



S'engager dans une démarche de labellisation Diversité

La petite équipe qui a décidé de passer à l'acte

Lorsque Sophie, 52 ans, responsable du magasin de prêt-à-porter « L'Atelier Urbain » (18 salariés), reçoit pour la troisième fois la candidature d'une vendeuse de 58 ans restée sans suite après entretien, elle s'interroge. Officiellement, rien d'irrégulier. Officieusement, les décisions se prennent « au feeling » entre elle et Thomas, le dirigeant.

Dans l'équipe, deux vendeurs approchent la soixantaine. Karim, 59 ans, confie en entretien annuel qu'il n'est plus sollicité pour les formations produits digitales, réservées aux « plus à l'aise avec l'outil ». Aucune intention discriminatoire, mais une habitude installée : on suppose, on anticipe, on évite.

Le déclic survient lors d'un appel d'offres valorisant l'engagement diversité. Thomas découvre le Label Diversité, délivré par AFNOR pour le compte de l'État. La démarche impose un diagnostic structuré : critères de recrutement formalisés, traçabilité des candidatures, analyse de l'accès à la formation, indicateurs sur la gestion des âges.

Les résultats sont clairs : aucun recrutement au-delà de 50 ans depuis trois ans et un accès à la formation plus faible pour les plus de 55 ans. Un plan d'action est défini : annonces reformulées, critères objectivés, suivi des refus, accès équitable à la formation. Karim devient tuteur sur les collections tout en bénéficiant d'une montée en compétences digitale.

Lors de l'audit AFNOR, l'entreprise ne présente pas une perfection théorique, mais une organisation clarifiée. Le label, accordé pour quatre ans après passage en commission nationale, vient consacrer un changement profond : la fin du « feeling » comme seule règle RH.

Comment mettre en œuvre la démarche ?

Etape 1 : Faire un état des lieux avec la check-list labellisation Diversité (voir ci-dessous)

Etape 2 : Faire une auto-diagnostic Diversité : Autodiag AFMD (8 questions – 3 minutes)

Etape 3 : Préparer le Label Diversité AFNOR (Diversité, Égalité pro)

Étapes, critères et conseils méthodologiques : diagnostic complet par domaine, suivi d'un rapport personnalisé téléchargeable en PDF.

Votre entreprise est-elle prête ?

- Diagnostic gratuit en ligne à **Label Diversité : êtes-vous prêt pour la labélisation ?**
- Demander un devis à **Label Diversité : lutte contre les discriminations**
- Candidatez au Dispositif alliance 2 en 1 Alliance **Label Diversité et Égalité - AFNOR Certification**



Les outils associés



Développer une culture de l'inclusion en faveur des salariés expérimentés



Communiquer efficacement entre générations



Guide - Cérémonie de reconnaissance



Discriminations au travail : cadre légal et droits du salarié



Ressources et liens externes

- ◎ **Ministère du Travail et des Solidarité**
Le Label Diversité
- ◎ **Charte de la Diversité – Ministère du Travail**
- ◎ **AFNOR Certification – Label Diversité**
- ◎ **Handicap – METI**
- ◎ **Guide AFNOR de labélisation pour les TPE/PME**



Les enjeux

Enjeux spécifiques aux salariés expérimentés

100%

La labellisation Diversité constitue un levier structurant dans le contexte ouvert par l'Accord national interprofessionnel d'octobre 2025 relatif à l'emploi des salariés expérimentés. Pour les entreprises de 300 salariés et plus, cet accord fait du recrutement des salariés expérimentés une thématique obligatoire de négociation et inscrit, parmi les thématiques optionnelles, le développement des compétences et l'accès à la formation, afin de prévenir les discriminations liées à l'âge et les phénomènes d'exclusion progressive.

Le Label Diversité, propriété de l'État et délivré par AFNOR Certification après audit et décision d'une commission nationale, valorise l'engagement volontaire des TPE/PME (y compris de moins de 50 salariés) dans la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité des chances. Son référentiel couvre notamment le recrutement, la gestion des carrières et l'accès à la formation, en cohérence directe avec les exigences de l'ANI. Accordé pour quatre ans, il impose un diagnostic, un plan d'action et un pilotage par indicateurs.

Quand les pratiques RH sont peu formalisées, cette démarche permet de sécuriser les processus, d'objectiver la gestion des âges et de prévenir les discriminations prohibées par le Code du travail, tout en rendant visible l'engagement en faveur du maintien et du développement des compétences des salariés expérimentés.



A - Structurer et valoriser une politique Diversité via la labellisation

Checklist – Se préparer à une démarche de labellisation Diversité/Inclusion

1. Se situer et choisir le bon label

- ☐ Clarifier l'objectif : image externe, structuration interne, conformité, réponse à un appel d'offres, etc.
- ☐ Vérifier l'éligibilité (taille, secteur, statut) pour le **Label Diversité/Label Égalité** auprès du Ministère du Travail/AFNOR Certification.
- ☐ Identifier les labels ou dispositifs les plus pertinents :
 - Label Diversité (AFNOR)
 - Label Égalité professionnelle
 - Dispositifs Alliance (double labellisation)
 - Label handicap/entreprise inclusive (HandiWe et Cap'Handéo)
 - Charte de la diversité et autres engagements volontaires

2. Réaliser un état des lieux et un diagnostic

- ☐ Réaliser un **état des lieux des pratiques RH** :
 - Recrutement, intégration, mobilité, promotion, rémunération.
 - Gestion des âges, des seniors, des travailleurs handicapés, des parents, des publics éloignés de l'emploi.
- ☐ Cartographier les **risques de discrimination** et les points sensibles (process de sélection, réseau d'écoles, critères implicites, etc.).
- ☐ Analyser les données :
 - Mixité, égalité femmes-hommes, âge, handicap (dans le respect du cadre légal).
 - Écarts éventuels de traitement, de carrière, de rémunération.

3. Définir une politique et un plan d'action Diversité/Inclusion

- ☐ Formaliser une **politique diversité et inclusion** : principes, engagements, axes prioritaires.
- ☐ Définir un **plan d'action pluriannuel** comprenant par exemple :
 - Actions sur le recrutement (anonymisation, élargissement des viviers, partenariats écoles/associations).
 - Actions sur la carrière (mentorat, lutte contre les plafonds de verre, égalité de traitement).
 - Actions sur le handicap et les seniors (aménagements, maintien dans l'emploi, tutorat intergénérationnel).
 - Sensibilisation, formation des managers et RH à la non-discrimination.

4. Mettre en place les dispositifs exigés par les labels

Les cahiers des charges des labels Diversité/Égalité couvrent principalement :

- ☐ **Recrutement & intégration** :
 - Processus de recrutement formalisé, non discriminatoire.
 - Traçabilité des candidatures, justification des refus, diversification des canaux.
- ☐ **Gestion de carrière & formation** :
 - Accès équitable à la formation et à la promotion.
 - Suivi des parcours et prévention des discriminations dans l'évolution professionnelle.
- ☐ **Conditions de travail et organisation** :
 - Mesures d'aménagement (temps de travail, handicap, parentalité, aidants).
 - Prise en compte de la diversité des âges et des situations.



☐ **Information et sensibilisation :**

- Formations régulières à la lutte contre les discriminations pour managers/RH.
- Communication interne sur les engagements diversité et inclusion.

☐ **Dispositif de signalement et traitement des situations :**

- Procédure claire de recueil des signalements (discrimination, harcèlement).
- Traitement, traçabilité et retour vers les personnes concernées.

☐ **Pilotage et amélioration continue :**

- Indicateurs de suivi (recrutement, carrière, égalité, handicap, seniors, etc.).
- Bilan régulier présenté à la direction et au CSE.

5. Constituer le dossier de labellisation

Pour le **Label Diversité/Label Égalité** via AFNOR :

- ☐ Télécharger le cahier des charges et le dossier de candidature sur les sites Ministère du Travail/AFNOR.
- ☐ Rassembler les preuves :
 - Documents RH (procédures, accords, plans d'action).
 - Statistiques et indicateurs de suivi.
 - Exemples concrets d'actions menées.
- ☐ Formaliser le diagnostic, **la politique et le plan d'action.**
- ☐ Déposer le dossier, préparer **l'audit AFNOR** (entretiens, visite site).
- ☐ Prévoir la présentation en **commission nationale** (pour les labels d'État).

6. Après la labellisation

- ☐ Communiquer en interne et en externe (site web, intranet, rapport RSE).
- ☐ Mettre en œuvre les recommandations de l'audit et poursuivre l'amélioration continue.
- ☐ Préparer le **suivi intermédiaire** (contrôle pendant la durée du label) et le **renouvellement** (tous les 3 ou 4 ans selon le label).