

# En savoir plus sur la Labellisation

## Qui a déjà ces labels ?

Plus de 300 entités juridiques ont été labellisées *Diversité* (grandes entreprises, très petites entreprises et PME, ministères, villes, établissements publics) dont les effectifs varient de 12 à 279 000 personnes ; au total plus de 800 000 salariés ou agents sont concernés.

Les premières structures labellisées dans la Fonction publique sont : les ministères économiques et financiers (2010), les ministères sociaux (2012), trois agences régionales de santé (ARS) (2012 et 2015), le Conseil supérieur de l'audiovisuel (2012), la Ville de Lyon (2010), la Ville de Nantes (2012), Nantes Métropole (2015) et le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis (2016), ainsi que France Télévisions, Radio France, Orange, Engie, Veolia.

Le ministère de la Culture et de la Communication pourrait être le premier ministère à obtenir la double labellisation Égalité et Diversité.

## Qu'est-ce que le label Diversité ?

Le label Diversité, créé en 2008 et propriété de l'État, vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé (entreprises, administrations, collectivités territoriales, établissements publics, associations, etc.).

Cette certification délivrée par AFNOR Certification reconnaît et fait connaître les bonnes pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle valorisant la diversité dans la sphère du travail. Ce label permet de vérifier, et le cas échéant, d'améliorer les processus RH afin de prévenir ou de corriger les mécanismes de discrimination, en examinant l'ensemble des 21 critères de discrimination définis par la loi (dont l'âge, le handicap, l'origine, le genre, l'orientation et l'identité sexuelles, les opinions syndicales ou religieuses, etc.).

## Qu'est-ce que le label Égalité ?

Le label Égalité porte pour sa part exclusivement sur l'égalité professionnelle Femmes/Hommes, la non-discrimination sur le critère du sexe et concerne prioritairement l'organisation du travail (ex : organisation favorisant l'articulation des temps professionnel et personnel, l'accès à toutes les responsabilités, l'aide à la parentalité).

## Pourquoi candidater à la labellisation ?

Lors du comité interministériel "Égalité et citoyenneté" du 6 mars 2015, le Gouvernement a décidé que les ministères évalueraient leurs procédures en matière de gestion des ressources humaines et les a invités à candidater aux labels Diversité et Égalité d'ici à la fin de 2016. La ministre Audrey Azoulay a confirmé son engagement en écrivant aux présidents et directeurs placés sous son autorité le 26 juillet 2016 (lien avec les eux notes) puis aux agents du ministère de la Culture et de la Communication le 3 octobre 2016 (lien vers la lettre).

La labellisation constitue un processus, un cadre méthodologique, un regard extérieur qui permet au ministère de structurer sa démarche et de se fixer des objectifs concrets. Les labels ne sont pas une fin en soi mais un cadre pour progresser :

- pour s'interroger sur ses pratiques, les évaluer, les améliorer, les rendre homogènes et traçables ;
- mettre en cohérence les différentes initiatives internes et externes en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité ;
- développer l'accès à la culture de tous les publics, faire en sorte que les politiques culturelles et les acteurs qui l'incarnent reflètent la diversité de la société ;
- affirmer la responsabilité sociale du ministère ;
- dialoguer avec les représentants du personnel sur les enjeux et les valeurs.

Ces labels constituent une forte reconnaissance de l'engagement pour une politique volontariste et ambitieuse de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité et l'égalité professionnelle. Ils sont des outils de communication interne pour faire connaître cette démarche, les droits et devoirs des agents et de communication externe vis-à-vis de nos prestataires, partenaires et de nos concitoyens.

## **En quoi consiste le dossier de candidature ?**

Le ministère a choisi de se porter candidat aux deux labels (label "Égalité" et label "Diversité") et propose le périmètre de labellisation pour chacun des labels. Le périmètre initial défini par le Ministère est constitué de toute l'administration centrale, de 5 DRAC (Île-de-France, Grand-Est, Occitanie, Normandie, Martinique) et de 2 SCN (Archives nationales et Mobilier national). À terme, c'est l'ensemble du Ministère qui sera concerné. Les établissements publics sont incités à présenter leur candidature, ils se déterminent en toute autonomie.

### **Le Ministère est soumis à une procédure d'audit menée par AFNOR Certification et d'évaluation fondée sur un cahier des charges en 7 points :**

1. un état des lieux, un diagnostic et une analyse des risques ;
2. la définition et la mise en œuvre d'une politique en matière de prévention des discriminations et de promotion de la diversité et/ou de l'égalité professionnelle ;
3. la mise en place d'une cellule d'écoute ;
4. la mise en place d'actions de communication interne, de sensibilisation et de formation ;
5. la prise en compte de la diversité et/ou de l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance de l'organisme ;
6. la communication externe, l'ancrage territorial, les relations avec les fournisseurs et les usagers ;
7. l'évaluation et les axes d'amélioration de la démarche diversité et/ou d'égalité professionnelle.

Le dossier, s'il répond aux critères définis par AFNOR Certification, est soumis à la validation d'une commission indépendante. Le ministère prévoit de déposer son dossier en début d'année 2017. Le label est accordé pour 4 ans, avec un audit de suivi à 2 ans.