

# RAPPORT D'AUTO-ÉVALUATION « LABEL DIVERSITÉ »

## Autoévaluation « label diversité » et « label égalité »

N° : 45

Date : 25/07/2016

### Organisation :

Ministère de la Culture et de la Communication

Contact : CREFF

75001 PARIS

**La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) promeut la démarche de labellisation diversité et égalité, d'une part en raison des valeurs qui la sous-tendent (prévention des discriminations, promotion de la diversité, respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes), d'autre part parce que cette démarche est l'occasion pour l'organisme candidat de réinterroger ses processus RH, d'en améliorer la transparence et l'efficacité.**

**Votre organisme prépare sa candidature au label diversité et/ou label égalité et vous avez utilisé l'outil ETA-DIV pour préparer votre autodiagnostic. Le rapport ci-après est un élément d'aide à la décision pour appréhender vos atouts et vos marges de progrès afin de préparer votre dossier de candidature.**

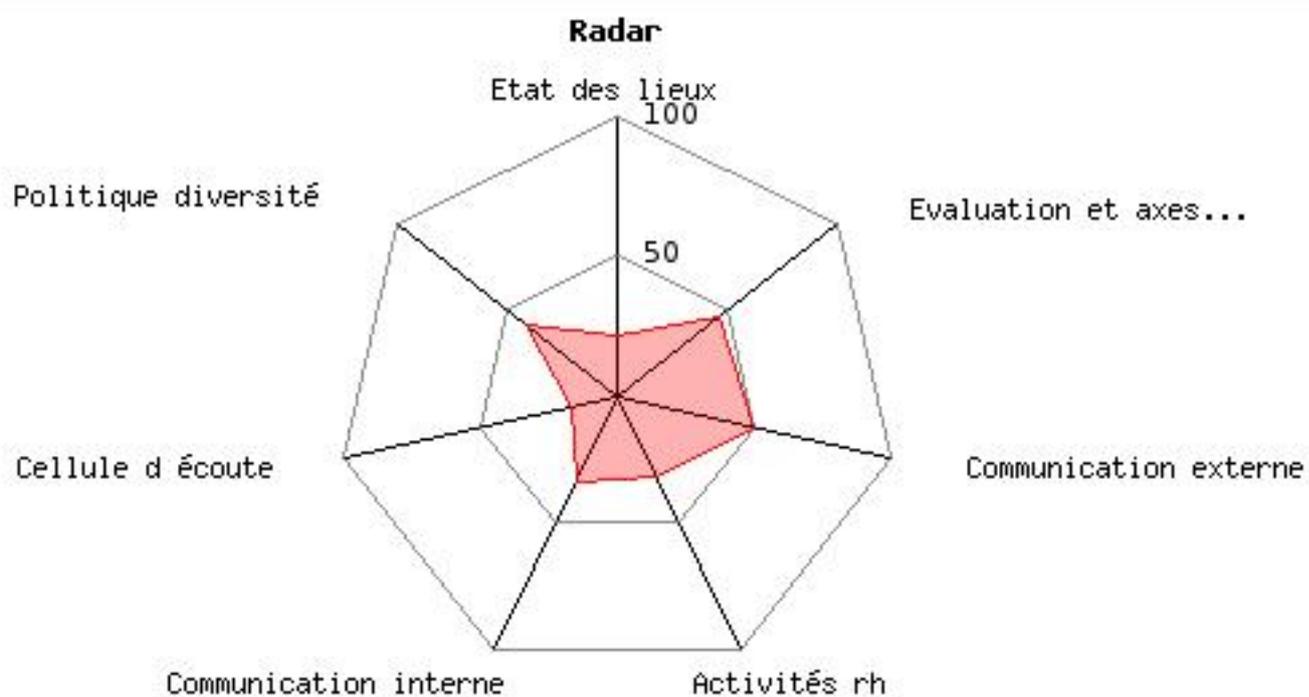
### OBJECTIVES-- :

Diagnostic à fin juillet 2016.

Un nouveau diagnostic sera conduit pour fin août de manière à mesurer l'évolution de la situation.

## **SYNTHESE GLOBALE**

1. ETAT DES LIEUX, DIAGNOSTIC ET ANALYSE DE RISQUES				
2. DÉFINITION ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DIVERSITÉ				
3. CELLULE D'ÉCOUTE				
4. COMMUNICATION INTERNE, SENSIBILISATION ET FORMATION				
5. PRISE EN COMPTE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET DE MIXITÉ PROFESSIONNELLE ET/OU DE DIVERSITÉ DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET LA GOUVERNANCE DE L'ORGANISME				
6. COMMUNICATION EXTERNE, ANCRAGE TERRITORIAL, RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS ET LES USAGERS DE L'ORGANISME				
7. EVALUATION ET AXES D'AMÉLIORATION DE LA POLITIQUE				



## 1. ETAT DES LIEUX, DIAGNOSTIC ET ANALYSE DE RISQUES

1.2. Etat d'avancement des démarches d'état des lieux, de diagnostic et d'analyse des risques			
1.3. Implication des représentant.e.s du personnel			
1.4. Suivi des résultats			

### Vos risques :

Vous n'avez mené aucune analyse des risques de discrimination. Vous devriez engager ce travail sans attendre. En effet, il est difficile de définir une politique en faveur de la diversité ou de l'égalité sans s'appuyer sur un diagnostic.

L'absence de rapport de situation comparée est un **risque juridique majeur**. Elle fragilise considérablement votre capacité à agir efficacement contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

### Vos points faibles :

Vous avez collecté des premiers éléments d'analyse et planifié la réalisation de votre état des lieux. En allant au bout de cette démarche, vous pourrez élaborer des plans d'action efficaces et répondant aux besoins de votre organisation.

Vous disposez d'un état des lieux pour votre siège ou votre site central. Cependant, pour démontrer que la non-discrimination est garantie à l'ensemble des agents, nous vous recommandons d'élargir votre état des lieux à l'ensemble des sites ou des services.

Un état des lieux est partagé avec les représentant-e-s du personnel. Cependant, au-delà de l'état des lieux, nous vous recommandons de renforcer le dialogue social en matière de promotion de la diversité et de prévention des discriminations en dialoguant sur les objectifs et plans d'action.

Les actions à mener pour réduire les inégalités et les risques de discriminations sont identifiées mais le plan d'action n'est pas encore défini. Pour candidater au label diversité et/ou au label égalité, il est nécessaire de mener un plan d'actions, en lien avec l'état des lieux.

## **2. DÉFINITION ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DIVERSITÉ**

--	--	--	--

2.1. Formalisation de l'engagement de l'Autorité compétente			
2.2. Responsabilités, autorités et instances dédiées			
2.3. Accord et implication des organisations syndicales et des agents			
2.4. Elaboration des plans d'action			
2.5. Mise à disposition des ressources nécessaires			
2.6. Mise en œuvre et suivi des plans d'action par la direction			

### **Vos risques :**

Vous n'avez défini aucun objectif en matière de diversité. Nous vous recommandons de lire attentivement le cahier des charges du label diversité. Il pourrait vous donner des idées sur les moyens d'agir contre les discriminations et pour la diversité.

Vous ne menez aucun plan d'action en faveur de la diversité. Nous vous rappelons qu'il est nécessaire de justifier d'actions concrètes pour candidater au label diversité.

L'absence de plan d'action en faveur de la diversité est un obstacle sérieux à une candidature au label diversité.

### **Vos points faibles :**

Vous avez fait connaître votre engagement en faveur de la diversité. Cependant, vous devez savoir qu'il est important d'adapter la formalisation de votre engagement à vos missions et à vos spécificités pour satisfaire aux conditions du label diversité.

Votre politique diversité est constituée d'un ensemble d'actions ponctuelles, en fonction d'un calendrier national (par exemple, semaine du handicap, journée des droits des femmes...). Pour candidater au label diversité, il vous faudra démontrer la cohérence et le suivi dans la durée de votre politique.

Vous prenez en compte, de manière ponctuelle, le point de vue des agents dans l'élaboration de l'état de lieux, du diagnostic ou de l'analyse des risques. Nous vous recommandons de consulter les agents de manière continue pour renforcer la pertinence et l'adhésion à votre politique diversité.

Vous prenez, ponctuellement, en compte le point de vue des agents dans l'élaboration de l'état de lieux, du diagnostic ou de l'analyse des risques d'inégalités professionnelle entre les femmes et les hommes. Nous vous recommandons de consulter les agents de manière plus continue. Avez-vous pensé à intégrer des questions à ce sujet dans votre baromètre social ?

Vous organisez une veille des obligations légales en matière de non-discrimination. Cependant, il est nécessaire de veiller également à la mise en application de ces obligations pour envisager une candidature au label diversité.

Votre méconnaissance des obligations légales et réglementaires en matière d'égalité professionnelle est un frein à lever avant d'envisager une candidature au label égalité.

Les personnes référentes de la diversité ne sont pas connues au sein de votre organisme. Il s'agit d'un frein important à votre politique diversité. Nous vous recommandons de communiquer plus largement sur leur rôle pour renforcer votre candidature au label diversité.

Les actions sont présentées aux représentants du personnel dans le cadre des instances de dialogue social ou de groupes de travail ad hoc. Cependant, le dialogue social sur la diversité reste ponctuel. Vous pourriez optimiser votre politique diversité en définissant des modalités d'implication continue des représentants du personnel.

En dialoguant ponctuellement avec les représentants du personnel sur la thématique de l'égalité professionnelle, vous franchissez une première marche. Nous vous recommandons de consulter régulièrement et, éventuellement, de proposer un agenda de négociation sur cette thématique.

Vous consacrez des moyens à la politique d'égalité professionnelle. Nous vous recommandons de faire apparaître ces moyens de manière plus lisible, au travers d'un budget dédié dont vous pourrez assurer le suivi.

### **Vos opportunités :**

Vous vous engagez sur des objectifs concrets en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce point est

positif pour votre candidature au label égalité.

En nommant les personnes référentes de l'égalité professionnelle, et en assurant leur formation, vous mettez toutes les chances de votre côté pour une politique efficace et performante dans le cadre du label égalité.

Vos plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle sont conformes aux exigences du label égalité.

**Vos points forts :**

Vous renouvelez régulièrement vos messages pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. De plus, les dirigeant.es de votre organisme s'expriment fréquemment sur cette thématique. Vous avez compris que le portage à haut-niveau est une clé de succès de l'égalité professionnelle. Une candidature au label égalité sera un moyen d'aller encore plus loin dans votre engagement.

Votre politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est fondée sur une feuille de route qui fait l'objet d'améliorations continues et intègre l'ensemble des activités de ressources-humaines. Vous remplissez les exigences du label égalité de manière performante sur ce point.

### **3. CELLULE D'ÉCOUTE**

--	--	--	--

**Vos risques :**

Vous ne suivez pas les réclamations pour discrimination. Ce suivi est essentiel pour protéger les agents qui seraient discriminés.

**Vos points faibles :**

Votre **cellule d'écoute** n'est pas en place. Il est nécessaire que votre réflexion aboutisse avant de candidater au label diversité.

#### **4. COMMUNICATION INTERNE, SENSIBILISATION ET FORMATION**

--	--	--	--

4.1. Communication interne			
4.2. Lutte contre les stéréotypes			
4.3. Formation des personnes impliquées			

##### **Vos risques :**

Vous ne menez aucune sensibilisation à la diversité. A ce stade, vous ne pouvez pas candidater au label diversité.

Vous n'intégrez aucun contenu relatif à la diversité dans la formation initiale de vos agents. Nous vous recommandons d'agir sans délai pour sensibiliser vos agents à la diversité. Vous pouvez, par exemple, bénéficier de la formation de formateurs confiée à l'IRA de Nantes par la DGAFF.

Vous n'intégrez aucun contenu relatif à l'égalité professionnelle dans la formation initiale de vos agents. Nous vous alertons sur la nécessité de sensibiliser vos agents dès leur prise de fonction sur l'importance de comportements exemplaires en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Vous ne proposez aucune formation spécifique à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Vous devez mettre en place des formations spécifiques avant d'envisager une candidature au label diversité.

##### **Vos points faibles :**

Vous communiquez ponctuellement sur l'égalité professionnelle. Nous vous recommandons de formaliser un plan de communication interne pour agir plus efficacement.

Vous communiquez ponctuellement sur la prévention des discriminations ou la diversité auprès de vos agents. Nous vous recommandons de formaliser un plan de communication diversité.

Vous n'êtes pas en mesure de justifier le nombre d'agents sensibilisés à la diversité. Nous vous recommandons de prévoir une collecte de cette donnée importante pour le label diversité.

Vous n'êtes pas en mesure de justifier le nombre d'agents sensibilisés à l'égalité professionnelle. Nous vous recommandons de prévoir une collecte de cette donnée importante pour le label égalité.

La plupart de vos supports de communication cherchent à prévenir les représentations stéréotypées. Cependant, cette prévention n'est pas systématique. Nous vous recommandons de renforcer les actions de lutte contre les stéréotypes.

Vous agissez ponctuellement contre les stéréotypes sexistes. Nous vous recommandons de définir une stratégie globale, en lien avec les personnes chargées de la communication.

##### **Vos opportunités :**

Vos actions de sensibilisation à l'égalité professionnelle sont conformes aux exigences du label égalité.

Les précédentes fonctions ainsi que l'ensemble des personnes concernées par la politique diversité (RH, jurys de concours, membres de CAP, IRP...).

Vous abordez le thème de l'égalité professionnelle dans les formations destinées aux managers et aux personnes chargées des ressources humaines. C'est un bon point.

##### **Vos points forts :**

Votre offre de formation continue à la diversité et à la prévention des discriminations répond pleinement aux exigences du label diversité.

**5. PRISE EN COMPTE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET DE MIXITÉ PROFESSIONNELLE ET/OU DE DIVERSITÉ DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET LA GOUVERNANCE DE L'ORGANISME**

--	--	--	--

5.1. Le recrutement par concours				
5.2. Le recrutement des agents non titulaires. Principes généraux.				
5.3. Offres d'emploi				
5.4. Présentation et sélection				
5.5. Entretiens de recrutement				
5.6. Réponse aux candidatures				
5.7. Accueil et intégration				
5.8. Gestion des carrières				
5.9. Formation				

**Vos risques :**

Vous produisez des statistiques sexuées lors des résultats de concours. Cependant, vous ne les analysez pas suffisamment pour en tirer de réels enseignements. Nous vous recommandons d'analyser plus finement les résultats des concours.

Vous ne formalisez pas de processus de recrutement. Ce manque conduit certainement à des risques de discrimination et à l'absence de contrôle interne. Nous vous recommandons de mettre à plat vos pratiques et de tâcher de les décrire dans un document simple, en identifiant les étapes et les rôles en matière de recrutement.

L'égalité professionnelle n'est pas une préoccupation de l'activité de recrutement. C'est un manque sérieux pour une candidature au label égalité.

Vous ne disposez pas d'une méthode de tri des candidatures. Cette pratique n'est pas efficace pour appliquer les mêmes critères à toutes les candidatures et limiter l'impact des représentations et stéréotypes. Nous vous recommandons de vous doter sans délai d'une méthode de tri de candidatures.

Vos pratiques d'entretien de recrutement manquent d'objectivité et de professionnalisme. Vous devez agir sans délai pour garantir une meilleure égalité de traitement dans le recrutement.

Vous n'informez pas l'ensemble des candidatures à l'issue du recrutement. Votre absence de réponse peut donner le sentiment d'une discrimination.

Vous n'avez pas défini de parcours d'intégration homogène. C'est un manque important.

Vous n'avez pas formalisé de parcours d'intégration.

Vous n'avez pas engagé de réflexion approfondie sur l'accès aux réseaux professionnels. Or, malgré leur intérêt, ils présentent parfois des risques de discrimination systémique ou de cooptation. Nous vous encourageons à vérifier l'ouverture des réseaux professionnels au plus grand nombre de vos agents.

Vous n'avez pas de procédure pour le retour des agents après un congé de longue durée. Il est nécessaire d'anticiper cette situation de manière professionnelle pour le bien-être et la santé au travail des agents. Nous vous recommandons d'identifier les actions obligatoires à mener et les différentes responsabilités dans ce domaine.

Vous n'avez pas de procédure ou de dispositifs spécifiques pour le retour de congé lié à l'arrivée d'un enfant. De nombreuses études démontrent de l'impact de la maternité sur le déroulement de carrières. Nous vous encourageons à agir sans délai pour améliorer cette situation.

Vous ne prenez pas en compte les contraintes de vie privée pour préparer la mobilité géographique d'un agent. Cette situation est susceptible de limiter la carrière de certains agents ayant des contraintes personnelles ou familiales. Nous vous recommandons d'envisager un changement de vos pratiques dans ce domaine.

**Vos points faibles :**

Les nouveaux agents reçoivent une information basique. Nous vous recommandons de présenter votre politique diversité lors de

l'intégration.

Vous ne mentionnez pas l'égalité professionnelle dans les documents remis aux nouveaux agents. Nous vous recommandons de faire figurer clairement votre politique en faveur de l'égalité professionnelle ainsi que les contacts utiles.

Vos pratiques d'information des agents sur les postes vacants sont encore perfectibles. Nous vous recommandons, par exemple, d'identifier finement les compétences transversales d'un métier à l'autre, pour favoriser les possibilités de mobilité et lever des mécanismes d'autocensure des agents.

Vous déterminez les rémunérations sur des critères professionnels objectifs et décrits dans des documents (référentiels, chartes, grilles ...). Ces pratiques sont positives.

Vous disposez de différentes données sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Cependant, nous vous recommandons d'organiser ces données dans un rapport de situation comparée qui vous permettra de disposer d'une vue globale et de définir des plans d'actions adaptés.

Vous évoquez le thème de l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Cependant, vous ne disposez pas de politique dans ce domaine. Nous vous recommandons d'intensifier vos actions avant de candidater au label égalité.

### **Vos opportunités :**

Vos pratiques de recrutement par concours sont satisfaisantes au regard de l'égalité professionnelle comme de la diversité.. Vous pourriez les renforcer en intégrant des personnes extérieures et qualifiées aux jurys de concours.

Vous disposez de bonnes pratiques dans l'organisation des lieux de concours. C'est un atout à valoriser dans le cadre d'une candidature au label diversité et/ou égalité.

Vos annonces ne mentionnent que des critères essentiels et objectivement en rapport avec la tenue du poste. La majorité de vos offres d'emploi est annoncée sur la BIEP.

Vos pratiques de rédaction et de diffusion d'offres d'emploi sont satisfaisantes. Pour améliorer votre efficacité, pensez à afficher votre engagement en faveur de l'égalité professionnelle dans vos annonces.

Vous avez identifié en interne des personnes référentes qui peuvent être sollicitées pour identifier des possibilités de carrières. Il s'agit d'une bonne pratique.

Vous formez vos cadres à l'entretien annuel. De plus, vous menez des plans d'action pour optimiser leur déroulement. Sur ce point, vous êtes en conformité avec les exigences du label diversité.

Vous exploitez les statistiques tirées des bilans sociaux (âge, sexe, handicap) afin de mesurer la diversité des effectifs. Vous pourrez faire valoir votre pratique dans le cadre d'une candidature au label diversité.

### **Vos points forts :**

Lors de la réussite à un examen professionnel, vous limitez l'impact de la mobilité. Il s'agit d'une bonne pratique pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et contribuer à l'évolution professionnelle de tous les agents.

En matière d'accès à la formation, vos pratiques sont performantes. Elles seront un atout dans le cadre d'une candidature au label diversité.

## **6. COMMUNICATION EXTERNE, ANCRAGE TERRITORIAL, RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS ET LES USAGERS DE L'ORGANISME**

--	--	--	--

6.1. Communication externe				
6.2. Partenariat de l'organisme avec les acteurs et actrices du territoire en matière de diversité				
6.3. Relations avec les fournisseurs				
6.4. Relations avec les usagers				

### **Vos risques :**

Vous ne menez aucun partenariat avec les acteurs du territoire en faveur de la diversité. Cette situation ne vous permet pas de candidater, actuellement, au label diversité.

Vous n'interrogez pas vos fournisseurs sur leur politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'agit d'un manque important dans le cadre d'une candidature au label égalité.

### **Vos points faibles :**

Vous communiquez ponctuellement sur votre engagement en faveur de la diversité. Nous vous recommandons de communiquer de manière plus structurée et continue.

Vous prenez ponctuellement en compte la diversité dans le choix de vos fournisseurs. Cependant, cette action peut s'avérer inefficace si les fournisseurs ne sont pas appelés à décrire précisément leur politique en faveur de la diversité.

### **Vos opportunités :**

Vous agissez, ponctuellement, avec les acteurs du territoire en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est un point positif pour votre candidature au label égalité.

Vos actions partenariales en faveur de la diversité font l'objet d'un suivi ou d'une évaluation informelle. Sur ce point, vous êtes en conformité avec le label diversité. Cependant, nous vous recommandons de produire des synthèses écrites afin d'améliorer la qualité de vos évaluations.

### **Vos points forts :**

Vous communiquez de manière convaincante sur votre engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le label égalité pourrait vous permettre d'amplifier encore cette communication.

Vous menez une action importante pour favoriser l'accès de l'ensemble des usagers à vos services.

## **7. EVALUATION ET AXES D'AMÉLIORATION DE LA POLITIQUE**

--	--	--	--

7.1. Mesure				
7.2. Analyse et évaluation des mesures				
7.3. Bilan annuel				
7.4. Suivi des actions d'amélioration				
7.5. Traçabilité				

### **Vos risques :**

Vous ne disposez d'aucun indicateur pour suivre les résultats de la politique diversité. Cette situation est défavorable à une candidature au label diversité.

### **Vos points faibles :**

Vous avez collecté des données préliminaires pour évaluer vos actions en faveur de la diversité. Nous vous recommandons d'aller au terme de cette démarche avant de candidater au label diversité.

Vous conservez quelques éléments disparates retraçant vos actions en faveur de la diversité. Nous vous recommandons de mettre en place des outils simples de traçabilité pour améliorer l'efficacité de votre politique diversité.

### **Vos opportunités :**

Votre dispositif d'évaluation de la politique d'égalité professionnelle est conforme aux exigences du label égalité.

Votre bilan annuel diversité est en conformité avec les exigences du label diversité. Cependant, , nous vous recommandons de produire un rapport exhaustif afin d'être évalué comme "performant" sur ce point.