

Table des matières

1. L'égalité comme critère d'attribution, en lien avec une clause de progrès égalité en condition d'exécution – tous secteurs d'activités	2
1.1 Nantes métropole	2
1.2 Bordeaux métropole et ville	15
2. L'égalité comme critère d'attribution d'un contrat public comportant une dimension pédagogique	16
Ville de Paris.....	16
3. L'égalité comme critère de départage des soumissionnaires en cas d'égalité de notation	16
Ville de Lyon.....	16
4. Clauses incitatives relatives à la promotion de la diversité ou à la lutte contre les discriminations	17
Ville de Paris, Ville et métropole de Bordeaux.....	17
5. Clause de progrès sur la promotion de l'égalité femmes-hommes	23
Ville de Vienne (Autriche) - Rédaction adaptée	23
6. Clause de prévention des discriminations, de promotion de l'égalité des chances et de la diversité – Animation et encadrement	30
Ville de Paris.....	30
7. Critère d'attribution relatif à l'égalité femme–homme, en lien avec une clause sociale d'insertion	31
7.1 Direction des Achats de l'Etat	31
7.2 Métropole de Lyon	36

1. L'égalité comme critère d'attribution, en lien avec une clause de progrès égalité en condition d'exécution – tous secteurs d'activités

1.1 Nantes métropole

RÈGLEMENT DE CONSULTATION

ARTICLE 5- Présentation des offres électroniques

Pièces à produire au titre de l'offre

[...]

Le mémoire technique sur la base du cadre fourni intégrant notamment :

- les engagements pris dans le cadre de la lutte contre les discriminations (cadre de réponse dédié)*

* Le candidat proposera ainsi, au titre des conditions d'exécution du présent marché, les modalités d'exécution de **trois actions** concourant à la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité.

Les actions définies par le pouvoir adjudicateur couvrent trois axes :

- Lutte contre toute forme de discrimination
- Meilleure qualité de vie au travail des salarié-e-s seniors
- Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Pour chacun de ces trois axes, le candidat **choisira l'une des actions définies** ci-dessous par l'acheteur :

1^{er} axe	Lutter contre toute forme de discrimination
1	Lutter contre la discrimination à l'embauche <i>Organiser des actions de formation et de sensibilisation des équipes de recrutement à la lutte contre les discriminations à l'embauche</i>
2	Prévenir et lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les comportements sexistes au travail et contre les discriminations liées au handicap <i>Organiser des actions de formation et de sensibilisation des agents à la lutte contre les stéréotypes, les préjugés et les comportements sexistes au travail et contre les discriminations liées au handicap</i>
3	Assurer une meilleure conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle <i>Mener des actions destinées à assurer une meilleure conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle des agents affectés à la réalisation du marché</i>

2 ^{ème} axe	S'engager pour une meilleure qualité de vie au travail des salariés seniors**
1	<p style="text-align: center;">Prévenir les situations d'usure professionnelle et de reclassement des seniors</p> <p style="text-align: center;"><i>Mettre en place des parcours de transition afin de prévenir les situations d'usure professionnelle et de reclassement</i></p>
2	<p style="text-align: center;">Agir pour permettre aux seniors de s'inscrire dans des parcours qualifiants/diplômants</p> <p style="text-align: center;"><i>Garantir l'accès des seniors affectées à l'exécution du marché à des formations qualifiantes/diplômantes</i></p>
3	<p style="text-align: center;">Reconnaître et valoriser les compétences et l'expérience des salariés seniors</p> <p style="text-align: center;"><i>Développer la fonction tutorale dans l'entreprise en prévoyant des heures de décharge, et prendre en compte cette fonction dans l'appréciation des résultats individuels des salariés seniors</i></p>

3 ^{ème} axe	S'engager en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
1	<p style="text-align: center;">Agir pour une plus grande mixité des métiers</p> <p style="text-align: center;"><i>Mener des actions de communication ou de sensibilisation (forum emploi, campagne de communication presse, ...) visant à valoriser les compétences métiers afin d'attirer des profils féminins</i></p>
2	<p style="text-align: center;">Agir pour accroître l'accès des femmes à des postes d'encadrement opérationnel</p> <p style="text-align: center;"><i>Mettre en place des formations destinées aux femmes mobilisées au titre de l'exécution du marché afin qu'elles puissent accéder à des postes d'encadrement</i></p>
3	<p style="text-align: center;">Agir pour améliorer les conditions de travail des femmes et prévenir les situations de pénibilité</p> <p style="text-align: center;"><i>Adapter les équipements de travail collectifs tant aux hommes qu'aux femmes et réduire les contraintes physiques</i></p>

Le candidat détaillera au sein de l'annexe 2 à l'acte d'engagement les modalités précises d'exécution et de déploiement pluriannuel de chacune des trois actions pour lesquelles il aura opté.

Si cette annexe 2 est incomplète ou bien n'est pas remise au moment de la remise des offres, le candidat verra son offre rejetée comme irrégulière. La signature de l'acte d'engagement emporte signature et engagement sur les pièces de l'offre et notamment les annexes à l'acte d'engagement.

Notation des actions choisies au titre du jugement des offres

Chacune des actions sera différemment valorisée, et affectée ainsi d'un coefficient plus ou moins important, dès lors que toutes ne présentent pas un même degré d'exigence (complexité dans la mise en œuvre, impact, ...).

ARTICLE 6 - Jugement des offres

Les critères pondérés retenus pour le jugement des offres sont les suivants :

5- Discrimination (***)	10
--------------------------------	-----------

** On entend par seniors les salarié-e-s de 50 ans et plus.

(***) **Concernant la lutte contre la discrimination**, l'importance du coefficient sera fonction du choix opéré par le candidat quant aux actions sur lesquelles il entend s'engager au titre de l'exécution du marché.

CCAP

2.2-Modalités d'exécution particulières à la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité

Le titulaire a été invité à proposer dans son offre la mise en œuvre d'actions concourant à la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité dans le cadre des modalités d'exécution du marché.

A ce titre, le prestataire est tenu :

- o de mettre en œuvre ou développer les trois actions choisies à l'annexe 2 de l'Acte d'Engagement et qui visent à lutter contre les discriminations et à promouvoir l'égalité des salarié-e-s concourant à la réalisation des prestations, objet du marché

Ces actions/outils se déclinent selon les trois axes prioritaires suivants :

- Lutte contre toute forme de discrimination
 - Meilleure qualité de vie au travail des salarié-e-s seniors
 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- o d'évaluer les résultats obtenus et les pistes de progrès

Objectifs des actions de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité

Le pouvoir adjudicateur souhaite ainsi que l'exécution des actions retenues permette au titulaire d'interroger ses pratiques et de s'inscrire dans (ou de poursuivre) une démarche d'amélioration continue en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

Suivi des actions de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

Le pouvoir adjudicateur souhaite procéder à un suivi régulier de chacune des trois actions mises en place et développées par le titulaire conformément à ses engagements.

A cette fin, les indicateurs annuels suivants seront retenus :

1 ^{er} axe	Indicateurs annuels
Action 1	<p><i>Nombre d'action de formation et de sensibilisation des équipes de recrutement à la lutte contre les discriminations à l'embauche</i></p> <p><i>Description qualitative des actions de formation/sensibilisation déployées et de leurs modalités de mise en œuvre</i></p>
Action 2	<p><i>Taux d'agents affectés à l'exécution du marché ayant bénéficié d'une formation/sensibilisation pendant l'année d'exécution parmi l'ensemble des agents affectés à l'exécution du marché</i></p> <p><i>Description qualitative des actions de formation/sensibilisation déployées et de leurs modalités de mise en œuvre</i></p>
Action 3	<p><i>Taux d'agents affectés à la réalisation des prestations ayant bénéficié pendant l'année d'exécution d'actions destinées à assurer une meilleure conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle parmi l'ensemble des agents affectés à la réalisation des prestations</i></p> <p><i>Description qualitative des actions déployées et de leurs modalités de mise en œuvre</i></p>

2 ^{ème} axe	Indicateurs annuels
Action 1	Taux de salarié-e-s seniors affectés à la réalisation du marché s'inscrivant, pendant l'année d'exécution, dans un parcours de transition parmi l'ensemble des salarié-e-s seniors (hors encadrement) affectés à la réalisation du marché Description qualitative des parcours de transition proposés et de leurs modalités de mise en œuvre
Action 2	Taux de salarié-e-s seniors affectés à la réalisation du marché ayant bénéficié de formations qualifiantes/diplômantes pendant l'année d'exécution parmi l'ensemble des salarié-e-s seniors affectés à la réalisation du marché Description qualitative des actions de formation qualifiantes/diplômantes proposées et de leurs modalités de mise en œuvre
Action 3	Nombre d'agents que le candidat entend affecter à l'exécution du marché/ Nombre de tuteurs Description qualitative des actions menées en matière de tutorat et de sa valorisation professionnelle. Résultats obtenus (taux d'insertion des salariés tutorés, ...)

3 ^{ème} axe	Indicateurs annuels
Action 1	Nombre d'actions de communication ou de sensibilisation (forum emploi, campagne de communication presse, ...) menées afin de valoriser les compétences métiers afin d'attirer des profils féminins Description qualitative des actions menées et de leurs modalités de mise en œuvre
Action 2	Taux de femmes relevant de(s) l'équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché ayant bénéficié de formations pendant l'année d'exécution en vue de pouvoir accéder à des postes d'encadrement parmi l'ensemble des femmes relevant de(s) l'équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché Description qualitative des actions de formation proposées et de leurs modalités de mise en œuvre
Action 3	Description qualitative des actions déployées en matière d'adaptation des équipements de travail et de réduction des contraintes physiques et de leurs modalités de mise en œuvre

Bilan des actions de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité

A l'issue de chaque année d'exécution du marché, un bilan de la mise en œuvre des trois actions sera dressé à l'aide des indicateurs décrits supra. Ces derniers seront alors confrontés aux objectifs affichés dans son plan pluriannuel d'actions produit à l'appui de son offre.

Le titulaire produira à cet effet, au plus tard 1 mois avant l'échéance de la période initiale ou de renouvellement du marché, une note retraçant les actions et les initiatives qu'il aura entreprises, comme il s'y est engagé, ainsi que l'ensemble des éléments correspondants aux indicateurs décrits supra.

A ce titre, le titulaire fera état des difficultés rencontrées dans la mise en place de ces actions choisis sans que cela ne remette en cause ses engagements contractuels.

Nantes Métropole, sur la base des éléments remis par le prestataire, appréciera le bilan quantitatif et qualitatif des actions menées par l'entreprise dans le cadre de ses engagements et par rapport aux objectifs qu'elle s'était fixée.

Ce bilan peut, à la demande de l'une ou l'autre de parties, donner lieu, à un temps d'échange.

Difficultés d'exécution

Le titulaire du marché doit, dans les meilleurs délais, informer le pouvoir adjudicateur par courrier recommandé avec AR des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des actions qu'il s'est engagé à réaliser ou dès lors qu'il estime ne plus être en capacité objective de poursuivre leur mise en œuvre pour quelle que raison que ce soit. Dans ce cas, seront étudiées avec le titulaire les moyens à mettre en œuvre pour parvenir aux objectifs.

Pénalités relatives aux actions de lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité

Si Nantes Métropole constate que les objectifs annuels sur lesquels s'est engagé le titulaire au titre des actions de lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité n'ont pas été atteints, le titulaire pourra se voir imposer une pénalité forfaitaire annuelle de 5.000 euros. Cette pénalité s'applique pour chacune des 3 actions choisies par le titulaire au titre de son offre.

La non remise par le prestataire des documents/renseignements demandés et de la note précitée l'expose à une pénalité de 500 € par retard constaté.

Sous-traitance

Si une partie des prestations est sous traitée, le titulaire du marché s'engage à faire respecter par son ou ses sous-traitant(s) la condition d'exécution « lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité ».

En tant qu'entreprise principale, il reste responsable globalement de l'exécution du marché.

CADRE DE REPONSE TECHNIQUE DES SOUMISSIONNAIRES

ANNEXE N°3 Lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité

Rappel La présente annexe participe au jugement des offres au titre de l'appréciation du critère et sous-critères liés à la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité. Les candidats doivent la compléter aussi précisément que possible.

Pour chacun des trois axes identifiés, le candidat choisit impérativement l'une des actions définies ci-dessous par le pouvoir adjudicateur (cocher, pour chacun des axes, au moins une action).

1 ^{er} axe	Lutter contre toute forme de discrimination	Action choisie*
1	Lutter contre la discrimination à l'embauche	
2	Prévenir et lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les comportements sexistes au travail et contre les discriminations liées au handicap	
3	Assurer une meilleure conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle	

2 ^{ème} axe	S'engager pour une meilleure qualité de vie au travail des salariés séniors**	Action choisie*
1	Prévenir les situations d'usure professionnelle et de reclassement des séniors	
2	Agir pour permettre aux seniors de s'inscrire dans des parcours qualifiants/diplômants	
3	Reconnaître et valoriser les compétences et l'expérience des salariés séniors	

3 ^{ème} axe	S'engager en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Action choisie*
1	Agir pour une plus grande mixité des métiers	
2	Agir pour accroître l'accès des femmes à des postes d'encadrement opérationnel	
3	Agir pour améliorer les conditions de travail des femmes et prévenir les situations de pénibilité	

* Cocher l'action choisie

** On entend par séniors les salarié-e-s de 50 ans et plus.

1^{er} axe	Lutter contre toute forme de discrimination
---------------------------	--

Action n°1 : Lutter contre la discrimination à l'embauche

Objectif : Organiser des actions de formation et de sensibilisation des équipes de recrutement à la lutte contre les discriminations à l'embauche

Une telle action a-t-elle déjà été mise en place par l'entreprise et si oui, comment (nombre de journée et d'heure de formation/ sensibilisation, nombre d'agents « recruteurs » bénéficiaires, contenu des formations dispensées, ...) et avec quels résultats ? :

.....

.....

.....

.....

.....

1) Objectifs

Première année d'exécution - Objectif <i>Nombre d'action de formation et de sensibilisation des équipes de recrutement à la lutte contre les discriminations à l'embauche</i>
Deuxième année d'exécution - Objectif <i>Nombre d'action de formation et de sensibilisation des équipes de recrutement à la lutte contre les discriminations à l'embauche</i>
Troisième année d'exécution - Objectif <i>Nombre d'action de formation et de sensibilisation des équipes de recrutement à la lutte contre les discriminations à l'embauche</i>
Quatrième année d'exécution - Objectif <i>Nombre d'action de formation et de sensibilisation des équipes de recrutement à la lutte contre les discriminations à l'embauche</i>
Cinquième année d'exécution - Objectif <i>Nombre d'action de formation et de sensibilisation des équipes de recrutement à la lutte contre les discriminations à l'embauche</i>
Sixième année d'exécution - Objectif <i>Nombre d'action de formation et de sensibilisation des équipes de recrutement à la lutte contre les discriminations à l'embauche</i>

2) Modalités d'exécution

L'entreprise décrit ci-dessous les modalités d'exécution de l'action (moyens humains/organisationnels mobilisés, recours à des organismes extérieurs de formation outils déployés, contenu qualitatif des formations, mesures d'information auprès du public cible, ...) et son calendrier de mise en œuvre sur les 6 années d'exécution du marché

.....

.....

.....

.....

.....

Nota : L'entreprise peut joindre tout document utile afin de compléter cette annexe

1^{er} axe	Lutter contre toute forme de discrimination
---------------------------	--

Action n°2 : Prévenir et lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les comportements sexistes au travail et contre les discriminations liées au handicap

Objectif : *Organiser des actions de formation et de sensibilisation des agents à la lutte contre les stéréotypes, les préjugés et les comportements sexistes au travail et contre les discriminations liées au handicap*

Une telle action a-t-elle déjà été mise en place par l'entreprise et si oui, comment (nombre de journée et d'heure de formation/ sensibilisation, nombre d'agents bénéficiaires, contenu des formations dispensés, ...) et avec quels résultats ? :

.....

.....

.....

.....

.....

1) Données quantitatives

Nombre d'agents que le candidat entend affecter à l'exécution du marché	
---	--

2) Objectifs

Première année d'exécution - Objectif <i>Taux d'agents affectés à l'exécution du marché ayant bénéficié d'une formation/sensibilisation pendant l'année d'exécution parmi l'ensemble des agents affectés à l'exécution du marché</i>%
Deuxième année d'exécution - Objectif <i>Taux d'agents affectés à l'exécution du marché ayant bénéficié d'une formation/sensibilisation pendant l'année d'exécution parmi l'ensemble des agents affectés à l'exécution du marché</i>%
Troisième année d'exécution - Objectif <i>Taux d'agents affectés à l'exécution du marché ayant bénéficié d'une formation/sensibilisation pendant l'année d'exécution parmi l'ensemble des agents affectés à l'exécution du marché</i>%
Quatrième année d'exécution - Objectif <i>Taux d'agents affectés à l'exécution du marché ayant bénéficié d'une formation/sensibilisation pendant l'année d'exécution parmi l'ensemble des agents affectés à l'exécution du marché</i>%
Cinquième année d'exécution - Objectif <i>Taux d'agents affectés à l'exécution du marché ayant bénéficié d'une formation/sensibilisation pendant l'année d'exécution parmi l'ensemble des agents affectés à l'exécution du marché</i>%
Sixième année d'exécution - Objectif <i>Taux d'agents affectés à l'exécution du marché ayant bénéficié d'une formation/sensibilisation pendant l'année d'exécution parmi l'ensemble des agents affectés à l'exécution du marché</i>%

3) Modalités d'exécution

L'entreprise décrit ci-dessous les modalités d'exécution de l'action (moyens humains/organisationnels mobilisés, recours à des organismes extérieurs de formation outils déployés, contenu qualitatif des formations, mesures d'information auprès du public cible,) et son calendrier de mise en œuvre sur les 4 années d'exécution du marché

.....

.....

.....

.....

.....

Nota : L'entreprise peut joindre tout document utile afin de compléter cette annexe

1^{er} axe	Lutter contre toute forme de discrimination
---------------------------	--

Action n°3 : Assurer une meilleure conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle

Objectif : *Mener des actions destinées à assurer une meilleure conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle des agents affectés à la réalisation du marché*

<p>De telles actions ont-elles déjà été mises en place par l'entreprise et si oui, comment (contenu, moyens mobilisés,) et avec quels résultats ? :</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

1) Objectifs

Première année d'exécution - Objectif <i>Taux d'agents affectés à la réalisation des prestations ayant bénéficié pendant l'année d'exécution d'actions destinées à assurer une meilleure conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle parmi l'ensemble des agents affectés à la réalisation des prestations</i>%
Deuxième année d'exécution - Objectif <i>Taux d'agents affectés à la réalisation des prestations ayant bénéficié pendant l'année d'exécution d'actions destinées à assurer une meilleure conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle parmi l'ensemble des agents affectés à la réalisation des prestations</i>%
Troisième année d'exécution - Objectif <i>Taux d'agents affectés à la réalisation des prestations ayant bénéficié pendant l'année d'exécution d'actions destinées à assurer une meilleure conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle parmi l'ensemble des agents affectés à la réalisation des prestations</i>%
Quatrième année d'exécution - Objectif <i>Taux d'agents affectés à la réalisation des prestations ayant bénéficié pendant l'année d'exécution d'actions destinées à assurer une meilleure conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle parmi l'ensemble des agents affectés à la réalisation des prestations</i>%
Cinquième année d'exécution - Objectif <i>Taux d'agents affectés à la réalisation des prestations ayant bénéficié pendant l'année d'exécution d'actions destinées à assurer une meilleure conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle parmi l'ensemble des agents affectés à la réalisation des prestations</i>%
Sixième année d'exécution - Objectif <i>Taux d'agents affectés à la réalisation des prestations ayant bénéficié pendant l'année d'exécution d'actions destinées à assurer une meilleure conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle parmi l'ensemble des agents affectés à la réalisation des prestations</i>%

2) Contenu des actions et modalités d'exécution

L'entreprise décrit ci-dessous, et pour les six années d'exécution, le contenu des actions qu'il entend mener, leurs modalités de déploiement (moyens humains/organisationnels mobilisés, recours à des organismes extérieurs, outils adoptés, mesures d'information auprès du public cible, ...) et les résultats escomptés.

.....

.....

.....

.....

.....

Nota : L'entreprise peut joindre tout document utile afin de compléter cette annexe

2 ^{ème} axe	S'engager pour une meilleure qualité de vie au travail des salariés seniors ¹
----------------------	--

Action n°1 : Prévenir les situations d'usure professionnelle et de reclassement des seniors

Objectif : *Mettre en place des parcours de transition afin de prévenir les situations d'usure professionnelle et de reclassement*

<p>De tels parcours ont-ils déjà été mis en place par l'entreprise et si oui, comment et avec quels résultats ? :</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

1) Données quantitatives

<p><i>Nombre de salarié-e-s seniors que le candidat entend affecter à la réalisation du marché</i></p>	
--	--

2) Objectifs

<p>Première année d'exécution - - Objectif <i>Taux de salarié-e-s seniors affectés à la réalisation du marché s'inscrivant, pendant l'année d'exécution, dans un parcours de transition parmi l'ensemble des salarié-e-s seniors (hors encadrement) affectés à la réalisation du marché</i></p>	<p>.....%</p>
<p>Deuxième année d'exécution - - Objectif <i>Taux de salarié-e-s affectés à la réalisation du marché s'inscrivant, pendant l'année d'exécution, dans un parcours de transition parmi l'ensemble des salarié-e-s seniors (hors encadrement) affectés à la réalisation du marché</i></p>	<p>.....%</p>
<p>Troisième année d'exécution - - Objectif <i>Taux de salarié-e-s seniors affectés à la réalisation du marché s'inscrivant, pendant l'année d'exécution, dans un parcours de transition parmi l'ensemble des salarié-e-s seniors (hors encadrement) affectés à la réalisation du marché</i></p>	<p>.....%</p>
<p>Quatrième année d'exécution - - Objectif <i>Taux de salarié-e-s affectés à la réalisation du marché s'inscrivant, pendant l'année d'exécution, dans un parcours de transition parmi l'ensemble des salarié-e-s seniors (hors encadrement) affectés à la réalisation du marché</i></p>	<p>.....%</p>
<p>Cinquième année d'exécution - - Objectif <i>Taux de salarié-e-s seniors affectés à la réalisation du marché s'inscrivant, pendant l'année d'exécution, dans un parcours de transition parmi l'ensemble des salarié-e-s seniors (hors encadrement) affectés à la réalisation du marché</i></p>	<p>.....%</p>
<p>Sixième année d'exécution - - Objectif <i>Taux de salarié-e-s seniors affectés à la réalisation du marché s'inscrivant, pendant l'année d'exécution, dans un parcours de transition parmi l'ensemble des salarié-e-s seniors (hors encadrement) affectés à la réalisation du marché</i></p>	<p>.....%</p>

3) Modalités d'exécution

L'entreprise décrit ci-dessous, pour l'ensemble des six années d'exécution, le contenu des parcours de transition envisagés et les modalités de leur déploiement (moyens humains/organisationnels mobilisés, recours à des organismes extérieurs, outils déployés, mesures d'information auprès du public cible, ...)

.....

.....

.....

.....

Nota : L'entreprise peut joindre tout document utile afin de compléter cette annexe

¹ On entend par seniors les salarié-e-s de 50 ans et plus

2 ^{ème} axe	S'engager pour une meilleure qualité de vie au travail des salariés seniors ²
----------------------	--

Action n°2 : Agir pour permettre aux seniors de s'inscrire dans des parcours qualifiants/diplômants

Objectif : *Garantir l'accès des seniors affectés à l'exécution du marché à des formations qualifiantes/diplômantes*

Une telle action a-t-elle déjà été mise en place par l'entreprise et si oui, comment (nombre de journée et d'heure de formation, nombre de seniors bénéficiaires, contenu des formations dispensés, ...) et avec quels résultats ? :

.....

.....

.....

.....

.....

1) Données quantitatives

Nombre de seniors relevant de(s) (l') équipe(s) que le candidat entend affecter à l'exécution du marché
---	-------

2) Objectifs

Première année d'exécution - Objectif <i>Taux de salarié-e-s seniors affectés à la réalisation du marché ayant bénéficié de formations qualifiantes/diplômantes pendant l'année d'exécution parmi l'ensemble des salarié-e-s seniors affectés à la réalisation du marché</i>%
Deuxième année d'exécution - Objectif <i>Taux de salarié-e-s seniors affectés à la réalisation du marché ayant bénéficié de formations qualifiantes/diplômantes pendant l'année d'exécution parmi l'ensemble des salarié-e-s seniors affectés à la réalisation du marché</i>%
Troisième année d'exécution - Objectif <i>Taux de salarié-e-s seniors affectés à la réalisation du marché ayant bénéficié de formations qualifiantes/diplômantes pendant l'année d'exécution parmi l'ensemble des salarié-e-s seniors affectés à la réalisation du marché</i>%
Quatrième année d'exécution - Objectif <i>Taux de salarié-e-s seniors affectés à la réalisation du marché ayant bénéficié de formations qualifiantes/diplômantes pendant l'année d'exécution parmi l'ensemble des salarié-e-s seniors affectés à la réalisation du marché</i>%
Cinquième année d'exécution - Objectif <i>Taux de salarié-e-s seniors affectés à la réalisation du marché ayant bénéficié de formations qualifiantes/diplômantes pendant l'année d'exécution parmi l'ensemble des salarié-e-s seniors affectés à la réalisation du marché</i>%
Sixième année d'exécution - Objectif <i>Taux de salarié-e-s seniors affectés à la réalisation du marché ayant bénéficié de formations qualifiantes/diplômantes pendant l'année d'exécution parmi l'ensemble des salarié-e-s seniors affectés à la réalisation du marché</i>%

3) Modalités d'exécution

L'entreprise décrit ci-dessous les modalités d'exécution de l'action (moyens humains/organisationnels mobilisés, recours à des organismes extérieurs de formation outils déployés, contenu qualitatif des formations, mesures d'information auprès du public cible, ...) et son calendrier de mise en œuvre sur les 6 années d'exécution du marché

.....

.....

.....

.....

Nota : L'entreprise peut joindre tout document utile afin de compléter cette annexe

² On entend par seniors les salarié-e-s de 50 ans et plus

2^{ème} axeS'engager pour une meilleure qualité de vie au travail des salariés seniors³

Action n°3 : Reconnaître et valoriser les compétences et l'expérience des salariés seniors

Objectif : Développer la fonction tutorale dans l'entreprise en prévoyant des heures de décharge, et prendre en compte cette fonction dans l'appréciation des résultats individuels des salariés seniors

1) Données contextuelles

Une telle action a-t-elle déjà été mise en place par l'entreprise ?	Oui	Non
---	-----	-----

Si oui :

Nombre d'agents au sein de l'entreprise (antenne locale)	
Nombre de tuteurs	
Nombre de tutorés	
Objectifs fixés	
Modalités de mise en œuvre (heures de décharge, ...) et de valorisation professionnelle des collaborateurs	
Résultats obtenus	

2) Objectifs au titre de l'exécution du marché

Première année d'exécution

Nombre d'agents que le candidat entend affecter à l'exécution du marché	
Nombre envisagé de tuteurs	
Nombre envisagé de tutorés	
Modalités de mise en œuvre (heures de décharge, ...) et de valorisation professionnelle des collaborateurs (évaluation des tuteurs, ...)	
Objectifs fixés (taux d'insertion des salariés tutorés, ...)	

³ On entend par seniors les salarié-e-s de 50 ans et plus

Deuxième année d'exécution

<i>Nombre d'agents que le candidat entend affecter à l'exécution du marché</i>	
<i>Nombre envisagé de tuteurs</i>	
<i>Nombre envisagé de tutorés</i>	
<i>Modalités de mise en œuvre (heures de décharge, ...) et de valorisation professionnelle des collaborateurs (évaluation des tuteurs, ...)</i>	
<i>Objectifs fixés (taux d'insertion des salariés tutorés, ...)</i>	

Troisième année d'exécution

<i>Nombre d'agents que le candidat entend affecter à l'exécution du marché</i>	
<i>Nombre envisagé de tuteurs</i>	
<i>Nombre envisagé de tutorés</i>	
<i>Modalités de mise en œuvre (heures de décharge, ...) et de valorisation professionnelle des collaborateurs (évaluation des tuteurs, ...)</i>	
<i>Objectifs fixés (taux d'insertion des salariés tutorés, ...)</i>	

Quatrième année d'exécution

<i>Nombre d'agents que le candidat entend affecter à l'exécution du marché</i>	
<i>Nombre envisagé de tuteurs</i>	
<i>Nombre envisagé de tutorés</i>	
<i>Modalités de mise en œuvre (heures de décharge, ...) et de valorisation professionnelle des collaborateurs (évaluation des tuteurs, ...)</i>	
<i>Objectifs fixés (taux d'insertion des salariés tutorés, ...)</i>	

Cinquième année d'exécution

<i>Nombre d'agents que le candidat entend affecter à l'exécution du marché</i>	
<i>Nombre envisagé de tuteurs</i>	
<i>Nombre envisagé de tutorés</i>	
<i>Modalités de mise en œuvre (heures de décharge, ...) et de valorisation professionnelle des collaborateurs (évaluation des tuteurs, ...)</i>	
<i>Objectifs fixés (taux d'insertion des salariés tutorés,...)</i>	

Sixième année d'exécution

<i>Nombre d'agents que le candidat entend affecter à l'exécution du marché</i>	
<i>Nombre envisagé de tuteurs</i>	
<i>Nombre envisagé de tutorés</i>	
<i>Modalités de mise en œuvre (heures de décharge, ...) et de valorisation professionnelle des collaborateurs (évaluation des tuteurs, ...)</i>	
<i>Objectifs fixés (taux d'insertion des salariés tutorés, ...)</i>	

Nota : L'entreprise peut joindre tout document utile afin de compléter cette annexe

1.2 Bordeaux métropole et ville

Annexe portant sur la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité

Bordeaux Métropole et la Ville de Bordeaux sont lauréat du Label Diversité et égalité hommes / femmes. Dans cette optique, Bordeaux Métropole et la Ville de Bordeaux souhaitent associer leurs fournisseurs dans une démarche d'amélioration continue en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

Aussi les candidats aux contrats de la commande publique lancés par Bordeaux Métropole ou la Ville de Bordeaux sont invités à s'interroger sur leurs propres pratiques et à s'inscrire dans (ou à poursuivre) une démarche de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

Le candidat s'engage à mettre en œuvre, en cas d'attribution du contrat, les dispositions suivantes :

Egalité entre les femmes et les hommes

- Préciser, pour le personnel affecté à l'exécution du présent contrat, la proportion d'hommes : ___% et de femmes : ___%
- Préciser, pour le personnel encadrant affecté à l'exécution du présent contrat, la proportion d'hommes : ___% et de femmes : ___%
- Préciser le nombre de femmes affectées à l'exécution du présent contrat qui bénéficieront d'une formation qualifiante ou diplômante.
- Préciser la proportion de personnes, parmi les personnes affectées à l'exécution du présent contrat, qui bénéficieront d'une formation de sensibilisation sur les stéréotypes, les préjugés et les comportements sexistes au travail : ___%

Non-discrimination des travailleurs handicapés

- Préciser, pour le personnel affecté à l'exécution du présent contrat, la proportion de personnes en situation de handicap : ___%
- Préciser, pour le personnel encadrant affecté à l'exécution du présent contrat, la proportion de personnes en situation de handicap : ___%

Lutte contre les discriminations sur tout critère

- Le candidat précisera l'action ou les actions qu'il entend mettre en œuvre, envers les personnes affectées à l'exécution **du présent marché/ de la présente concession**, en matière de prévention et de lutte contre les discriminations au travail (formation, diagnostic, action de GRH, etc..). Chaque action présentée devra être accompagnée d'un planning de déploiement sur la durée **du présent marché / de la présente concession**, ainsi que d'un (ou plusieurs) indicateurs(s) permettant à Bordeaux Métropole et la Ville de Bordeaux d'évaluer le progrès réalisé en cours d'exécution du présent contrat.

Règlement de consultation

Critère « Qualité de l'offre technique et qualité de service rendu aux usagers »

Sous critère - 1.5 : Pertinence des actions proposées en matière de lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité : 7 %

7%

2. L'égalité comme critère d'attribution d'un contrat public comportant une dimension pédagogique

Ville de Paris

Consultation gestion et exploitation de 4 Espaces Paris Jeunes

Clause CCTP :

Le titulaire s'engage au travers des prestations objets du marché à s'inscrire dans une pédagogie prévenant les discriminations et assurant la promotion de la diversité et de l'égalité, en veillant notamment à ne pas véhiculer de stéréotypes dans l'accueil, l'accompagnement et les activités proposées aux jeunes bénéficiaires.

Règlement de consultation :

Critère « Accueil et accompagnement de tous les enfants » : valorisation de la promotion de la diversité et de l'égalité dans le projet pédagogique des candidats

3. L'égalité comme critère de départage des soumissionnaires en cas d'égalité de notation

Ville de Lyon

REGLEMENT DE CONSULTATION

La question unique d'égalité et non-discrimination est la suivante : la Ville de Lyon souhaite associer ses fournisseurs dans une démarche d'amélioration continue en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

Aussi chaque candidat à un marché public de la Ville de Lyon est invité à s'interroger sur ses propres pratiques et à s'inscrire (ou poursuivre) dans une démarche de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

Pour rappel les obligations légales en matière de non-discrimination sont les suivantes : l'article L2141-4 du code de la Commande Publique définit les exclusions de la procédure de passation des marchés publics pour toutes les personnes sanctionnées pour méconnaissances des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art 1146-1 du Code du Travail) et à la discrimination (art 225-1 du Code Pénal).

Le candidat décrira, de façon précise et concrète, l'action ou les actions de promotion de l'égalité et de prévention des discriminations qu'il souhaite mener parmi les 5 axes suivants : sexe, handicap, âge, origine, religion (au minimum 1 axe choisit parmi les 5 proposés.) Ces actions seront mises en œuvre pendant l'exécution du marché et concerneront les moyens affectés à la réalisation du marché.

Il est demandé au candidat de décrire les modalités de mise en œuvre des actions choisies (tels que les moyens humains, matériels et financiers) en fonction des domaines d'action suivants : recrutement – rémunération – formation et développement des compétences – mixité des métiers – évolution professionnelle (le candidat devra choisir au minimum un domaine d'action).

La Ville de Lyon prendra en compte :

- La pertinence et le nombre d'actions dans chacun des domaines (un ou plusieurs) que le candidat s'engage à réaliser pendant l'exécution du marché ;
- Le nombre de bénéficiaires de ces actions parmi les moyens humains affectés ;

- Les moyens dédiés à ces actions par le candidat (moyens humains et organisationnels, contenus des actions, outils utilisés, information des personnes concernées, budget, etc.) ;
- Les indicateurs de bonne exécution prévus pour chaque action par le candidat (échancier, objectifs par étapes, reporting vers la Ville de Lyon, retours du personnel concerné, etc.).

En cas de départage, il est conseillé d'appliquer la grille de notation suivante (la grille de cotation ne sera pas transmise aux candidats).

- 0 : le candidat n'a pas répondu ;
- 1 : le candidat choisit le ou les domaines mais sans explication ;
- 2 : le candidat apporte des éléments sur la pertinence et le nombre d'actions ainsi que nombre de bénéficiaires de ces actions parmi les moyens humains affectés ;
- 3 : en plus des points ci-dessus, le candidat apporte des éléments sur les moyens dédiés à ces actions par le candidat (moyens humains et organisationnels, contenus des actions, budget, etc.) ;
- 4 : exposé des moyens du contrôle proposés par le candidat.

4. Clauses incitatives relatives à la promotion de la diversité ou à la lutte contre les discriminations

Ville de Paris, Ville et métropole de Bordeaux

Annexe au règlement de consultation

La promotion de la diversité dans l'entreprise Démarche de progrès

Les informations recueillies font l'objet d'un traitement informatique destiné à des études statistiques, dont les mentions sont précisées ci-dessous.

Conformément à la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en vous adressant à [...]

Nom de l'entreprise	
Siret	
Contact	
Adresse	
Tel :	
Courriel	
Nombre de salariés	
Chiffre d'affaires	
Secteur d'activité	
Titulaire du label diversité	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non

1. Motivation de l'engagement et grands axes de la démarche diversité

1.1 Êtes-vous engagé dans une démarche de progrès en matière de diversité ?

- Oui
 - directement en tant qu'entreprise appartenant ou n'appartenant pas à un groupe
 - indirectement en tant que filiale appartenant à un groupe engagée dans cette démarche
- En cours
- Nous l'envisageons
- Non

1.2 Avez-vous formalisé votre engagement ?

- Oui, il est mis en place et structuré
- Oui il existe et reste à structurer
- Nous l'envisageons
- Non

Dans la négative, passez à la question 1.2.2

1.2.1 Dans l'affirmative,

1.2.1.1 Comment ?

- Par l'obtention du label diversité
- Par la signature charte diversité
- Par un accord accord collectif ou individuel
- Par d'autres actions, préciser :
.....
.....

1.2.1.2 Quels sont les publics visés par vos actions

- Femmes
- Jeunes (moins de 25 ans)
- Séniors (plus de 50 ans)
- Personnes en situation de handicap
- Personnes éloignées de l'emploi
- Habitants des quartiers « sensibles »
- Autres
.....
.....

1.2.1.3 Quel(s) levier(s) privilégiez-vous ?

- Recrutement
- Formation
- Promotion
- Autres
-
-

1.2.1.4 Quelle est l'instance ou la personne de l'entreprise référente dans cette démarche ?

- Direction Générale
- DRH
- Encadrement
- Autres
-
-

1.2.1.5 Pour quelles raisons menez-vous ces actions ?

- Amélioration de la performance économique
- Amélioration de la gestion des RH
- Démarche globale de Responsabilité Sociale de l'entreprise
- Raisons morales/ éthiques
- Valorisation de l'image
- Autres
-
-

1.2.2 Dans la négative,

1.2.2.1 Quels pourraient être les publics visés par vos actions ?

- Femmes
- Jeunes (moins de 25 ans)
- Séniors (plus de 50 ans)
- Personnes en situation de handicap
- Personnes éloignées de l'emploi
- Habitants des quartiers « sensibles »
- Autres
-
-

1.2.2.2 Pour quelles raisons allez-vous mener ces actions ?

- Amélioration de la performance économique
- Amélioration de la gestion des RH
- Démarche globale de Responsabilité Sociale de l'entreprise
- Raisons morales/ éthiques
- Valorisation de l'image
- Autres
-
-

2. Sensibilisation et formation des collaborateurs à la démarche diversité

2.1 Avez-vous mis en place des actions et/ou outils de sensibilisation et de formation à la diversité de vos collaborateurs ?

- Oui
- En cours
- Nous l'envisageons
- Non

Dans la négative, passez à la question 2.1.2

2.1.1 – Dans l'affirmative,

2.1.1.1 Quels outils sont mis en place dans votre entreprise ?

- Réunions d'information interne
- Diffusion d'informations (affichage, mails...)
- Formation spécifiques « diversité »
- Autres
-
-

2.1.1.2 Quels sont les publics visés, dans l'entreprise, par ces actions ?

- Dirigeants
- Membres de l'équipe RH
- Encadrement
- Représentants du personnel
- Ensemble des collaborateurs

2.1.2 – Dans la négative,

2.1.2.1 Quels outils pourraient être mis en place dans votre entreprise ?

- Réunions d'information interne
- Diffusion d'informations (affichage, mails...)
- Formation spécifiques « diversité »
- Autres
-
-

2.1.2.2 Quels pourraient être les publics visés, dans l'entreprise, par ces actions ?

- Dirigeants
- Membres de l'équipe RH
- Encadrement
- Représentants du personnel
- Ensemble des collaborateurs
- Autres
-
-

3. Communication sur l'engagement diversité

3.1 Avez-vous communiqué sur votre engagement en matière de diversité ?

- Oui
- En cours
- Nous l'envisageons
- Non

Dans la négative, passez à la question 3.1.2

3.1.1 Dans l'affirmative,

3.1.1.1 Quels publics sont visés ?

Cible en interne :

- Managers
- Représentants du personnel
- Ensemble des collaborateurs
- Autres
-
-
-

Cible en externe :

- Fournisseurs
- Prestataires
- Sous-traitants
- Clients
- Public
- Autres.....
.....
.....

3.1.2 Dans la négative

3.1.2.1 Quels publics pourraient être visés ?

Cible en interne :

- Managers
- Représentants du personnel
- Ensemble des collaborateurs
- Autres.....
.....
.....

Cible en externe :

- Fournisseurs
- Prestataires
- Sous-traitants
- Clients
- Public
- Autres.....
.....
.....

Date :

Signature :

5. Clause de progrès sur la promotion de l'égalité femmes-hommes

Ville de Vienne (Autriche) - Rédaction adaptée

Annexe à l'acte d'engagement : Promotion de l'égalité femmes/hommes comme condition d'exécution du marché

<p>N° et objet du lot ...</p> <p><i>(Compléter un cadre de réponse par lot)</i></p>
<p>Entreprise...</p>

Déclaration d'engagement

Le présent engagement a pour objectif la promotion de l'égalité femmes/hommes et la lutte contre les discriminations, dans le cadre de l'exécution du marché et dans la limite de la durée du marché. Les mesures détaillées ci-après doivent concerner les salariés susceptibles d'être affectés ou participant de manière directe ou indirecte à l'exécution du marché. Cet engagement est une condition obligatoire d'exécution du marché.

Cette condition d'exécution ne s'applique pas aux entreprises de moins de 11 salariés.

Engagement

Dans le cadre du marché, l'entreprise candidate s'engage à mettre en œuvre les mesures suivantes, sélectionnées dans le catalogue de mesures de promotion de l'égalité femmes/hommes ci-joint.

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés doivent sélectionner au minimum deux mesures de promotion de l'égalité : une mesure du groupe A, B ou C et une mesure du groupe D.

Les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés doivent sélectionner au minimum quatre mesures de promotion de l'égalité : une mesure de chacun des groupes A, B, C, D.

Mesure du groupe A ...

Mesure du groupe B ...

Mesure du groupe C ...

Mesure du groupe D ...

Contrôle et évaluation des engagements

A la moitié du délai d'exécution du marché, le titulaire fournira au maître d'ouvrage une attestation écrite détaillant les mesures mise en œuvre à cette date.

Ce justificatif devra être contresigné par un représentant du Comité social et économique, ou par le membre de l'instance représentative des salariés en charge des questions relatives à l'égalité femmes/hommes.

A l'initiative du maître d'ouvrage, une réunion portant sur la mise en œuvre des engagements en matière de promotion de l'égalité femmes/hommes par le titulaire pourra être organisée à la moitié du délai d'exécution du marché.

Au cours du dernier trimestre d'exécution, le titulaire fournira au maitre d'ouvrage une seconde attestation écrite détaillant les mesures mise en œuvre au cours du marché.

Ce justificatif devra être contresigné par un représentant du Comité social et économique, ou par le membre de l'instance représentative des salariés en charge des questions relatives à l'égalité femmes/hommes

Une réunion de restitution portant sur la mise en œuvre des engagements sera organisée à l'initiative du maitre d'ouvrage au cours du dernier trimestre d'exécution.

Le titulaire pourra démontrer par tout moyen la bonne réalisation des mesures auxquelles il s'engage par la présente déclaration.

Difficultés d'exécution

Toute difficulté rencontrée par le titulaire dans le cadre de l'exécution des mesures de promotion de l'égalité femmes/hommes doit être signalée, sous huitaine, au pouvoir adjudicateur par courrier recommandé avec accusé de réception.

Dans ce cas, le titulaire étudiera en concertation avec le pouvoir adjudicateur les moyens à mettre en œuvre pour respecter les engagements pris.

Pénalités

[A rappeler dans le CCAP]

En cas de non-respect des engagements pris au point 1. de la présente annexe, le titulaire s'expose aux pénalités suivantes :

Non remise d'une des attestations contresignées	1 000 €HT après mise en demeure infructueuse/
Non-respect de chacune des mesures auxquelles le titulaire s'est engagé	0.5 ‰ du montant du marché / mesure non-atteinte, dans la limite de 5 000 €HT / mesure non-atteinte
Absence non justifiée à l'une des réunions portant sur la promotion de l'égalité femmes/hommes	1 000 €HT

La bonne foi de l'entreprise et la sincérité des démarches engagées par le titulaire en faveur de la promotion de l'égalité femmes/hommes sera prise en compte par le maitre d'ouvrage, en cas de non-réalisation ou de réalisation partielle des objectifs auxquels le titulaire s'engage.

Fait le : _____ à :

Cachet et signature du titulaire :

Groupe A Promotion des femmes dans le recrutement

1.	Présentation de la proportion actuelle de femmes à tous les postes de direction (intermédiaires et supérieurs)	<input type="checkbox"/>
	Présentation de la proportion actuelle de femmes à tous les postes de direction	
	Présentation de l'évolution de la proportion de femmes aux postes de direction intermédiaires et supérieurs	
	Si les femmes sont significativement sous-représentées aux postes d'encadrement	
	Informations sur l'évolution prévue de la proportion de femmes aux postes d'encadrement intermédiaire et supérieur (par exemple avec une description des objectifs et modalités de mise en œuvre)	
	<i>Note : Le nombre de femmes aux postes d'encadrement devrait correspondre à leur part du nombre total d'employés</i>	
2.	Augmentation de la proportion de places d'apprentissage pour les apprenties (ou formation au moins équivalente), dans des domaines professionnels dans lesquels les femmes sont sous-représentées ou dans des domaines professionnels encore atypiques pour les femmes	<input type="checkbox"/>
	Présentation de la part des apprenties dans le nombre total moyen de tous les candidats	
	Indication de la part des apprenties dans tous les apprentis acceptés, au cours des 3 dernières années	
	Si les femmes sont significativement sous-représentées dans les effectifs d'apprentis	
	Description des mesures correctives prises pour permettre l'augmentation de la part des apprenties	
	<i>Note : L'objectif à atteindre est une proportion équivalente de femmes et d'hommes</i>	
3.	Recrutement d'apprenties (ou femmes en formation au moins équivalente) à l'issue de leur formation, au moins à hauteur de leur part dans l'entreprise au cours de leur formation	<input type="checkbox"/>
	Indication de la proportion d'apprenties recrutées à l'issue de leur formation, par rapport au nombre total d'apprentis recrutés	
	Si la proportion des apprenties recrutée est inférieure à leur part dans l'entreprise au cours de la formation	
	Description des mesures correctives prises pour permettre l'augmentation de la part d'apprenties recrutées à l'issue de leur formation dans l'entreprise	
	<i>Note : La proportion devrait au moins correspondre à la part d'apprenties dans l'entreprise au cours de la formation</i>	

4.	Offres de stage pour les filles et les jeunes femmes, en particulier dans les métiers où les femmes sont sous représentées	<input type="checkbox"/>
	Indication de la proportion de femmes candidates à un stage, dans le nombre total de candidats à un stage Indication de la proportion de femmes parmi l'ensemble des stagiaires acceptés sur les 3 dernières années	
	Si un déséquilibre est constaté	
	Description des mesures correctives prises pour augmenter la proportion de stagiaires femmes (par ex : discussions sur la culture d'entreprise, en particulier avec les salariés masculins)	
	<i>Note : dans les domaines d'activité où celles-ci sont sous-représentées, la proportion de stagiaires femmes devrait être en augmentation constante</i>	

Groupe B Renforcement de l'accès des femmes à la formation

1.	Mesures de formation destinées aux femmes, pour leur permettre d'accéder à des postes qualifiés	<input type="checkbox"/>
	Informations sur les formations proposées aux salariés de l'entreprise au cours des 3 dernières années et proportion de femmes parmi les participants	
	Informations sur la proportion de salariés à temps partiel parmi les participants	
	Si un déséquilibre est constaté	
	Description des mesures correctives prévues pour renforcer la qualification des salariées pour leur permettre d'accéder aux postes les plus qualifiés (avec une attention particulière pour les salariées en temps partiel)	
	<i>Note : Les femmes peuvent avoir un sentiment de légitimité moindre en matière d'accès aux formations permettant d'accéder aux postes les plus qualifiés</i>	
2.	Place des femmes dans d'autres actions de formations internes mises en place par le titulaire	<input type="checkbox"/>
	Informations sur les formations internes proposées aux salariés de l'entreprise au cours des 3 dernières années et proportion de femmes parmi les participants	
	Informations sur la proportion de salariés à temps partiel parmi les participants	
	Si un déséquilibre est constaté	
	Description des mesures correctives prévues pour favoriser l'accès à la formation des femmes, au moins à hauteur de leur proportion dans l'entreprise	
	<i>Note : Le nombre de place en formation réservé aux femmes devrait au minimum correspondre à leur proportion dans l'entreprise</i>	

3.	Place des femmes dans les formations externes à l'entreprise	<input type="checkbox"/>
	Information sur les formations externes effectuées dans les 3 dernières années (thématiques, nombre) et proportion de femmes parmi les participants	
	Informations sur la proportion de salariés à temps partiel parmi les participants	
	Si un déséquilibre est constaté	
	Description des mesures correctives prévues pour augmenter la proportion de femmes qui participent aux formations qualifiantes externe	
	<i>Note : Le nombre de femmes qui participent à des formation externes devrait être au moins égal à leur part dans l'effectif</i>	
4.	Prise en compte préférentielle des femmes dans l'avancement de carrière après avoir réussi une mesure de formation interne ou externe	<input type="checkbox"/>
	Information sur le nombre de femmes et d'hommes qui ont bénéficié d'une promotion professionnelle après une formation interne ou externe, au cours des 3 dernières années	
	Si un déséquilibre est constaté :	
	Description des mesures correctives prises en matière d'avancement professionnel des femmes après une formation interne ou externe	
	<i>Note : La part des femmes qui bénéficient d'un avancement professionnel suite à une formation devrait être égale à celle des hommes</i>	

Groupe C Equilibre vie professionnelle / vie personnelle

1.	Flexibilité des horaires de travail en fonction des besoins individuels	<input type="checkbox"/>
	Description des possibilités offertes (horaires flexibles, travail à distance, choix entre temps de travail complet et partiel à l'initiative du salarié, etc.)	
	Information sur le nombre de salariés qui ont bénéficié de ces possibilités au cours des 3 dernières années	
	Si pas de possibilité offerte	
	Description des mesures de flexibilité envisagées	
	<i>Note : la réponse attendue doit prendre en compte les besoins de flexibilité identifiés dans l'entreprise, dans l'objectif d'assurer un meilleur équilibre vie professionnelle / vie privée</i>	
2.	Offre de télétravail	<input type="checkbox"/>
	Description des possibilités offertes dans l'entreprise au cours des 3 dernières années (nombre de salariés concernés, répartition en fonction des niveaux fonctionnels)	
	Si pas de possibilité offerte	
	Description des mesures de télétravail envisagées	
	<i>Note : la réponse attendue doit prendre en compte les besoins de télétravail identifiés dans l'entreprise, dans l'objectif d'assurer un meilleur équilibre vie professionnelle / vie privée</i>	

3.	Possibilité de travail à temps partiel dans les postes de direction	<input type="checkbox"/>
	Description des possibilités offertes dans l'entreprise au cours des 3 dernières années. Précision du nombre de personnes qui utilisent ou ont utilisé cette possibilité (distinction femmes/hommes)	
	Si pas de possibilité offerte	
	Description des mesures envisagées pour permettre aux femmes et aux hommes d'accéder à des postes de direction à temps partiel	
	<i>Note : la réponse attendue doit prendre en compte les besoins de temps partiels identifiés dans l'entreprise, dans l'objectif d'assurer un meilleur équilibre vie professionnelle / vie privée</i>	
4.	Solutions de garde d'enfants interne ou externe proposées par l'entreprise	<input type="checkbox"/>
	Pour les grandes entreprises, existe-t-il un jardin d'enfant / crèche d'entreprise ? Sinon, existe-t-il des mesures de soutien (sous forme financière ou organisationnelles (réservation de places en crèche, etc.)	
	Si pas de solution de garde, ni soutien à la garde des enfants	
	Description des mesures envisagée pour accompagner les salariés dans la garde de leurs enfants	
	<i>Note : la réponse attendue doit prendre en compte les besoins de garde d'enfant des salariés de l'entreprise, dans l'objectif d'assurer un meilleur équilibre vie professionnelle / vie privée</i>	
5.	Retour au travail après congés parental / paternité / maternité	<input type="checkbox"/>
	Informations sur la part de salariés en congé parental qui ont repris leur poste d'origine au cours des 3 dernières années	
	Description des mesures de planification de la réintégration des salariés	
	Description des possibilités de maintien du lien entre l'entreprise et le salarié en congé parental (accès aux informations internes de l'entreprise, interlocuteur spécifique, invitation à des événements liés à la vie de l'entreprise, etc.)	
	Si pas de mesure spécifique existante	
	Description des mesures envisagées pour accompagner le retour au travail après un congé lié à la naissance ou l'éducation d'un enfant	
	<i>Note : La réponse attendue doit permettre d'identifier les mesures envisagée et le planning de mise en place de ces mesures</i>	

Groupe D Mesures structurelles

1.	Mise en place d'un plan d'action ou d'un accord pour l'égalité femmes/hommes dans l'entreprise	<input type="checkbox"/>
	Présentation du plan d'action mis en place dans l'entreprise	
	Détail des mesures à caractère contraignant de ce plan d'action	
	Détail des parties prenantes à son élaboration	
	Informations sur sa date d'entrée en vigueur, sur la périodicité du suivi	
	Si pas de plan d'action, pas d'accord d'entreprise	
	Indiquer la date à laquelle un tel plan sera disponible, qui est impliqué dans sa réalisation, quels objectifs contraignants sont visés, etc.	
	<i>Note : L'objectif d'un tel document est d'améliorer effectivement l'égalité femmes/hommes dans l'entreprise</i>	
2.	Mise en place de formations continues sur la thématique de l'égalité femmes/hommes	
	Indiquer les formations proposées sur le thème de l'égalité femmes/hommes	
	Nombre de salariés ayant suivi ces formations au cours des 5 dernières années (distinguer ceux qui occupent des postes de direction)	
	Si pas de formation déjà réalisée	
	Indiquer les formations prévues sur le thème de l'égalité femmes/hommes	
	Préciser les mesures qui seront prises pour encourager les salariés à participer à ces formations	
	<i>Note : Les formations sur cette thématique devraient être systématisées, en particulier pour les décideurs</i>	
3.	Nomination d'un représentant des femmes	<input type="checkbox"/>
	Indiquer si cette fonction existe dans l'entreprise (description de la fonction, responsabilités, pouvoirs, processus de nomination)	
	Si pas de représentation statutaire des femmes dans l'entreprise	
	Indiquer la date de création prévue pour la nomination d'un représentant, ainsi que les prérogatives liées à cette fonction, les moyens alloués, etc.	
	<i>Note : Cette fonction doit impliquer de réelles responsabilités, de réels pouvoirs, un budget propre, etc.</i>	

4.	Lutter contre le harcèlement et les pratiques sexistes	<input type="checkbox"/>
	Description des règles édictées dans l'entreprise pour informer les salariés sur l'interdiction des comportements sexistes et du harcèlement et sur les sanctions encourues	
	Description des mesures de sensibilisation prises (plan d'action, journées de sensibilisation, informations collectives, sensibilisation des managers et des décideurs, etc.)	
	Description des mesures de soutien aux victimes et des sanctions pour les auteurs	
	Si pas de mesure mise en œuvre	
	Afficher les réglementations et informations contre les harcèlements et les pratiques sexistes	
	Proposer des actions de sensibilisation et un calendrier de réalisation	
	Définir les mesures de soutien pour les victimes et les sanctions pour les auteurs	
	<i>Note : Les informations et les actions de sensibilisation doivent montrer qu'il existe un positionnement clair et sans équivoque de l'entreprise pour lutter contre le harcèlement et les pratiques sexistes</i>	

6. Clause de prévention des discriminations, de promotion de l'égalité des chances et de la diversité – Animation et encadrement

Ville de Paris

Encadrement d'ateliers sportifs :

Le soumissionnaire retenu dans le cadre de l'accord-cadre devra s'engager, au titre de l'exécution de l'accord-cadre, dans une démarche d'amélioration continue de la qualité de ses pratiques sociales en matière de prévention des discriminations, ainsi que de promotion de l'égalité des chances et de la diversité. La promotion de la diversité s'entend comme l'ensemble des moyens permettant de garantir l'égalité réelle de traitement entre tous les individus dans le domaine de l'emploi, indépendamment de leurs différences. Elle regroupe des actions de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité des chances.

Dans le cadre du présent marché, le titulaire veille à ce que les animateur.rices ne véhiculent pas de stéréotypes genrés (attitude, langage, ...) et promeuvent une pratique sportive égalitaire et non-stigmatisante. Pour ce faire, le titulaire porte à la connaissance des personnes en charge de l'animation des ateliers sportifs la « charte de l'animateur-riche » et la leur faire signer.

Le titulaire doit communiquer au pouvoir adjudicateur, au moment du bilan intermédiaire, ou sur simple demande et dans le délai mentionné dans la demande, les justificatifs relatifs à la mise à disposition de la charte aux animateur-rices (présence dans le livret d'accueil des intervenant-es par exemple) et à la signature de cette charte par chaque animateur-riche.

<https://cdn.paris.fr/paris/2021/10/15/6efa0ad296b0b18c7e0c1a8b9e51d21e.pdf>

<https://cdn.paris.fr/presse/2020/03/23/ffec3493075950bfdfc325fba9061664.pdf>

7. Critère d'attribution relatif à l'égalité femme-homme, en lien avec une clause sociale d'insertion

7.1 Direction des Achats de l'Etat

REGLEMENT DE CONSULTATION

Qualité de l'action d'insertion

Un nombre de points sur 100 est attribué à ce sous-critère. Le nombre de points obtenus est calculé selon les réponses du soumissionnaire à l'annexe MES 3 « Performance de l'offre en matière d'insertion » et le barème indiqué dans cette même annexe.

La notation porte sur :

Le taux de féminisation des publics bénéficiaires ;

L'offre de formation proposée aux publics bénéficiaires ;

L'accompagnement et le tutorat proposé aux publics bénéficiaires.

La note finale obtenue au sous-critère pour l'ensemble de l'offre est calculée selon la méthode ci-dessous.

Note du sous-critère = [(nombre de points obtenus par le candidat) / 100] x 4

QUESTIONNAIRE

Accord-cadre relatif à l'acquisition, location/maintenance de solutions d'impression et exécution de prestations associées pour les services de l'Etat, les établissements publics et autres organismes

ANNEXE

Questionnaire « Performance de l'offre en matière d'insertion des publics rencontrant des difficultés sociales ou professionnelles particulières »

Avertissement

Cette fiche doit être complétée par chaque entreprise soumissionnaire.

Il ne s'agit pas d'exposer la politique générale de l'entreprise en matière d'insertion professionnelle mais de préciser les mesures qui seront prises dans le cadre du présent marché pour répondre de façon concrète au critère d'attribution sur la performance de l'offre en matière d'insertion des publics éloignés de l'emploi.

Les informations fournies par le soumissionnaire dans ce questionnaire visent exclusivement les publics bénéficiaires de la clause obligatoire d'insertion par l'activité économique inscrite au présent marché. Elles ne s'appliquent pas à l'ensemble des moyens humains mis à disposition par l'entreprise pour la réalisation des prestations inscrites au marché.

L'offre du soumissionnaire au présent questionnaire vaut engagement une fois le marché notifié et fera l'objet de vérification tout au long de l'exécution du marché.

Le critère de performance en matière d'insertion, décrit dans le présent questionnaire, est noté sur 100 points ; il est décomposé en 3 sous-critères :

1. Le taux de féminisation des salariés en insertion : 50 points
2. Le dispositif de formation des salariés en insertion: 30 points
3. L'accompagnement des salariés en insertion : 20 points

1) Taux de féminisation du personnel que l'entreprise entend mobiliser pour atteindre l'objectif d'insertion (« 50 » points)

On considère **(A)** comme étant le nombre de personnel **technique** en insertion que l'entreprise entend affecter au marché et **(B)** le nombre de personnel **technique féminin** en insertion que l'entreprise entend affecter au marché

- **Taux de féminisation de personnel technique en insertion**
($100 * B / A$) : **(30 points)**

..... %

On considère **(C)** comme étant le nombre de personnes (**hors personnel technique**) en insertion que l'entreprise entend affecter au marché et **(D)** le nombre de femmes (**hors personnel technique**) en insertion que l'entreprise entend affecter au marché :

- **Taux de féminisation du personnel (hors personnel technique) en insertion**
($100 * D / C$) auquel l'entreprise s'engage : **(20 points)**

..... %

2) Dispositifs de formation professionnelle proposés par l'entreprise au(x) salarié(s) en insertion dans le cadre de l'exécution du marché (« 30 » points)

Note : Les 3 sous-critères "formation" renvoient aux formations qui seront suivies par les salariés en insertion recrutés via la modalité "embauche directe" (hors recours au secteur de l'insertion par l'activité économique)

2.1 Quelle politique prévoyez-vous en termes de formation des publics en insertion embauchés au cours du présent-cadre (Agencement des parcours de formation, partenariat avec les organismes de formation, plan de recrutement des candidats en alternance, accompagnement des salariés dans le choix de formations à suivre, compétences et savoirs-être visés en priorité, formations obligatoires / parcours personnalisés selon les profils.) ? (15 points)

.....
.....
.....
.....
.....

2.2. Formations non-certifiantes des salariés en insertion affectés au marché (5 points)

RAPPEL : Ce sous-critère concerne les types formations, qu'elles soient longues ou courtes, **qui ne sont pas sanctionnées par un certificat de qualification / titre professionnel** mais qui visent à acquérir de nouvelles compétences ou de nouveaux savoirs faire, sans que le thème ou le domaine de formation concerné ne fasse l'objet d'une notation dans le présent questionnaire. Il s'agit ici de décrire les formations non-certifiantes qui seront proposées aux salariés en insertion recrutés et mobilisés sur le présent accord-cadre.

Formation 1 :

Libellé :
Durée (en heures) : h

Formation 2 :

Libellé :
Durée (en heures) : h

Formation 3 :

Libellé :
Durée (en heures) : h

(Ajoutez d'autres formations si nécessaire)

2.2 Formations certifiantes (10 points)

RAPPEL : Une formation certifiante débouche sur un certificat de qualification reconnu par les branches professionnelles, un certificat de compétences ou un titre professionnel **inscrits au Répertoire Nationale de la certification professionnelle**. Pour ce sous-critère, **toute réponse renvoyant à une formation non-certifiante sera considérée comme nulle**. La nature des parcours envisagés peut varier selon les besoins de l'entreprise et les profils des salariés en insertion. La réponse attendue concerne la durée des formations proposées ainsi que le certificat ou titre visé. L'entreprise est libre de détailler plusieurs types de formations certifiantes à envisager tout au long du marché selon les salariés et les domaines d'activités concernés.

Le titulaire doit renseigner les formations certifiantes qui seront proposées aux salariés en insertion, recrutés et mobilisés sur le présent accord-cadre.

Notes : Il est possible de ne proposer qu'une seule option de formation/ ou au contraire de proposer différents parcours alternatifs, pour différents profils ou postes. Pour le cas où plus de 3 formations sont envisageables, ajouter un feuillet supplémentaire en déclinant toujours le libellé, le titre visé, la durée.

- **Formation 1 :**
 - o Libellé :
 - o Durée (en heures) :h
 - o Niveau de qualification/ titre professionnel visé (BEP,CAP, CQP, Titre pro.....) :
 - o Organisme de formation :

- **Formation 2 :**
 - o Libellé :
 - o Durée (en heures) :h
 - o Niveau de qualification/ titre professionnel visé (BEP,CAP, CQP, Titre pro.....) :
 - o Organisme de formation :

- **Formation 3**
 - o Libellé :
 - o Durée (en heures) :h
 - o Niveau de qualification/ titre professionnel visé (BEP, CAP, CQP, Titre pro.....) :
 - o Organisme de formation :

(Ajoutez d'autres formations si nécessaire)

3) Accompagnement proposé par l'entreprise pour le(s) salarié(s) en insertion (« 20 » points)

3.1 Tutorat (15 points)

3.1.1 Présence d'un tuteur (5 points)

Oui

Non

Ancienneté (en mois) du tuteur dans sa fonction au sein de l'entreprise (à titre indicatif, non noté) :

..... Mois

Compléments d'informations éventuels

.....

.....

.....

.....

.....

3.1.2 Formation du tuteur à l'accompagnement de publics spécifiques ? (5 points)

Oui

Non

Si oui, nombre d'heures et intitulé de la formation?

.....
.....

Si non, est-il prévu qu'il reçoive une formation ?

Oui

Non

Si oui, nombre d'heures et intitulé de la formation?

.....
.....

3.1.3 Nombre d'heures consacrées chaque mois, par le tuteur à l'accompagnement personnalisé et individualisé d'un salarié en insertion : **(5 points)**

Nombre d'heures :

3.2 Suivi des publics en insertion durant l'exécution du marché (5 points)

3.2.1 Comment sera évalué le travail et la progression du (des) salarié(s) en insertion ? Quelle sera la fréquence des évaluations ? **(2,5 points)**

- Dispositif d'évaluation

Oui

Non

Si oui, décrire nombre, fréquence et contenu des évaluations

.....
.....
.....
.....

3.2.2. Mesures prises par l'entreprise pour assurer l'accompagnement du (des) salarié(s) en insertion pour identifier et remédier à d'éventuelles difficultés sociales (logement, santé, famille...) **(2,5 points)**

- Mesures proposées

Oui

Non

Si oui, selon quelles modalités (interne, externe, etc.), décrire

.....
.....
.....
.....

7.2 Métropole de Lyon

REGLEMENT DE CONSULTATION

sous-critère 4	Encadrement technique et tutorat professionnel réalisé par l'entreprise pour les personnes en insertion : - Modalités du tutorat et/ou de l'encadrement technique mis en œuvre ; - Accueil, accompagnement et intégration des recrutements d'insertion dans l'entreprise ; - Outils de reporting mobilisés (livret d'accueil, livret de suivi, attestation de compétences...) - Durée, régularité et articulation des temps d'accompagnement	4%
sous-critère 5	Diversification des postes affectés à des recrutements d'insertion de plus d'un mois durant l'exécution du marché appréciée au regard : - des profils de postes qui seront ciblés pour réaliser des recrutements d'insertion ; - des processus de recrutement proposés pour favoriser une diversité des postes dédiés à des recrutements d'insertion.	3%
sous-critère 6	Pertinence des mesures permettant de favoriser l'accès des publics féminins aux opportunités d'emploi générées par ce marché : - Part des heures d'insertion réservées aux femmes dans l'exécution du marché ; - Liste des structures que l'entreprise s'engage à contacter ; - Procédure de recrutement prévue pour atteindre les objectifs.	3%

CADRE DE REPONSE SOCIAL DES ENTREPRISES

10. Crit. 10 - Encadrement technique et tutorat professionnel réalisé par l'entreprise pour les personnes en insertion

10.1 Les modalités de tutorat et accompagnement technique mise en œuvre dans le cadre de ce marché :

Durée, nombre de salariés en insertion encadré par tuteur, disponibilité et proximité du tuteur

...

10.2 Schéma d'articulation de l'accompagnement (acteurs/temps/ acteur/ fréquence/ reporting) intégrant le % de temps de travail mensuel dédié à l'accompagnement en face à face par le salarié en insertion

...

Pièces à fournir :

CV du ou des tuteurs

Justificatifs, déroulé pédagogique des formations des tuteurs

Supports utilisés dans l'intégration et le tutorat des salariés en insertion, Livret de suivi du salarié, livret d'accueil, attestation

11. Diversification des postes affectés à des recrutements d'insertion de plus d'un mois durant l'exécution du marché

11.1 Indiquer le nombre de postes et pourcentage minimum envisagés

...

11.2 Présenter la liste des métiers et effectifs prévisionnels mobilisés sur le marché

...

11.3 Présenter la liste des métiers et fonctions identifiés par le répondant comme support d'insertion

...

11. 4. Description d'un process de recrutement :

- Décrire les modalités / étapes

- Spécificité métier

- Liste et rôle des partenaires identifiés

Pièces à fournir :

Tableau d'estimation des effectifs en insertion recrutés par métier ciblé

Fiches de postes

12. Pertinence des mesures permettant de favoriser l'accès des publics féminins aux opportunités d'emploi générées par ce marché

12.1 Indiquer la part des effectifs féminins de l'entreprise intervenant sur le marché

...

12.2 Indiquer la part des heures d'insertion réservées aux femmes avec une répartition annuelle et globale à échéance du marché

...

11.3 Description de la procédure de recrutement structurée pour garantir la réalisation des objectifs.

...

Pièces à fournir : *Une liste des structures identifiées pour participer à la bonne réalisation des objectifs fixés*