



CRITÈRES D'ATTRIBUTION RELATIFS À L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

LES FICHES PRATIQUES
GIP MAXIMILIEN



OBJECTIF STRATÉGIQUE

L'enjeu, pour l'organisme acheteur qui mobilise un critère d'attribution relatif à l'égalité femmes-hommes, pourra être de valoriser concrètement les offres des soumissionnaires qui s'engagent à déployer des actions pertinentes sur l'égalité femmes-hommes dans le cadre de l'exécution du contrat public, dans une logique de mieux-disant social.

De plus en plus d'entreprises ou de branches professionnelles développent des actions sur le sujet de l'égalité professionnelle, au-delà de leurs obligations juridiques en la matière. L'égalité est en parallèle l'un des axes des stratégies RSE des entreprises et les fédérations professionnelles accompagnent ces évolutions.

→ À travers la mobilisation d'un critère sur l'égalité femmes-hommes, l'organisme acheteur encourage ainsi concrètement le déploiement d'une conduite responsable de la part de ses partenaires économiques sur ce sujet, en valorisant cet effort au stade de l'attribution du contrat public.

RETOUR D'EXPÉRIENCES

1. CRITÈRE D'ATTRIBUTION ET CLAUSE DE PROGRÈS RELATIFS À L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES – TOUS SECTEURS D'ACTIVITÉS

Nantes métropole mobilise un critère d'attribution relatif à l'égalité, conjointement à une clause de progrès relative à l'égalité en tant que condition d'exécution. La démarche a notamment été déployée sur des marchés de gestion des déchets, de distribution, de nettoyage et d'enlèvement de graffitis.

Le ou la candidat-e propose au titre des conditions d'exécution du 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 L'ORGANISME ACHETEUR COUVRENT TROIS AXES :

1.

Lutte contre toute forme de discrimination

2.

Meilleure qualité de vie au travail des salarié-es seniors

3.

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes



Pour chacun de ces trois axes, le ou la candidat-e choisit une des actions parmi celles définies par l'organisme acheteur. S'agissant du premier et troisième axe, il s'agit des actions suivantes :

- Lutter contre les discriminations à l'embauche
- Assurer une meilleure conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle
- Agir pour accroître l'accès des femmes à des postes d'encadrement opérationnel
- Agir pour une plus grande mixité des métiers
- Prévenir et lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les comportements sexistes au travail et contre les discriminations liées au handicap.
- Agir pour améliorer les conditions de travail des femmes et prévenir les situations de pénibilité

Le ou la candidat-e détaille au sein d'une annexe à l'acte d'engagement, les modalités précises d'exécution et de déploiement pluriannuel de chacune des trois actions pour lesquelles il-elle aura opté. À défaut, l'offre est considérée comme irrégulière.

Ce critère « discrimination », qui évalue la pertinence des engagements pris par les candidats sur chacun des trois axes, est pondéré à 10 points de la note totale.

Le suivi d'exécution des engagements pris, à la fois important et chronophage, est réalisé en interne par la direction des achats. Une réflexion est en cours pour cibler la démarche sur les secteurs économiques prioritaires en termes d'enjeux sur l'égalité femmes-hommes, en lien avec la mission label égalité/diversité.

Bordeaux métropole a souhaité développer des considérations relatives à l'égalité et la lutte contre les discriminations, spécifiquement dans le cadre des contrats de concession : assainissement, eau potable, réseaux de chaleur, transport, gestion des crèches, des centres culturels et du casino, service de traitement des déchets, etc.

L'objectif était à la fois de cibler des contrats publics de longue durée, pour permettre le délai nécessaire à la mise en œuvre d'une démarche de progrès, et dénotait aussi de la volonté de mobiliser sur le sujet d'autres partenaires économiques que ceux et celles déjà mobilisé-es habituellement dans le cadre de la clause sociale d'insertion.

Les soumissionnaires s'engagent sur un engagement de progrès, celui-ci faisant l'objet d'un suivi annuel. Le guichet unique « clause sociale » est mobilisé pour récupérer les justificatifs produits par les entreprises, puis l'exploitation des données est assurée par le service achat directement.

Les premiers retours d'expériences sur cette démarche font état d'initiatives intéressantes de la part des concessionnaires : formation des personnels, recrutements de femmes, notamment dans l'encadrement pour équilibrer les effectifs, intervention auprès des lycéen·nes, création d'un outil d'orientation pour faire découvrir les métiers de l'assainissement, mise en place d'un·e référent·e interne sur les violences sexistes et sexuelles et d'une cellule d'écoute sur le ressenti discriminatoire des salarié·es, etc.

→ CE CRITÈRE D'ATTRIBUTION RELATIF À L'ÉGALITÉ ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS EST PONDÉRÉ À HAUTEUR DE 7% DE LA NOTE TOTALE.



2. L'ÉGALITÉ COMME CRITÈRE D'ATTRIBUTION D'UN CONTRAT PUBLIC COMPORTANT UNE DIMENSION PÉDAGOGIQUE

La **Ville de Paris** mobilise un critère d'attribution relatif à la prise en compte de l'égalité, en combinaison de clauses techniques sur l'égalité, pour l'ensemble des marchés comportant une dimension pédagogique : marché de petite enfance, exploitation des espaces jeunes, des ludothèques, fourniture d'aires de jeux, etc.

L'enjeu est d'intégrer et de valoriser la dimension inclusive, pour favoriser l'égalité et lutter contre la reproduction de stéréotypes de genre, dans le cadre d'activités ou de fournitures comportant une dimension éducative.

À travers ce critère, la ville valorise la promotion de la diversité et de l'égalité dans le projet pédagogique des candidat-es.

3. L'ÉGALITÉ COMME CRITÈRE DE DÉPARTAGE DES SOUMISSIONNAIRES EN CAS D'ÉGALITÉ DE NOTATION

La **Ville de Lyon** a expérimenté la mobilisation d'un critère de départage des soumissionnaires en cas d'égalité de notation, portant sur la prise en compte de l'égalité femmes-hommes. Pour l'ensemble des marchés formalisés, à partir de 40 000 euros, chaque soumissionnaire est invité-e 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. Le ou la candidat-e décrit, de façon précise et concrète, l'action ou les actions de promotion de l'égalité et de prévention des discriminations qu'il ou elle souhaite mener parmi les 5 axes suivants (*au minimum 1 axe choisit parmi les 5 proposés*) :

GENRE | HANDICAP | ÂGE | ORIGINE | RELIGION

Ces actions sont mises en œuvre pendant l'exécution du marché et concerneront les moyens affectés à la réalisation du marché. Il est demandé au ou à la candidat-e 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 ou la candidat-e devra choisir au minimum un domaine d'action).

70% des candidat-es répondent en moyenne au questionnaire, et se positionnent le plus souvent sur des actions de lutte contre les discriminations lors du recrutement.

La limite de cette pratique réside néanmoins dans son aspect chronophage : sur trois cents marchés analysés par an, le critère n'a été utilisé qu'une seule fois pour départager les candidat-es et attribuer le marché. Cette démarche a néanmoins eu une portée pédagogique intéressante vis-à-vis des soumissionnaires et a permis à la ville de Lyon d'évaluer le niveau de maturité de ses partenaires sur le sujet (44% des répondant-es obtiennent une note supérieure à 2/5).

MÉTHODE

1. RESPECTER LES PRINCIPES DE LA COMMANDE PUBLIQUE ET DU CODE DU TRAVAIL

Des recommandations identiques à celles exposées en Fiche 2 s'appliquent. Les critères et sous-critères doivent être précis, objectifs et liés au marché.



2. ASSURER UN SUIVI D'EXÉCUTION DES ENGAGEMENTS PRIS

La crédibilité de la démarche et le respect des conditions d'égalité de traitement impliquent d'assurer un suivi d'exécution des engagements pris par les candidat-es en phase de soumission, qui deviennent des conditions d'exécution du marché pour l'attributaire.

La métropole et la Ville de **Bordeaux** mobilisent le **guichet «clause sociale»** du territoire dans le cadre de leur partenariat, en appui sur le suivi des considérations sociales relatives à l'égalité : le guichet «clause sociale» assure la récupération des justificatifs produits par l'entreprise attributaire, et le service marché de Bordeaux prend en charge en interne l'analyse des éléments transmis et le reporting contractuel des résultats.

D'autres organismes acheteurs internalisent le suivi des considérations relatives à l'égalité directement au sein du service marché, tout en soulignant la limite chronophage de l'exercice. En termes de perspectives, la plupart des organismes acheteurs soulignent l'intérêt de se voir proposer à terme, une offre de service « égalité » équivalente à celle qui existe sur les clauses sociales d'insertion.

3. CRITÈRE D'ATTRIBUTION ET/OU CLAUSE D'EXÉCUTION ?

Un critère relatif à l'égalité est le plus souvent mobilisé en lien avec une condition d'exécution relative à l'égalité et/ou la lutte contre les discriminations, ou à l'insertion des personnes éloignées de l'emploi, mais il arrive également que l'enjeu «égalité» relève directement de l'objet du marché ou de ses spécifications techniques (ex : aménagement inclusif d'une place).

Le choix de ne mobiliser qu'une condition d'exécution, ou bien de l'assortir d'un critère d'attribution dépendra du contexte de l'organisme acheteur, de la considération «égalité» mobilisée, et du but recherché.

Le tableau ci-après schématise les avantages et inconvénients de différents outils.

	Condition d'exécution simple	Condition d'exécution portant sur un engagement de progrès	Critère d'attribution lié à une condition d'exécution
AVANTAGES	L'action qui sera déployée est précisément connue en amont de la consultation.	Accessibilité quel que soit le niveau de maturité du ou de la soumissionnaire sur le sujet égalité.	Capacité d'innovation de l'entreprise valorisable.
INCONVÉNIENTS	Laisse moins de place aux capacités de proposition des entreprises.	À mobiliser sur des opérations d'une durée suffisamment importante pour permettre la progression .	Chronophage (analyse réponses).

EN PRATIQUE

Voir en **fiche Annexes**, des exemples de pièces contractuelles proposées par les organismes acheteurs :

- 1. L'égalité comme critère d'attribution, en lien avec une clause de progrès comme condition d'exécution - tous secteurs d'activités**
Nantes métropole, Bordeaux métropole et ville
- 2. L'égalité comme critère d'attribution d'un contrat public comportant une dimension pédagogique**
Ville de Paris
- 3. L'égalité comme critère de départage des soumissionnaires en cas d'égalité de notation**
Ville de Lyon

