

## Comment me faire labelliser

Au-delà de produire un rapport annuel et/ou de signer une charte de la diversité (fiches 8 et 13), **chaque entreprise, quelque soit sa taille, peut souhaiter attester de son engagement par une labellisation.**

Bien que cette démarche de certification nécessite des ressources importantes, l'organisation peut, selon ses axes stratégiques, souhaiter s'inscrire dans cette démarche aux retombées positives.

Cet engagement peut en effet renforcer le sentiment d'appartenance des collaborateurs, favoriser le bien être au travail, renforcer le climat social, constituer un avantage concurrentiel ou incontournable face à des clients et fournisseurs de plus en plus concernés.

En outre, cette labellisation sur l'égalité ou la diversité amène l'organisation à s'interroger sur ses pratiques voire à se (re)structurer et attester la qualité de ses process bien au-delà de la question de la diversité.

- \* **L'évaluation de la démarche diversité et des actions menées se fait de manière qualitative et quantitative.** A cet effet, l'entreprise met en place un **système d'indicateurs** qui constitue son "**tableau de bord**" et qui lui permet de **mesurer ses avancées**.
- \* Le recueil de ces données quantitatives et qualitatives offre la **possibilité d'adapter régulièrement sa politique et son plan d'actions**. Il peut se faire de différentes manières : à partir des données sociales, à partir de baromètres internes comportant des questions sur la diversité ou par des enquêtes dédiées.
- \* **Pour une entreprise cotée** (soumise à la loi NRE - Nouvelles Règlements Economiques), il est important de **communiquer** sur ses actions, ses pratiques et ses résultats en matière de diversité dans son rapport annuel ou son rapport de développement durable. Cette communication permet de dresser un bilan des différentes opérations et d'établir un état des lieux de leur avancement vis-à-vis de toutes ses parties prenantes.

**Evaluer régulièrement** les actions menées et, dans la mesure du possible, **quantifier les résultats obtenus** est nécessaire **pour faire le point sur ses pratiques afin de progresser.**

Source : [Charte de la diversité](#)

L'AFNOR délivre deux labels sociaux : [Label Diversité](#) et [Label Egalité professionnelle](#)

### Contacts locaux utiles



- [APEC](#)
- [CIDFF](#)
- [FACE Loire-Atlantique](#)
- [IMS Ouest Atlantique](#) et [Plateforme de la Charte de la diversité](#)
- AFNOR Certification délivre les [Label Diversité](#) et [Label Egalité professionnelle](#)
- [Elisabeth FERRO-VALLE](#), Ingénieure Développement Groupe AFNOR
- Consultants indépendants

### Témoignage "Ressources Mutuelles Assistance"

*L'égalité professionnelle est une préoccupation sociale au cœur de notre politique managériale. Parfaitement ancrée dans l'entreprise, elle est pratiquée naturellement par tous les niveaux hiérarchiques. Après une période de listing et de consolidation des actions déjà en place, nous avons souhaité valoriser nos bonnes pratiques et confirmer notre engagement en nous investissant dans une démarche de labellisation "Egalité professionnelle". Cette démarche entreprise dans la continuité de la signature de la Charte de la parentalité s'est révélée positive grâce aux nombreux dispositifs déployés au sein de RMA notamment sur les aménagements des temps de travail. Au-delà de la reconnaissance de nos bonnes pratiques, ce Label a permis en interne de valoriser l'image de l'entreprise vis-à-vis des collaborateurs. De plus, l'égalité professionnelle s'imbrique parfaitement dans le volet social de notre démarche RSE. Finalement, hormis la bonne image perçue par les toujours plus nombreux candidats à nos offres d'emploi, cette labellisation nous a permis de développer des relations dans le tissu économique local.*

Jean-Pierre Thibaud - Directeur Général [RMA](#)





L'AFMD (Association Française des Managers de la Diversité) et FACE ont publié un [guide sur le Label Diversité pour accompagner les entreprises en amont, dans la démarche de labellisation, mais également après l'obtention du Label](#), intitulé "Le Label Diversité : un levier pour la prévention et la lutte contre les discriminations. Obtenir et maintenir sa labellisation".

Créé sous l'impulsion de l'État en 2008, le Label Diversité répond à l'impératif d'interroger la neutralité des pratiques de l'entreprise, en particulier en ce qui concerne sa gestion des ressources humaines. A ce jour, l'AFNOR Certification a décerné le Label Diversité à plus de **300 entreprises et organismes** (de différents statuts, tailles, secteurs d'activité) - près de 800 000 salariés concernés.

La labellisation constitue une **reconnaissance pour les entreprises** qui agissent en faveur de la lutte contre les discriminations et la promotion des diversités. Son existence incite également d'autres entreprises à engager une démarche structurée pour lutter efficacement contre les discriminations et ainsi réduire les inégalités professionnelles.

Autre label :



### Boîte à outils



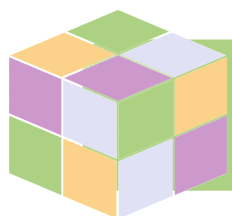
- Site Internet [Label diversité](#) (AFMD)
- Fiche thématique n°5 [Les outils de mise en œuvre](#) (ORSE 2011)
- Guide pratique [Mesurer pour progresser vers l'Égalité des chances](#) (Défenseur des droits 2012)
- Guide pratique [Label Diversité : un levier pour la prévention et la lutte contre les discriminations Obtenir et maintenir sa labellisation](#) (AFMD et FACE 2011)
- Guide pratique [Rapport annuel Diversités : Mesurer, partager, progresser](#) (AFMD 2011)
- Livre blanc [Mesurer la discrimination et la diversité](#) (AFMD 2009)
- Questionnaire en ligne [Bilan Diversité - Entreprises de plus de 50 salariés](#) et [Bilan Diversité - Entreprises de moins de 50 salariés](#) (Charte de la Diversité)
- Tutoriel ["Charte de la diversité Mode d'emploi"](#) (Charte de la Diversité)

### LE LABEL DIVERSITÉ : OBTENIR ET MAINTENIR SA LABELLISATION



Principalement inspiré par les pratiques, outils et méthodes d'accompagnement de FACE et de l'AFMD, ce guide ne prétend pas à l'exhaustivité. Il peut être utilisé pour compléter et expliciter le cahier des charges de labellisation. Les contributions des différents acteurs (Etat, AFNOR Certification, chercheurs, entreprises) favorisent une meilleure compréhension des modalités de définition et de mise en œuvre du Label Diversité.

L'ouvrage se structure en trois parties. La première dresse un bref état des lieux des discriminations au travail et tente de clarifier les notions de discrimination, de diversité et d'égalité. Ce volet présente également le Label Diversité et le processus de candidature associé au dispositif. En deuxième partie du guide, des éléments de réponses au cahier des charges du Label Diversité sont proposés et illustrés par des témoignages d'entreprises. Enfin, la troisième partie présente quelques rappels, des propositions méthodologiques et des outils pratiques.



Fiche 13

### Comment réaliser mon bilan, me faire labelliser

Commission Emploi de la COPEC\* de Loire-Atlantique - Décembre 2015 -

\* Commission pour la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté

