



La haute fonctionnaire  
en charge de la diversité  
Inspectrice générale  
des affaires culturelles

Téléphone : 01 40 15 73 97  
Télécopie : 01 40 15 36 03  
3, rue de Valois  
75033 Paris Cedex 01

[karine.gloanec-maurin@culture.gouv.fr](mailto:karine.gloanec-maurin@culture.gouv.fr)



## COLLEGE DE LA DIVERSITÉ

---

### **GROUPE DE TRAVAIL « MESURE DE LA DIVERSITÉ » Ministère de la Culture - Valois - le 18 février 2016**

#### **COMPTE-RENDU**

-----

#### Liste des participants

Najoua Arduini-Elatfani, Club XXIe siècle, excusée  
Marie-Anne Bernard, France Télévision  
David Bobée, metteur en scène, directeur du CDN de Rouen  
Memona Hinterman-Afféjée, CSA  
Briac Jumelais (représentant Stanislas Nordey), TNS  
Hélène Orain, secrétaire générale MNHI  
Nicole Pot, ex-Haute fonctionnaire à l'égalité Femme Homme, excusée  
Françoise Vergès, politologue  
Loup Wolff, directeur du département des études, de la prospective et des statistiques  
Christelle Creff chef de projet Labellisation Diversité et Égalité professionnelle  
Femme/ Homme AFNOR

#### **Présentation du DEPS par son directeur Loup Wolff**

Le Département des études de la prospective et des statistiques (DEPS) est le service d'études et le service statistique ministériel du ministère de la Culture et de la Communication.

Il dépend du Secrétariat Général du ministère de la Culture et de la Communication.

#### Les missions :

- statistiques : le DEPS collecte les données, rassemble les sources et élabore les statistiques relatives au champ culturel pour apporter un éclairage quantitatif et qualitatif à la définition et aux orientations des politiques culturelles nationales, mais également communautaires et internationales ;

- études et recherche : le DEPS contribue, par ses recherches et études dans les différents domaines des sciences sociales (économie, sociologie, histoire, sciences politiques, etc.), à l'analyse des faits et des institutions de la vie culturelle ;
- prospective : le DEPS propose l'analyse des futurs possibles globaux, sectoriels et thématiques, à des fins de détermination stratégique de l'action publique ;

Parmi les nombreuses publications du DEPS :

- Les chiffres Clefs de la culture – édition chaque année
- Les études : par exemple, le poids économique de la culture et de la communication
- Les pratiques culturelles des Français

Les liens du DEPS et de l'INSEE sont très importants. Concernant la diversité, l'INSEE se trouve dans l'embarras du fait de l'absence d'un cadre légal et de l'interdiction d'effectuer des statistiques ethniques

Le 15 novembre 2007, le Conseil constitutionnel a donc interdit le recueil d'informations ethno-raciales (noir, arabe...) qu'il a déclaré contraire à l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution. Il a jugé qu'il fallait se contenter d'informations objectives. Les données sur « le ressenti d'appartenance » ne sont pas concernées (cf. le Baromètre du CSA).

*(cf Rappel chronologique sur le système statistique ethnique en bas de document)*

Loup Golf rappelle qu'il y a un contre argumentaire à cette position du Conseil Constitutionnel.(cf. deux notes jointes concernant le débat étasunien)

Afin d'échapper à la dérive possible sur les catégories de personnes, il est possible de faire des moyennes en grandes masses et en tout état de cause il est sans doute possible d'utiliser les chiffres énoncés dans l'enquête TeO.

Le DEPS sera sollicité à nouveau pour avis et proposition. Le département étude prospective et statistique propose de travailler à un questionnaire sur la base de celui de Décoloniser les arts pour essayer de générer des statistiques légales portant sur l'étude des programmations du service public : interprètes, artistes créateurs (metteur.e.s en scène, chorégraphes...), auteurs, directions des structures, artistes associés, équipe permanentes...

Le groupe de travail propose que la demande soit faite auprès de l'INED par courrier afin d'obtenir une autorisation et des données plus précises.

Rappel : le groupe étude statistique du collège de la diversité se positionne à l'unanimité pour une modification de la loi concernant les statistiques ethniques avec pour but l'affirmation d'une politique volontaire en matière de représentativité des diversités avec des objectifs chiffrés estimant qu'il faut une véritable photographie de la réalité ethnique.

Il est proposé de faire une comparaison avec la manière dont on a imposé la parité et de construire une plate-forme d'échanges d'information (rubrique en cours sur le site du ministère). Le CSA pourrait nous transmettre ses délibérations concernant le droit souple (chartes et conventions diverses qui permettent des engagements) .Ce chiffre de 30% de la population française appartenant à la diversité ethnique a bien été validé comme utilisable car scientifiquement et juridiquement viable.

L'appel du collectif Décoloniser les Arts fait son chemin dont la lecture a été faite lors de la première réunion (ci joint) . Il fait l'objet de différentes réactions. Le questionnaire joint, inutilisable en l'état car volontairement provocateur, pourrait tout de même faire l'objet d'un outil interne au ministère comme indiqué ci dessus et proposé par le DEPS.

Cette démarche est-elle à inscrire dans les actions de la démarche de labellisation Diversité-égalité professionnelle Femme-Homme AFNOR ?

Le collectif Décoloniser les Arts va demander audience à la Ministre et des fonds publics pour créer un Répertoire des artistes interprètes sur la base du volontariat et de l'auto-définition. Le ministère pourrait travailler à l'idée d'un comité d'observation type comité du CSA.

Il est proposé un projet de tenue des assises de la diversité portée par le ministère, en Septembre ? à Rouen ? ; un encouragement de la part du ministère pour accompagner et protéger les structures exemplaires. Label diversité ? Une motivation pour les élus locaux pour soutenir les structures menacées et "trouver la force" de tenir tête aux élus FN très-trop nombreux dans les conseils municipaux, départementaux, régionaux....

## **Présentation de la démarche d'obtention du label Diversité du ministère de la Culture**

### **1/ Point sur le label Diversité**

Le label Diversité, délivré par AFNOR Certification, vise à prévenir les discriminations (selon les 20 critères reconnus par la loi) et à promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé. Il permet à l'organisme candidat ou labellisé d'évaluer ses processus de ressources humaines et de les faire évoluer le cas échéant.

Le label diversité garantit qu'un organisme s'engage de manière effective et volontaire en faveur de la prévention des discriminations, de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. Il ne distingue pas une situation ou un état parfait mais les actions réalisées et la progression de l'organisme en matière de lutte contre les discriminations.

Le label, créé en 2008, est propriété de l'État, délivré par AFNOR Certification après un audit de la candidature et un examen par une commission nationale associant les pouvoirs publics, l'association nationale des DRH et les syndicats de salariés et d'employeurs. Le label est délivré pour quatre ans, avec un audit à 2 ans. Fin septembre 2015, on dénombre 329 labels dans les secteurs privé et public. Les ministères des affaires sociales et des Finances sont labellisés, ainsi que certaines grandes collectivités.

Le cahier des charges AFNOR comporte sept volets :

- diagnostic et analyse des risques
- définition et mise en œuvre de la politique de diversité
- cellule d'écoute et traitement des réclamations
- mobilisation des équipes et des personnels : communiquer, informer, sensibiliser et former
- maîtrise des pratiques de ressources humaines (recrutement, promotion, accès à la formation, etc.)
- communication externe et ancrage territorial, relation avec les fournisseurs et les usagers
- évaluation et axes d'amélioration de la politique

## **2/ Point sur le label Égalité professionnelle femmes/hommes**

Ce label reconnaît les organismes novateurs et exemplaires dans leur approche de l'égalité femmes/hommes. Il est délivré également par AFNOR Certification, selon des critères relevant essentiellement de trois champs :

- actions menées en faveur de l'égalité professionnelle
- gestion des ressources humaines et management
- accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel

Fin septembre 2015, 56 organismes étaient labellisés.

## **3/ État de la démarche au ministère de la Culture**

Depuis décembre 2015, il est possible d'engager une démarche d'obtention des deux labels, diversité et égalité, sur la base d'un cahier des charges unique de l'AFNOR : le ministère de la Culture a choisi de s'engager dans une procédure de double labellisation.

Le Comité interministériel pour l'égalité et la citoyenneté du 6 mars, une communication au Conseil des ministres du 6 mai et un courrier de la ministre de la Fonction publique du 2 juillet 2015 demandent à tous les ministères d'engager une démarche d'obtention du double label avant la fin de l'année 2016.

Le ministère de la Culture porte de manière prégnante, du fait de ses missions, les principes, valeurs et engagements portés par les deux labels. La diversité et l'égalité sont par ailleurs intégrés dans la stratégie ministérielle de responsabilité sociale, sociale et environnementale des organisations (RSO) pour la période 2015-2020. Le ministre de la Culture inscrit donc la double labellisation dans le cadre d'une approche globale et intégrée.

Depuis 2011, le ministère de la Culture a engagé un certain nombre d'actions en faveur de la diversité. Point sur l'existant :

- trois hauts-fonctionnaires chargés respectivement de la lutte contre les discriminations (Arnaud Roffignon, SG adjoint du ministère de la Culture), de la diversité (Karine Gloanec-Maurin, IGAC) et de l'égalité femmes/hommes (Muriel Genthon, IGAC)
- une mission Diversité et égalité positionnée auprès de la Cheffe du Service des ressources humaines, et comptant deux personnes chargées de structurer la démarche de candidature au label.
- un réseau de responsables de la prévention des discriminations dans l'ensemble des services et établissements du ministère de la Culture
- plusieurs formations des personnels sur la lutte contre les stéréotypes et les discriminations (formations spécifiques, modules dans les formations à l'encadrement et à la prise de poste)
- observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, observatoire des régimes indemnitaires, observatoire de l'emploi contractuel
- dispositifs concernant le recrutement et l'accompagnement des personnes en situation de handicap

Par ailleurs, un premier audit des pratiques en matière des ressources humaines a été conduit en 2012 et a identifié plusieurs risques de discriminations : il sera mis à jour dans le cadre du projet de labellisation porté par la Mission diversité et égalité.

Les enjeux, outre la mise à jour du diagnostic des pratiques RH et la cartographie des risques de discriminations, permettant d'élaborer un plan d'action pertinent, concernent :

- la communication : la sensibilisation de l'ensemble des personnels, l'information des équipes, pour obtenir l'adhésion et une forte mobilisation des équipes
- la formation des agents des services RH et des cadres du ministère

Une enquête de perception permettra de mesurer les effets des plans de communication et de formation qui seront mis en place.

Après la présentation de Christelle Creff, un débat s'engage sur le périmètre initial de la labellisation, qui doit être représentatif des services et missions du ministère et concerner au moins 30 à 40 % des agents. Sur un volant de 10 000 agents, ce sont au moins 4000 agents qui vont être concernés. Est évoqué en particulier le sujet du nombre important de contractuels, enjeu majeur pour la labellisation envisagée.

Depuis cette date, Christelle Creff, Karine Gloanec Maurin et Philippe Chamoin ont rencontré les fonctionnaires en charge des labellisations AFNOR pour les ministères Sociaux et le Ministère des Finances et des comptes publics. Ils ont également participé à une réunion avec Madame Claire Chérie (SRH- MCC) et Monsieur Thierry Geoffroy (AFNOR certification), qui a insisté sur le volet fondamental que constituent les politiques publiques du ministère de la Culture (volet 'relations avec les usagers' du cahier des charges AFNOR) pour l'obtention du double label.

#### **Prochaine étape par voie électronique avant fin mars :**

- Envoi de la demande d'autorisation d'utilisation de données issues de l'enquête TeO
- Échanges entre les participants sur des préconisations
- Proposition d'un questionnaire du DEPS à soumettre au Conseil d'État.

#### **Rappel chronologique sur le système statistique ethnique**

*Depuis la Révolution de 1789, la population française est officiellement répartie en deux grands groupes qui n'ont rien à voir avec des ethnies, mais avec des nationalités : les Français et les étrangers, non dotés de la nationalité française. Certains tableaux de l'INSEE distinguent entre les Français de naissance y compris par réintégration, et les Français par acquisition, c'est-à-dire par naturalisation, mariage, déclaration ou à leur majorité. La population étrangère est définie en fonction d'un critère de nationalité : « est étrangère toute personne résidant en France qui n'a pas la nationalité française. Un étranger peut acquérir la nationalité française au cours de sa vie, en fonction des possibilités offertes par la législation. Il devient alors français par acquisition ». Le critère du lieu de naissance permet de définir la population immigrée : « est immigrée toute personne née étrangère, dans un pays étranger, qui vit en France. Cette population se compose pour la plus grande partie d'étrangers mais aussi de personnes qui ont acquis la nationalité française. Tout étranger n'est pas nécessairement un immigré, et tout immigré n'est pas forcément un étranger ».*

*Selon le dernier recensement de 1999, la France comptait alors 52 902 209 millions de Français de naissance et par exemple 725 782 Marocains, 685 558 Algériens, 448 018 originaires de divers pays de l'Afrique noire, etc....Le recensement ne permet par contre pas de comptabiliser :*

- les individus originaires de pays étrangers et réintégrés ;*
- les individus originaires de pays étrangers et naturalisés ;*
- les enfants d'individus originaires de pays étrangers et de nationalité française ;*
- les ultramarins vivant en métropole ;*
- les métropolitains vivant outre-mer.*

*La loi Informatique et Libertés du 6 janvier 1978 punit de 5 ans de prison et 300 000 d'amende le fait de recueillir et d'enregistrer des informations relatives aux origines ethniques ou à l'appartenance religieuses des personnes interrogées. Néanmoins, des dérogations existent, en particulier sur le lieu de naissance et si les questions sont pertinentes par rapport à la finalité de l'enquête. Ces dérogations ont eu lieu au moins deux fois : en Nouvelle-Calédonie pour un recensement et pour une enquête de l'INED en 2008-2009 intitulée « Trajectoires et Origines » (TeO).*

*Le début de la décennie 1990 voit se développer une polémique sur la prise en compte ou non de « l'ethnicité » dans les enquêtes de l'INED et de l'INSEE. Le concept même d'ethnie est problématique.*

*En janvier 2007, le CRAN (Conseil représentatif des associations noires) a publié un sondage effectué par la Sofres sur les populations noires en France.*

*Le projet de loi relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile prévoyait une disposition (in article 63) permettant le dénombrement des groupes ethniques. Cette disposition a suscité une opposition importante et le Conseil constitutionnel a été saisi, les 25 et 26 octobre 2007 respectivement, par plus de soixante députés et par plus de soixante sénateurs. Dans sa décision du 15 novembre 2007, il a conclu à la non-conformité de l'article 63 (concernant la réalisation de traitements de données à caractère personnel faisant « apparaître, directement ou indirectement, les origines raciales ou ethniques ») :*

- cet article a été adopté à l'issue d'une procédure irrégulière, étant issu d'un amendement sans lien avec l'objet du texte déposé sur le bureau de la première assemblée saisie (texte qui portait essentiellement sur le regroupement familial, sur l'asile et sur l'immigration pour motifs professionnels ;*
- sur le fond, le Conseil ajoute que « si les traitements nécessaires à la conduite d'études sur la mesure de la diversité des origines des personnes, de la discrimination et de l'intégration peuvent porter sur des données objectives, ils ne sauraient, sans méconnaître le principe énoncé par l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution, reposer sur l'origine ethnique ou la race. »*

*À la suite de cette censure du Conseil constitutionnel, l'INED et l'INSEE ont décidé de retirer leur question sur la couleur de la peau.*

*S'il est exact que le recensement de population, tant qu'il est obligatoire, ne permet pas le recueil d'information sur la religion ou l'origine ethnique, toute enquête non obligatoire peut le faire. Ainsi, contrairement à une idée reçue, comme le rappelle François Héran, ancien directeur de l'INED, il est permis depuis longtemps de poser des questions « sensibles » dans une enquête de la statistique publique, c'est-à-dire une question risquant de faire apparaître directement ou indirectement des appartenances (réelles ou supposées) à un parti politique, un syndicat, une religion, une race, une orientation sexuelle. Poser de telles questions n'est possible qu'à une double condition : « que la question soit pertinente pour le questionnaire (proportionnée aux objectifs poursuivis) et que les répondants donnent leur accord*

*exprès, c'est-à-dire signé (la signature étant apposée non pas sur le questionnaire, qui perdrait ainsi son caractère anonyme, mais sur une feuille à part présentée par l'enquêteur) ».*

*L'enquête Trajectoires et origines (TeO), par exemple, réalisée conjointement par l'INED et l'INSEE en 2008, pour faire suite à l'enquête Mobilité géographique et insertion sociale (MGIS) de 1992, a permis de récolter non seulement des informations sur les pays d'origine et les langues parlées, mais aussi « sur les appartenances ethniques déclarées ainsi que sur les principales qualités perceptibles qui peuvent servir de support aux discriminations dans notre société : couleur de la peau, coiffure, tenue vestimentaire, accent et autres signes corrélés de façon visible ou hypothétique à une appartenance religieuse ou ethnique (pratiques alimentaires, respect d'un calendrier festif non chrétien, pratiques funéraires, etc.) ». Ainsi, selon cette enquête, 40 % des nouveau-nés entre 2006 et 2008 ont au moins un grand-parent né étranger à l'étranger (dont 11 % au moins un grand-parent né dans l'Union européenne, 16 % au moins un grand-parent né au Maghreb et le reste au moins un grand-parent né dans une autre région du monde). Parmi eux, 15 % ont quatre grands-parents nés étrangers à l'étranger, 3 % en ont trois, 14 % en ont deux et 8 % ont un seul grand-parent né étranger à l'étranger. Une part importante de ces naissances est donc issue d'unions mixtes. Si l'immigration est de l'Union européenne, pour 75 % des naissances d'un parent immigré ou descendant d'immigré, l'autre parent n'est ni immigré, ni descendant d'immigré ; cette part est de 45 % si elle est d'un pays hors Union européenne.*