



**10**  
ANS  
**LABEL DIVERSITÉ**

**Public, Privé : les employeurs  
s'engagent contre les discriminations**



## ÉVÈNEMENT DES 10 ANS DU LABEL DIVERSITÉ

Madame Muriel PÉNICAUD, ministre du Travail, et Monsieur Olivier DUSSOPT, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, en lien avec les membres de la commission de labellisation et AFNOR Certification, ont convié les organismes publics et les entreprises privées titulaires du Label Diversité, ainsi que les acteurs de la diversité dans le domaine de l'emploi à un événement pour fêter les 10 ans de ce label qui couvre aujourd'hui plus d'un million de salariés et d'agents publics.

Les débats et témoignages, introduits par Muriel PÉNICAUD et par Olivier DUSSOPT, permettront de dresser un bilan de ce dispositif innovant, véritable levier d'amélioration continue des pratiques RH, et d'évoquer des pistes d'évolution afin de prendre en compte les dynamiques du monde du travail.

Pour cet événement-anniversaire, des grands groupes comme ENGIE et VINCI SA, et de plus petites structures ou établissements publics, ainsi que des administrations labellisées – dont les ministères économiques et financiers, le ministère de la Culture – sont invités à témoigner de leur engagement pour la Diversité et à échanger avec les partenaires sociaux, les experts de l'Association nationale des DRH (ANDRH), et des institutions et personnalités engagées dans la lutte contre les discriminations.

Ainsi, Jacques TOUBON, Défenseur des Droits, Gilles de MARGERIE, Commissaire général de France Stratégie, Nicole NOTAT, Présidente de VIGEO EIRIS, Yannick L'HORTY, Professeur à l'université de Paris-Est Marne-la-Vallée, ainsi que Jean-Marie MARX, Haut-commissaire aux Compétences et à l'Inclusion par l'emploi, proposeront des pistes pour mieux appréhender les évolutions sociétales et les leviers dont disposent les employeurs et les pouvoirs publics, pour ouvrir l'emploi à la diversité des talents et des parcours, préalable à une société plus inclusive.



## PROGRAMME

### 14 h | Ouverture

- ▶ Muriel PÉNICAUD, ministre du Travail
- ▶ Olivier DUSSOPT, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics

### 10 ans : les acteurs du Label Diversité témoignent

#### Le Label Diversité, levier d'amélioration continue. Regards croisés

Animation par Aline CRÉPIN, ANDRH

- ▶ Tanguy de BELAIR, Directeur Diversité, VINCI SA
- ▶ Fabrice THEVAUX, Haut fonctionnaire Diversité-Égalité, Ministères économiques et financiers,
- ▶ Agnès SAAL, Haute fonctionnaire Diversité-Égalité, Ministère de la Culture
- ▶ Jacques PORTE, Directeur, École nationale supérieure d'architecture de Saint-Étienne
- ▶ Stéphanie BODOUX, Responsable Ressources Humaines, Les Vignerons de Buzet
- ▶ Pierre-Baptiste CORDIER SIMONNEAU, Chargé de mission, CFTC
- ▶ Yannick L'HORTY, Professeur, Université Paris-Est Marne-La-Vallée/CNRS

### 15 h 20 | Pause

**Allocution** | Jacques TOUBON, Défenseur des Droits

### 10 ans : les membres de la commission du Label Diversité témoignent

#### Quelles perspectives pour le Label Diversité ?

Animation par Catherine TRIPON, ANDRH

- ▶ Gilles de MARGERIE, Commissaire général, France Stratégie
- ▶ Nicole NOTAT, Fondatrice et présidente, Vigeo Eiris, agence de notation sociale
- ▶ Pascal BERNARD, Co-animateur de la Commission nationale ANDRH « Égalité professionnelle et diversité », ANDRH
- ▶ Franck LEBEUGLE, Directeur général, AFNOR Certification
- ▶ Rachel COMPAIN, Directrice Développement social et Diversité, ENGIE
- ▶ Philippe PARET, Directeur, Centre Hospitalier Georges Daumazon et CH de Corcoué-sur-Logne
- ▶ Pascale COLISSON, Responsable pédagogique en charge de l'Égalité et de la Lutte contre les discriminations, Institut pratique de journalisme-IPJ

### 16 h 55 | Clôture

- ▶ Jean-Marie MARX, Haut-commissaire aux Compétences et à l'Inclusion par l'emploi

### 17 h | Fin de l'événement. Cocktail en Salle Fontenoy

## LE LABEL DIVERSITÉ : UN LEVIER D'AMÉLIORATION CONTINUE POUR LES SECTEURS PRIVÉ ET PUBLIC

**Le Label Diversité, créé en 2008 et propriété de l'État, vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans le secteur privé et associatif ainsi que dans la fonction publique.** Il permet à la structure candidate ou labellisée d'évaluer son processus de gestion des ressources humaines et de l'améliorer. Cette reconnaissance, délivrée par AFNOR Certification, atteste des pratiques vertueuses de recrutement et d'évolution professionnelle valorisant ainsi la diversité dans la sphère du travail.

**Le Label Diversité évalue les dispositifs RH permettant de prévenir ou de corriger les mécanismes de discrimination, en examinant l'ensemble des critères de discrimination prohibés par la loi.**

Une discrimination est un traitement défavorable qui doit remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap, etc.) et relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement, etc.). À ce jour, la loi reconnaît plus de 25 critères de discrimination. Une discrimination peut être directe ou indirecte.

Sur proposition de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH) et avec le soutien de l'État, celle-ci a conçu le Label Diversité avec la participation des partenaires sociaux. Sa préparation, engagée et financée par les ministères sociaux, a été orchestrée par le ministère de l'Intérieur qui en a assuré la mise en œuvre jusqu'en 2014.

Depuis janvier 2015, le pilotage du Label Diversité a été confié conjointement au ministère chargé du travail et au ministère chargé de la Fonction publique. La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) assurent la présidence des commissions de labellisation selon le statut privé ou public des organismes concernés par la démarche de labellisation.

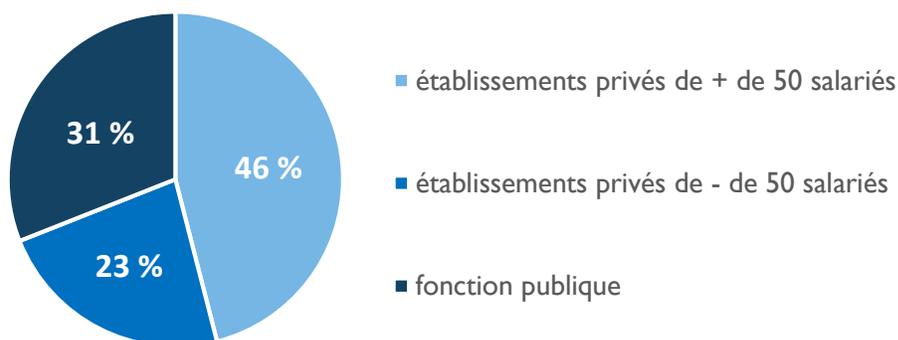
Le Label Diversité est délivré par AFNOR Certification à l'issue d'un processus d'audit sur site et après audition des candidats par la **commission nationale du Label Diversité**. Celle-ci est composée de quatre collèges : cinq directions d'administration de l'État, les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel, les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel et les experts désignés par l'ANDRH (voir le graphique ci-dessous).



## 108 ORGANISMES TITULAIRES DU LABEL DIVERSITÉ POUR PLUS D'1 MILLION DE SALARIÉS ET D'AGENTS PUBLICS COUVERTS

**Au 1<sup>er</sup> octobre 2019, 108 organismes sont titulaires du Label Diversité**, dont des grands groupes et de petites et moyennes entreprises, des associations, des ministères, des collectivités territoriales et des établissements publics.

Au fil des années, le volume des organismes labellisés a connu une inflexion liée notamment à l'évolution de leur organisation interne, à des rapprochements d'entreprises ou encore à des transformations majeures de périmètres administratifs. Pour autant, **le nombre total des collaborateurs couverts par le Label Diversité – dans les secteurs privé et public – a doublé ces trois dernières années et continue de progresser.**



**30 % des organismes labellisés Diversité ont également obtenu le Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** dans le cadre du dispositif « alliance des labels ».

Dans la sphère des médias, **les titulaires du Label Diversité** sont le CSA, France Télévisions, Radio France et TFI.

Le nombre des salariés et des agents publics couverts par le Label Diversité a doublé en trois ans. Plus d'1 million d'actifs sont aujourd'hui concernés avec une part égale de salariés et d'agents publics couverts grâce à l'engagement massif des ministères dans la démarche de labellisation.

**La fonction publique est enfin mobilisée pour l'obtention du Label Diversité, voire d'une double labellisation Diversité et Égalité professionnelle** depuis le comité interministériel Égalité et citoyenneté de 2015, dont les orientations ont été renforcées par le comité interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes de 2018.

Ainsi, depuis 2018, 50 % des nouvelles candidatures au Label Diversité sont présentées par des organismes publics.

En 2019-2020, la dynamique se poursuit avec la démarche de labellisation engagée par de nouveaux ministères (Agriculture, services du Premier ministre, Éducation nationale) et plusieurs établissements publics.

À ce jour, **33 collectivités publiques ont ainsi obtenu et conservé le Label Diversité** : 4 ministères (les ministères économiques et financiers en 2010, les ministères sociaux en 2012, le ministère de la Culture en 2017, le ministère de l'Intérieur en 2018), 17 établissements publics sous tutelle du ministère de la Culture, le Conseil supérieur de l'audiovisuel, 6 grandes collectivités (ville de Paris, ville de Lyon, Bordeaux Ville/CCAS/Métropole, Nantes Ville et Métropole, Dijon Ville/CCAS/Métropole, le conseil départemental de Seine-Saint-Denis), deux établissements publics de santé, une agence régionale de santé, l'École de Management de Strasbourg et une Chambre de commerce et d'industrie.

**Le secteur privé compte, quant à lui, 75 entreprises ou structures associatives titulaires du Label.** Ces dernières représentent ainsi plus des 2/3 de l'ensemble des organismes labellisés. Si les organismes labellisés sont majoritairement implantés en Île-de-France (54 %), ils sont bien représentés en Occitanie (14 %), et à même niveau en Auvergne-Rhône-Alpes (11 %) et en Nouvelle Aquitaine (9 %).

Aux côtés de grands groupes et d'entreprises intermédiaires, de plus en plus d'entreprises moyennes, voire très petites, candidatent au Label Diversité. Ainsi, une quarantaine de TPE- PME a obtenu le Label Diversité au terme d'un dispositif d'évaluation et de labellisation exigeant. Elles représentent ainsi presque la moitié des organismes privés labellisés. 9 d'entre elles sont également titulaires du Label Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes piloté par la Direction générale de la cohésion sociale.

C'est un constat très encourageant, car pour les TPE et les PME, l'adaptation de la gestion des ressources humaines pour prévenir les discriminations reste un véritable défi.

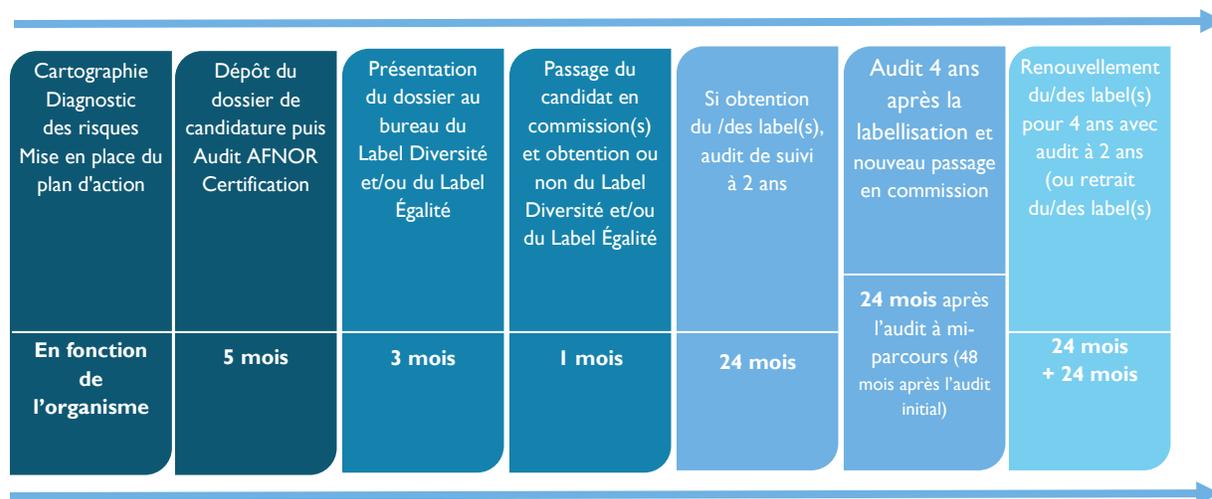
## POURQUOI ENTRER DANS UNE DEMARCHE DE LABELLISATION DIVERSITÉ ?

- ▶ Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations dans la sphère professionnelle
- ▶ Identifier les risques (juridiques, financiers) en matière de discriminations
- ▶ Valoriser et faire reconnaître les bonnes pratiques en matière de gestion des ressources humaines
- ▶ Structurer le processus de recrutement
- ▶ Favoriser le dialogue social

## LES 7 DOMAINES DU CAHIER DES CHARGES

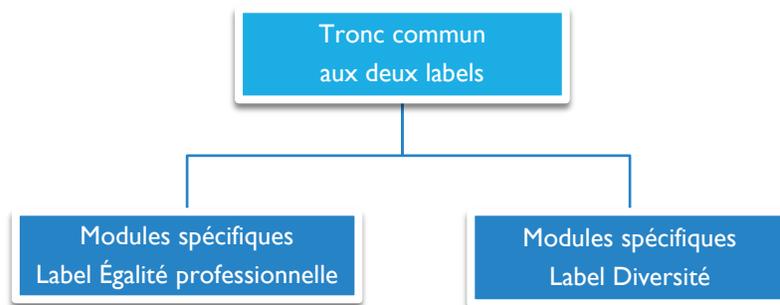
- ▶ État des lieux, diagnostic et analyse de risque
- ▶ Définition et mise en œuvre de la politique égalité professionnelle et/ou diversité
- ▶ Cellule d'écoute
- ▶ Communication interne, sensibilisation, formation
- ▶ Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance de l'organisme
- ▶ Communication externe, ancrage territorial, relations avec les fournisseurs et les clients/usagers de l'organisme
- ▶ Évaluation et axes d'amélioration de la politique

## LE PROCESSUS DE LABELLISATION



Nb : ces délais sont donnés à titre indicatif

Depuis 2016, le dispositif « alliance entre le Label Diversité et le Label Égalité professionnelle » est effectif et vise à simplifier la démarche de labellisation des candidats, tout en conservant un même degré d'exigence. Désormais, tout candidat à l'un, l'autre ou aux deux labels, soumet un seul dossier de candidature à AFNOR Certification, et fait l'objet d'un seul audit sur site. Sa direction est auditionnée, le cas échéant, par chacune des commissions d'attribution des labels.



## ET DEMAIN, COMMENT ALLER PLUS LOIN ? LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION DU CAHIER DES CHARGES

Les prochains travaux d'évolution du cahier des charges pourraient porter sur :

- ▶ l'utilisation de l'intelligence artificielle dans les recrutements et la gestion de carrière ;
- ▶ les nouvelles organisations du travail ;
- ▶ l'adaptation d'un dispositif pour les TPE et PME ;
- ▶ la diffusion d'une culture de la diversité à l'international (pour les grands groupes).

## TÉMOIGNAGES DE LAURÉATS DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ

« Le label nous permet d'afficher en interne, mais aussi auprès des opérateurs audiovisuels que nous régulons et auprès de nos partenaires et prestataires, les valeurs que porte le Conseil dans sa politique de gestion des ressources humaines, mais également plus largement dans l'ensemble des actions qu'il mène. »

**Conseil supérieur de l'audiovisuel**

« Le label nous a permis de franchir une nouvelle étape dans la gestion de notre richesse humaine, en la structurant autour des exigences du cahier des charges : à la fois en termes de recrutement, d'accueil des collaborateurs, mais également de management et de gestion des carrières dans tous les services de la coopérative. Cela favorise l'intégration des nouveaux arrivants et leur permet d'exprimer au mieux et dans les meilleures conditions tout leur potentiel professionnel et leurs compétences. »

**Les Vignerons de Buzet**

« Cofiroute est titulaire du Label Diversité depuis 2009. Lors de l'audit réalisé en septembre 2017, l'AFNOR a fait le constat que la démarche diversité menée par Cofiroute est toujours dynamique, efficace et tournée vers l'amélioration continue. »

**Cofiroute, filiale de VINCI Autoroutes**

« La double labellisation permet de structurer et de développer les actions initiées par le ministère, en cohérence avec ses valeurs et ses engagements en matière d'égalité et de diversité. Elle joue un rôle de levier, de prise de conscience et d'incitation tout en fournissant les outils d'évaluation et de suivi indispensables pour mesurer, sur la durée, les progrès accomplis. »

**Ministère de la Culture**

« Pour nous, labélisés depuis 2009, au-delà de certifier les engagements de l'entreprise en matière de diversité et d'égalité des chances, cette démarche permet de se remettre constamment en question. En effet, soumis à un regard extérieur d'un audit expert, le rapport de fin d'audit nous permet d'ajuster nos actions, d'innover dans la démarche, et de rester dans un système d'amélioration continue permanente, nécessaire pour passer d'une politique descendante à une culture de la diversité partagée par l'ensemble des membres de l'organisation. »

**Autoroutes du Sud de la France (ASF)**

« Le Label constitue un cadre global d'actions qui nous permet de fédérer et de mobiliser l'ensemble des parties prenantes (élus, représentants du personnel, directeurs opérationnels, cadres, managers, agents, etc.) autour d'un objectif commun, l'égalité réelle. »

**Ville de Nantes et Nantes Métropole**

« Ce label valorise l'investissement de l'ensemble des collaborateurs sur le sujet de la diversité. Celui-ci est source de fierté car les représentants du personnel, les salariés et les membres de la direction font conjointement avancer les pratiques en matière de discrimination et maintiennent ainsi un dialogue social efficace et de qualité au sein de ces sociétés. »

**Vinci Construction France**

« En interne : une démarche structurante et un levier managérial pour les équipes. En externe : un marqueur d'exemplarité au sein de notre réseau international et l'ancrage de notre expertise sur le sujet auprès de nos partenaires, institutionnels comme entreprises. »

**La Cité des métiers de Marseille**

« Les labels Diversité et Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes aident la collectivité à formaliser et à structurer ses processus RH (recrutement, gestion de carrière...). »

**Ville de Dijon, CCAS et Dijon Métropole**

« Depuis plus de 10 ans, Carrefour Market agit en faveur de l'égalité des chances et de la diversité au travers du respect de la non-discrimination dans ses processus de recrutement et gestion de carrière, et en s'appuyant sur une diversité de partenaires institutionnels et associatifs favorisant l'accès à l'emploi pour tous. Le label nous permet de nous évaluer régulièrement dans une dynamique d'amélioration continue permettant une sensibilisation et une mobilisation des collaborateurs sur ces thématiques, mais aussi de reconnaître toutes les actions mises en place en faveur de l'égalité des chances et de la diversité. »

**Carrefour Supermarchés**

« Une reconnaissance de nos travaux. »

**Vignobles Rousseau**

« Le Label Diversité nous pousse à nous interroger en permanence car nous pourrions être parfois discriminants sans le savoir. Le label rentre ainsi dans une démarche globale d'amélioration des conditions de travail et de valorisation des compétences des agents. Plus fondamentalement, le label est une démarche exigeante qui permet de porter des valeurs du service public, telles que la tolérance, le respect, l'humanisme. »

**Groupe hospitalier Hôpital de Melun et Hôpital de Briecomte-Robert**

« Nos marchés et clients ne sont pas en attente de cette démarche, il s'agit donc d'un engagement volontaire fort. C'est aussi une vision prospective de performance pour préparer l'avenir, attirer de nouveaux talents dans une entreprise socialement responsable. D'ailleurs, les études actuelles montrent que la diversité en entreprise favorise l'innovation, la qualité de vie au travail et la performance, ce dont nous sommes intimement convaincus. »

**Tonnellerie Vincent Darnajou**

« La démarche de labellisation est pour Montpellier Business School l'occasion d'avoir un regard externe sur les dispositifs mis en place pour décliner sa politique de diversité. C'est essentiel pour rester dans une démarche d'amélioration continue, mais également pour avoir un regard objectif et un référentiel neutre pour faire un état des lieux de la réalité de notre engagement et de nos réalisations. D'autre part, cela a permis de rendre fières les parties prenantes internes et externes de Montpellier Business School et de mobiliser d'autant plus les forces autour de nos projets. Enfin, le label nous a permis d'attirer des candidats, étudiants, partenaires ou encore salariés qui sont venus à notre rencontre avec l'espoir de la garantie d'un traitement équitable. »

**Montpellier Business School**

« Une reconnaissance auprès des parties prenantes externes de plus en plus sensibles à l'engagement sociétal des grands groupes, une attractivité lors du recrutement, de la cohésion sociale et de l'engagement pour les salariés qui voient que leur entreprise est respectueuse de certaines valeurs dont la non-discrimination et la promotion de la diversité, et une démarche d'amélioration continue de nos processus RH. »

**Groupe ENGIE**

« Labellisée depuis 2012, nous avons transformé notre métier grâce à l'identification des axes de progrès recommandé par l'AFNOR. Nous avons réussi à associer toutes les parties prenantes du territoire la Métropole de Lyon, afin de créer des cercles vertueux entre les acteurs.

Le lancement de la mallette de détaguage CITYCLEAN BOX et la création de l'association I0pourI0, en faveur de l'emploi équitable dans les QPV, est née de notre engagement Diversité »

**HTP Centre Est**

« L'Institut Pratique de Journalisme – Dauphine | PSL est une école de journalisme membre de la Conférence des écoles de journalisme dont le cursus est reconnu par la Convention collective des journalistes.

Lorsque l'Institut s'est engagé dans le Label Diversité, il s'est attaché à aller au-delà des attendus sur les actions d'égalité, de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations. L'objectif est de travailler avec les étudiantes et étudiants sur la prise en compte de l'impact des stéréotypes dans le contenu de l'information.

L'Institut considère que la responsabilité des médias quant aux représentations est fondamentale, et qu'il est important de sensibiliser les futurs journalistes à ces questions dès leur formation initiale. Dès la rentrée, tous les étudiants suivent des cours sur le fonctionnement cognitif des stéréotypes (construction et renforcement), ainsi que leur impact sur les représentations collectives et dans le contenu des médias. Une prise de conscience qui met les étudiants face à leurs responsabilités de « faiseurs » d'information. Cette approche théorique est complétée tout au long du cursus par des mises en situation des étudiants au travers de reportages et de différents travaux pédagogiques. »

**Institut Pratique du Journalisme de l'Université Dauphine | Paris Sciences & Lettres**

« Entreprises socialement responsables, les structures composant l'UES BATIGERE sont engagées depuis de nombreuses années dans des démarches de promotion de la diversité, de la mixité et de l'égalité, notamment dans le cadre de l'accès au logement et du renforcement du lien social.

De plus, l'égalité, la mixité et la diversité font partie intégrante de la politique Ressources Humaines de l'UES BATIGERE.

Animés par la conviction que toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs constituent la richesse de nos sociétés, quels que soient leur âge, leur origine, leur parcours, des instances spécifiques, telles que le Conseil de Diversité et le référent Discrimination ont été mises en place pour garantir l'opérationnalité des mesures engagées. »

#### **UES BATIGERE**

##### **« Pour la Fondation de Nice, le label sert à :**

- Affirmer une ambition et mettre en conformité valeurs affichées et procédures internes (ne pas se satisfaire uniquement de notre bonne « réputation » car « on fait le bien » pour considérer de fait qu'on respecte le droit...)
- Renforcer positivement l'image de la Fondation en matière de promotion de la diversité et lutte contre les discriminations, en vue d'accéder à des appels à projets, des marchés publics...
- Gagner en transparence et en objectivité dans les actes professionnels internes en matière RH, avec plus de formalisme et de procédures écrites.
- Améliorer l'accès aux droits des usagers et s'assurer d'une égalité de traitement à situation comparable »

#### **Fondation de Nice**

« Dans une maison fondée il y a 350 ans et forte de longues traditions, ces labels (Diversité et Egalité Professionnelle) permettent d'accompagner une modernisation profonde de la culture d'entreprise. Chaque label favorise un dialogue social constructif. Il constitue également un guide en termes de méthodologie et un outil d'émulation permettant à l'Opéra national de Paris de renforcer toujours davantage l'égalité des droits et de créer un effet levier ».

#### **Opéra national de Paris**

« La double obtention du Label « Diversité », et du Label « Egalité professionnelle », tous deux délivrés par l'AFNOR, valide la politique diversité et égalité des chances menée à France Télévisions ces dernières années ainsi que le travail réalisé par l'ensemble des équipes.

Cette politique construite autour de 5 axes prioritaires : handicap, égalité professionnelle femmes/hommes, diversité jeunes et seniors, diversité sociale, lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, privilégie l'égalité de traitement entre tous les collaborateurs et la lutte contre toute forme de discrimination. L'enjeu prioritaire que représentent la diversité et l'égalité des chances a été valorisé dans nos programmes et sessions d'information, sur tous les écrans et antennes ainsi qu'au sein de l'entreprise avec l'amélioration des processus et dispositifs, destinés à l'ensemble des collaborateurs. Cela passe par un engagement quotidien de tous, managers et collaborateurs de l'ensemble des secteurs d'activités et des sites géographiques de l'entreprise, au service de cette politique.

C'est aussi une attente forte de nos différents publics régulièrement exprimée. »

#### **France Télévisions**

 <p>Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE</p>
<p>MINISTÈRE DU TRAVAIL</p>
<p>MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS</p>
<p>MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR</p>
<p>MINISTÈRE DE LA COHÉSION DES TERRITOIRES ET DES RELATIONS AVEC LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES</p>

