Le Label Egalité Professionnelle

Actualisation au 14 mars 2012

mercredi 10 juin 2009

Créé en 2005 sous l'impulsion de Nicole Ameline, alors ministre de la Parité et de l'Egalité professionnelle, le Label Egalité Professionnelle distingue des organismes (groupes, grandes entreprises, PME, associations, collectivités territoriales, administrations…) engagés en faveur de l'égalité professionnelle femme-homme.

Conçu comme un outil d'émulation pour mettre le monde du travail en conformité avec la loi (loi Roudy de 1983 , loi Genisson du 9 mai 2001 dont un sondage révélait en 2004 la médiocre application, accord interprofessionnel de 2004 puis loi sur l'égalité salariale du 23 mars 2006, qui prévoyait de supprimer les écarts de salaires d'ici la fin 2010), le Label Egalité Professionnelle était attribué en mars 2009 à 46 organismes pesant plus de 500 000 salarié-es. Parmi ces structures : Conseil régional de Bretagne, de Picardie, Ville de Rennes, Ordre des Avocats à la Cour d'Appel de Paris, Castorama, Groupe Alcatel Lucent, PSA Peugeot Citroën, Axa France, Sagep (Eaux de Paris), Banque de France, La Poste, Société Générale, EDF…
– Télécharger en bas de cet article le bilan au 14 mars 2012 (pdf 15 pages).

Issu d'une démarche volontaire, ce label est délivré pour une durée de trois ans par AFNOR certification sur la base d'un cahier des charges organisé en trois domaines :

– La prise en compte de l'égalité professionnelle dans les relations sociales (avec par exemple la signature d'un accord entreprise avec les partenaires sociaux sur ce thème), l'information (évaluation des actions de déconstruction des stéréotypes et de sensibilisation à l'égalité et à la mixité auprès des dirigeants mais aussi des salariés et de leurs représentants) et la culture de l'organisme (communication interne et externe).

– La gestion des ressources humaines et le management, dont l'analyse d'indicateurs sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, les actions menées pour atteindre égalité salariale et accès égal à la formation, ainsi que la politique favorisant la mixité dans les instances de décision.

– L'articulation de la vie professionnelle et familiale (aménagement des horaires et des conditions de travail, actions facilitant la conciliation des congés maternités et/ou parentaux avec les objectifs de carrière, soutien à la garde des enfants…).

Depuis octobre 2006, les entreprises labellisées se sont réunies au sein d'un club, le **Club du Label Egalité**, animé par l'association Arborus, afin de capitaliser les bonnes pratiques, de parrainer les nouvelles entreprises adhérentes et de faire la promotion du label (notamment au niveau européen).

Quelques indicateurs d'amélioration :

Selon le baromètre 2003/2007 du club Egalité qui reflète l'état des lieux de 19 entreprises, avant et après obtention du label :

– la proportion de femmes parmi les cadres est passée de 30 % à 34 %, soit une augmentation de 13,33 %.

– la proportion de femmes dans les instances dirigeantes est passée de 18 % à 19 %, soit une augmentation de 15,55 %.

– la proportion de femmes recrutées parmi les collaborateurs non cadres est passée de 46 % à 50 %, soit une augmentation de 8,69 % et la proportion de femmes recrutées parmi les collaborateurs cadres est passé de 28 % à 42 %, soit une augmentation de 50 %.

Quels bénéfices pour les organismes ?

Les promoteurs du label en soulignent les bénéfices très variés, qui vont de l'image de marque de l'organisme à l'amélioration de ses performances, en passant par la consolidation du dialogue avec les partenaires sociaux, l'égalité étant un thème non conflictuel.

Sur le plan des **ressources humaines** : l'organisme devient plus attractif, ses pratiques managériales évoluent et sa GPEC - Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences - en est facilitée (avec notamment l'anticipation de la crise démographique).

Sur le plan **économique** : une culture d'entreprise basée sur l'égalité motive le personnel tandis que la mixité est reconnue comme source de performances (émulation au sein des équipes, complémentarité des approches…).

Sur le plan de la **responsabilité sociétale des entreprises**, le label fournit un cadre pour développer une démarche de développement durable. Il facilite la mise en application des lois en vigueur sur ce thème et permet de diminuer le risque juridique (condamnations pour discrimination et requêtes déposées auprès de la Halde).

Enfin, signe de l'intérêt qu'y trouvent les organismes : toutes les entreprises dont la labellisation touchait à sa fin en ont demandé le renouvellement.

La procédure

L'organisme candidat retire un dossier de candidature sur le site de l'Afnor ou en fait la demande par courrier (AFNOR Certification – Service Clients – BP 40 – 92224). Le candidat reçoit, sous forme de contrat, une proposition commerciale établie en fonction de l'effectif total impliqué dans la démarche de labellisation. Il renvoie le contrat signé accompagné d'un rapport d'auto-évaluation correspondant au cahier des charges et du rapport de situation comparée, prévu par la loi du 9 mai 2001, relative à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Une fois ce dossier rempli, ce dernier est soumis à l'avis consultatif de la commission égalité professionnelle de l'organisme candidat ou, à défaut, des représentants élus du personnel.

Après avoir vérifié que le dossier de candidature était complet, AFNOR Certification en accuse réception et dispose d'un délai de 6 mois pour procéder à son instruction et à la prise de décision de labellisation, sur la base de l'avis de la commission de « labellisation Egalité ». Ladite commission est composée de 5 représentants pour les organisations syndicales représentatives, de 5

représentants pour les organisations patronales représentatives et de 5 représentants de l'Etat. Elle rend un avis à la majorité.

Des actions complémentaires en vue d'obtenir le label peuvent être demandées. En cas de refus d'attribution, l'organisme candidat peut faire une nouvelle demande à l'issue d'une période de six mois échus.

AFNOR Certification effectue un suivi à 18 mois (à partir de la date de labellisation) pour s'assurer que le labellisé continue de satisfaire aux critères de labellisation et qu'il s'inscrit dans un processus d'amélioration continue.

Six mois avant l'échéance de validité de la labellisation l'organisme labellisé est invité à demander le renouvellement de sa labellisation pour une nouvelle période de trois ans. Pour le renouvellement, le déroulement des différentes étapes est identique à celui de la candidature initiale mais les dossiers de candidature doivent être réactualisés, le label couronnant un processus d'amélioration continue.

L'actualité du Label égalité professionnelle

– A suivre sur http://www.egaliteprofessionnelle.org/index.php?p=actualite

Copyright © Site de l'Association Adéquations - https://www.adequations.org/spip.php?article1112