



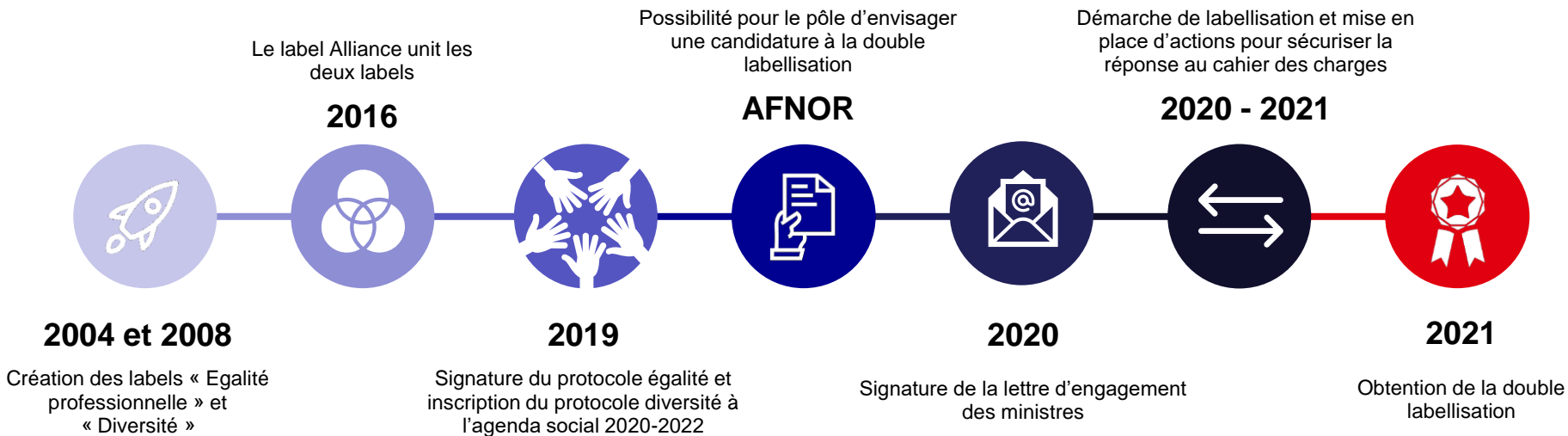
**MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PROCESSUS DE DOUBLE LABELLISATION ALLIANCE EGALITÉ & DIVERSITÉ

Présentation synthétique de la démarche et des enjeux associés

Quelques dates clés



La démarche de labellisation répond à des enjeux structurants

- Les deux comités interministériels « **Égalité et citoyenneté** » de mars 2015 et « **Égalité entre les femmes et les hommes** » de mars 2018 confirment la volonté forte du gouvernement de faire de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations un enjeu phare.
- De nombreux ministères sont déjà labellisés : **Culture, Agriculture, Ministères sociaux, Intérieur**. Le MTE-MCTRCT-Mer a déjà mis en place des moyens importants **mais doit maintenant structurer sa démarche et affirmer son engagement.**

Les enjeux structurants

Des exigences et décisions



1. Structurer et professionnaliser les pratiques en s'inscrivant dans un cadre de référence

- Une démarche exigeante et structurée permettant la conduite d'une analyse critique approfondie des politiques, procédures et dispositifs du pôle ministériel et la formalisation d'un plan d'actions pluriannuel, évalué par la mise en place d'indicateurs quantitatifs précis.
- **Une rupture forte** : la déclaration d'intention se transforme en une volonté de structuration et de professionnalisation des acteurs.



2. Renforcer la marque employeur des Ministères et contribuer à l'exemplarité de l'Etat Employeur

- En tant qu'employeurs, les MTES-MCTRCT-Mer se doivent d'être exemplaires dans ces domaines.
- L'attractivité même des ministères est en jeu: le double label permet de renforcer la marque employeur en permettant une réelle reconnaissance externe, dans un contexte de tension sur certains métiers et dans certains territoires.



3. Sensibiliser l'ensemble des agents aux enjeux de la diversité et de l'égalité professionnelle

- La démarche de labellisation doit permettre de mettre les sujets de diversité et d'égalité au cœur de la communication RH et engager activement les acteurs clés (DRH, SG, Directions métier centrales et régionales) pour des effets sur long terme.

Répondre aux enjeux du label, c'est se confronter à des conditions définies par l'AFNOR :

- La labellisation doit concerner une majeure partie de l'effectif des ministères pour que la demande soit pertinente
→ Il faut valider au plus vite le périmètre: **minimum 25% de l'effectif total.**
- L'AFNOR demande l'identification d'axes de travail prioritaires
→ À définir sur la base de l'audit, en partenariat avec les OS.
- La démarche doit démontrer une politique volontariste → clarification vision ?

Des jalons clés pour assurer le succès de la démarche

1. Réaliser le diagnostic et embarquer les parties prenantes

Réalisation du **Diagnostic et communication et embarquement** des parties prenantes

Clarification des enjeux pour la DRH:

- Examiner les processus et mettre en place les **actions correctives** nécessaires
- Déployer le plan d'actions **et mobiliser les bons acteurs** pour chaque périmètre concerné



2. Sécuriser l'obtention des labels

Mise en place d'une **cellule d'écoute** *

Définition et mise en œuvre d'actions complémentaires pour sécuriser l'obtention du label (sur la base des résultats du diagnostic)



3. Constituer et déposer les dossiers

Production et formalisation du dossier déposé à l'AFNOR pour obtention de la double labellisation



4. Passer avec succès les phases d'audit

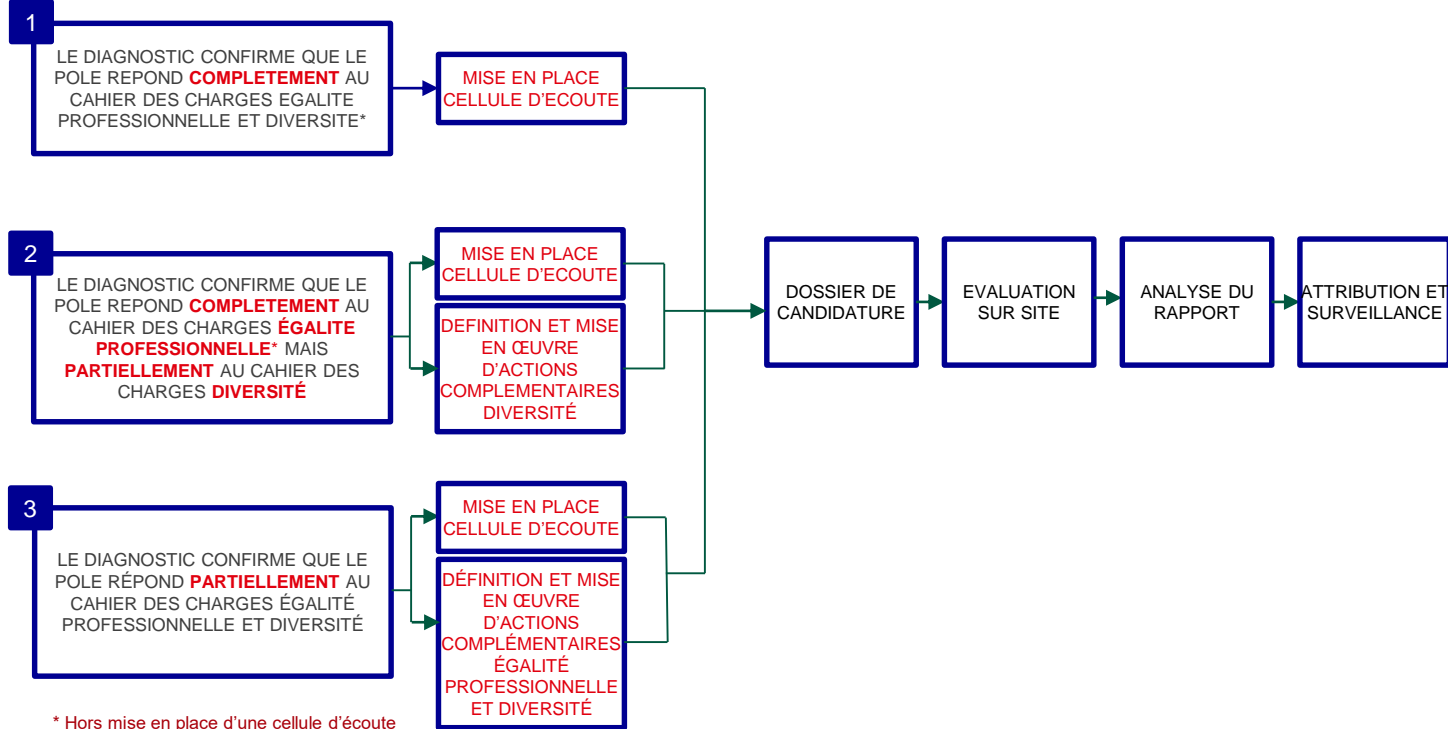
Préparation de l'audit avec les équipes
Suivi de la phase d'audit et réponse aux questions



* Le périmètre de la cellule d'écoute doit à minima couvrir le périmètre de labellisation et les demandes du cahier des charges de l'AFNOR. Elle peut évidemment déborder du périmètre établi.

PREPARATION

LABELLISATION



Une analyse de la démarche d'autres organisations – pour information

Le positionnement du ministère et les questionnements associés



- Au préalable de la démarche, le ministère a un niveau de maturité **comparable à celui des organisations interrogées**.
- L'engagement des ministres et le portage de la démarche au plus haut niveau est mis en exergue dans toutes les organisations rencontrées: seule une **impulsion réelle et assumée** permettra le succès rapide du processus de labellisation.
- Deux autres facteurs clés de succès sont mis en valeur : capitaliser sur **les initiatives locales engagées** par des DR moteurs et capitaliser sur le travail déjà réalisé au sein d'autres ministères.

LES ORGANISATIONS RENCONTREES


 MINISTÈRE
 DE L'AGRICULTURE
 ET DE L'ALIMENTATION

- Succès clés**
- Porter la démarche au plus haut niveau
 - Capitaliser sur les initiatives locales ou centrales et sur les autres ministères

- Freins**
- Se donner les moyens de réussir
 - Mettre l'adhésion de la communauté de travail au centre des priorités

Durée

+ 2 ans

Maturité

●●○○




 MINISTÈRE
 DE LA CULTURE

- Forte impulsion de la SG et du ministre
- Des objectifs chiffrées volontaristes
- Capitaliser sur les autres ministères

- Force d'inertie au sein du ministère
- Nécessité d'un travail de pédagogie sur long terme

1 an

●○○○




 MINISTÈRE
 DES SOLIDARITÉS
 ET DE LA SANTÉ

- Engagement fort Secrétaire Général et DRH
- Exemplarité de l'encadrement

- Point d'attention particulier à porter sur les discriminations invisibles (difficiles à mesurer)

1 an

●●●○




 AFD
 AGENCE FRANÇAISE
 DE DÉVELOPPEMENT

- Forte impulsion de la direction générale
- Processus vu comme une transformation culturelle d'envergure

- Caractère non obligatoire des formations
- Moyens humains faibles

+ 2 ans

●○○○

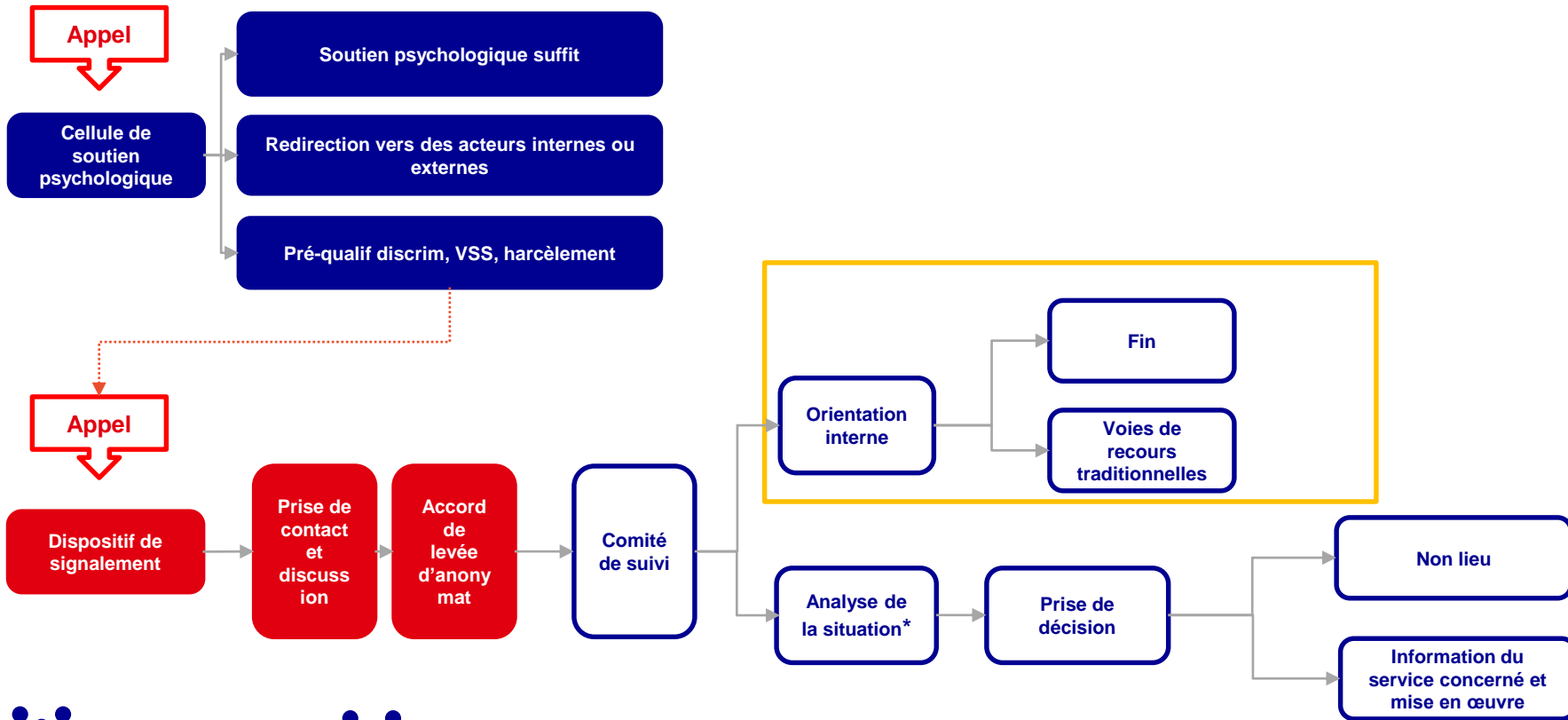
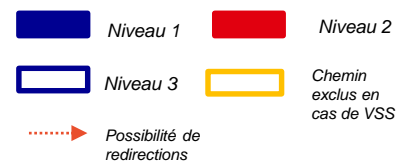




- Tous les agents exerçant leurs fonctions au sein du pôle ministériel
- Ancien-ne candidat-e et ex-agent (6 mois)



- Administration centrale
- Tout service déconcentré
- Agents des DDI et EP : selon hypothèses de prix



Secrétariat général



Comité de suivi des signalements

*échange contradictoire, enquête approfondie