité et le label Egalité :

Consultez la plateforme www.toutsur-rh-rse.com

L'afnor Certification met à disposition des guides de lectures des différents cahiers des charges, ainsi qu'un guide « Label Diversité, Où en êtes-vous ? 28 questions pour faire le point », sur son site Internet : <http://www.boutique-certification.afnor.org/certification/label-diversite?gclid=CN2DqfbhgcsCFVIYGwodqwwleA>

Label Diversité : <http://www.boutique-certification.afnor.org/certification/label-diversite?gclid=CN2DqfbhgcsCFVIYGwodqwwleA>

Label Egalité professionnelle <http://www.boutique-certification.afnor.org/certification/label-egalite-professionnelle?gclid=CPvI5-HogcsCFekp0wodw90OBQ>

AFMD : <http://www.afmd.fr/-Ateliers-.htm>

Casino, une entreprise engagée en matière de diversité et titulaire des deux labels : mon interview sur ma chaîne Youtube : <https://www.youtube.com/watch?v=HGab5rr92Z4>