



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SOLIDARITÉ
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le Label diversité dans la fonction publique

DGA FP

COLLECTION
Ressources Humaines

RESSOURCES HUMAINES

RESSOURCES HUMAINES

RESSOU



Le **Label diversité**, propriété de l'État, est destiné à reconnaître les pratiques vertueuses adoptées en matière de ressources humaines. Il concerne tous les types d'employeurs : entreprises, administrations publiques, collectivités territoriales, établissements publics, associations, etc.

Créé à la demande du président de la République, ce label répond à deux objectifs :

- protéger les salariés et les employés de tous types de discriminations, en particulier à l'embauche et dans les actes de promotion interne ;

- promouvoir la diversité, en tant qu'elle est un facteur de développement, de créativité et d'intelligence collective.

Les discriminations visées par le label diversité concernent les origines mais aussi toutes les autres discriminations liées par exemple au handicap, au genre, à l'âge, etc. Il s'inscrit dans la continuité de la Charte de la diversité, initiée par la France et déjà transposée dans plusieurs pays européens. Le label diversité constitue de surcroît un outil pour le dialogue social.

> La démarche

Une démarche commune aux 3 fonctions publiques.

Commission de labellisation

Composée des représentants des ministères associés (intégration, fonction publique, emploi, travail, ville), des organisations patronales, des syndicats de salariés et des experts désignés par l'Association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH).

Label diversité
délivré par
AFNOR-Certification
3 ans de validité
avec évaluation
intermédiaire
après 18 mois

La commission propose l'attribution du label au terme d'une procédure d'audit et d'évaluation fondée sur un **cahier des charges**

Un cahier des charges en 5 points

1. un diagnostic préalable portant sur l'ensemble des critères de discriminations définis par la loi ;
2. la définition et la mise en œuvre d'une politique en matière de prévention des discriminations et de promotion de la diversité ;
3. la mise en place d'actions de communication interne, de sensibilisation et de formation ;
4. la prise en compte du principe de diversité dans l'ensemble des activités du candidat (rapports avec ses clients, ses fournisseurs, ses sous-traitants, etc.) ;
5. l'efficacité des mesures mises en œuvre et la pertinence des propositions d'amélioration de la démarche.

Afin de permettre aux administrations de l'État, aux collectivités territoriales et aux établissements relevant de la fonction publique hospitalière, de s'inscrire dans la démarche, le cahier des charges été adapté par un groupe de travail associant, outre le ministère de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité nationale et du

Développement solidaire, la DGAFP, des représentants des trois fonctions publiques ainsi qu'AFNOR-Certification et l'Association nationale des directeurs de ressources humaines. Pour faciliter la compréhension du cahier des charges, un guide de lecture, adapté aux gestionnaires publics, vient d'être réalisé.

A la date du 1^{er} juin 2010, une centaine de labels diversité ont déjà été délivrés à des entreprises, des organisations ou des associations. Parmi elles, se trouvent de grandes entreprises françaises comme AREVA, La Poste, ou le Groupe VINCI, des PME, une Mission locale, une Maison de l'emploi, une école de commerce, etc. Plusieurs ministères se sont d'ores et déjà inscrits

dans la démarche, en relation avec AFNOR-Certification. Plusieurs collectivités locales ont manifesté leur intention de s'y inscrire. Pour la fonction publique, comme pour les entreprises, le Label diversité constitue une occasion de mettre en place et de faire vivre l'ensemble des outils qui permettent d'éviter les discriminations, qu'elles soient directes ou indirectes.

Témoignages d'organismes ayant obtenu le label en 2009 ou 2010

• Pour **la Poste**, le Label diversité récompense la politique mise en place, depuis plusieurs années, en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité.

Le label participe de la volonté de mieux orienter, prioriser et déployer les actions en matière d'égalité des chances et de promotion de la diversité en identifiant précisément les points de progrès. Les actions mises en place en 2009 visent ainsi à déployer la politique diversité dans toutes les entités de La Poste grâce à la mise en place de référents diversité sur l'ensemble du territoire, à réduire le risque « discrimination » au travers notamment d'actions de formation et de sensibilisation, à mieux répondre aux réclamations des postiers par la mise à leur disposition d'une instance de recours, à s'assurer de pratiques de recrutement fondées sur les compétences au travers de la mise à disposition des managers d'un guide spécifique.

• **La Maison de l'emploi de Perpignan** s'est engagée dans une démarche en vue de l'obtention du Label diversité, d'une part, afin de certifier la qualité et la rigueur de ses procédures en matière de ressources humaines et, d'autre part, pour affirmer son engagement en matière d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations sur son territoire. Ce Label obtenu est un gage de sérieux et de légitimité pour sensibiliser les entreprises publiques et privées à l'égalité de traitement et mener avec elles des actions en faveur des publics.

• Pour **la Mission locale de Reims**, les raisons principales motivant sa candidature au Label diversité sont :

- la lutte contre les discriminations en matière d'insertion des jeunes dans le cadre de son objet social ; aussi la gestion RH de la structure doit-elle être en conformité avec ses missions ;
- l'apport d'un appui à la formalisation de façon plus professionnelle de ses pratiques internes ;
- un complément utile aux efforts faits par la structure dans le cadre de sa certification ISO ;
- un appui dans sa démarche auprès des nombreux employeurs qu'elle côtoie dans le cadre de sa mission d'insertion dans l'emploi ;
- ayant mis en place des actions de lutte contre les discriminations liées à l'obésité, l'origine ethnique ou le handicap social (par exemple pour les sortants de prison), elle pourra tenter de faire école auprès d'autres partenaires ;
- une inscription du travail dans la durée selon un principe d'amélioration continue, ce qui est un gage d'appropriation par l'ensemble des acteurs internes et de ses partenaires, etc.

Témoignages d'organismes souhaitant être labellisés

« Demander, et espérons-le, obtenir le Label diversité est un excellent levier pour renforcer l'efficacité de la lutte contre les discriminations. Cette démarche nous oblige à travailler dans la durée, pour préparer le dossier puis pour respecter les engagements communiqués à l'instance de certification ; elle nous conduit à analyser, et corriger lorsque c'est nécessaire, toutes nos procédures RH ; elle nous amène à prendre des engagements dans le cadre d'un plan d'action assorti d'objectifs mesurables. C'est un très bon moyen pour mobiliser, à tous les niveaux, les acteurs concernés (responsables RH, managers). C'est enfin une incitation à sensibiliser et former l'ensemble des personnels des ministères économique et financier. »

Didier HUE,
ministères économique et financier

« A la suite de la signature de la Charte de la diversité dans l'entreprise et à la création d'une mission égalité dans ses services dès 2005, notre engagement dans le Label diversité marque la volonté de notre collectivité de faire en sorte que cette politique soit intégrée et durable, en faisant reconnaître et évaluer notre activité par une tierce partie. Le Label diversité est le cadre structurant dans lequel se déploie la politique en faveur de l'égalité et de la diversité de la Ville de Lyon en tant qu'employeur, fournisseur de service public et vecteur de politique publique. Régie par un principe d'amélioration continue, cette politique de progrès vise à réaffirmer par l'action concrète, nos règles et nos valeurs républicaines pour promouvoir l'égalité réelle et la diversité. Notre responsabilité, comme notre objectif est de garantir à tous, agents et citoyens, une pleine égalité de traitement dans l'ensemble des champs relevant de la vie quotidienne et professionnelle. »

Alexandre KOSAK,
Mission égalité - Ville de Lyon - DDT

Pour aller plus loin

Le texte de référence

Décret n° 2008-1344 du 17 décembre 2008 relatif à la création d'un label en matière de promotion de la diversité et de prévention des discriminations dans le cadre de la gestion des ressources humaines et à la mise en place d'une commission de labellisation (Journal officiel de la République française du 19 décembre 2008).

Les adresses utiles

Site du label : AFNOR-Certification, 11, rue Francis de Pressencé
93571 La Plaine Saint-Denis cedex (France), www.afnor.org/certification/lbh004.

Direction de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté (DAIC, ministère de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité nationale et du Développement solidaire)
101, rue de Grenelle, 75323 Paris cedex 07, www.immigration.gouv.fr

Direction générale de l'administration et de la fonction publique
ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique
139 rue de Bercy, 75572 Paris cedex 12