



Communication Égalité-Diversité

Délégation à l'information et la communication
(DICOM)

24 novembre 2016

Les enjeux de la communication

- La communication est un facteur d'adhésion des agents à la démarche ministérielle
- La communication est un des leviers de réussite de la politique de prévention des discriminations
 - Les agents sont acteurs et bénéficiaires de la démarche
- Une politique active de sensibilisation et de communication est l'une des conditions d'obtention du label, au même titre, par exemple, que la formation

Les objectifs de la communication

- Faire connaître les enjeux de la diversité et de l'égalité F/H (managériaux, sociétaux, juridiques,...)
- Faire connaître, valoriser et donner du sens à la démarche ministérielle de labellisation et de lutte contre les discriminations
- Accompagner le changement des pratiques professionnelles, particulièrement dans le domaine des ressources humaines
- Identifier et déconstruire les stéréotypes



Les outils/les actions

Une enquête de perception et un engagement politique

- Une enquête de perception lancée en septembre 2016
 - Pour sensibiliser, informer les agents et recueillir des informations susceptibles d'infléchir la communication et les actions à conduire
 - Prémices d'un baromètre social annuel
 - 1225 répondants (analyse des résultats en cours)
- Un message de la Ministre aux agents pour témoigner de l'engagement politique du ministère
 - Largement diffusé le 3 octobre 2016

Un slogan et une identité visuelle



Objectif zéro discrimination

- Un Kit de communication (visuels, affiches, etc.) qui sera mis à disposition de toutes les entités du MCC et notamment les établissements publics qui pourront reprendre à l'identique les outils déclinés par le ministère ou les adapter

Un slogan et une identité visuelle



Une rubrique pérenne sur Sémaphore

Ressources humaines > Égalité & diversité

sémaphore
L'intranet du ministère de la Culture et de la Communication

Imprimer | Annuaire | Culture.fr | Culturecommunication.gouv.fr | Mot de passe oublié

Rechercher ok

Recherche avancée

Accueil | Le Ministère | Actualités | **Ressources humaines** | Vie pratique | Ressources métiers | Espaces collaboratifs

Sémaphore > Ressources humaines > Prévention des discriminations > Démarche de Labellisation

RESSOURCES HUMAINES

- Actualités RH
- Mouvements
- Rémunération
- Temps de travail et congés
- Carrière
- Évolution et mobilité
- Retraite & fin d'activités
- Formation
- Action sociale
- Dialogue social
- Santé et Sécurité au travail
- Prévention des discriminations
 - Vous avez dit discrimination
 - Que faire en cas de discrimination
 - ▲ Démarche de Labellisation
 - Politique du Ministère
 - Actualités de la diversité
- Politique et chantiers RH
- Apprentissage et stage
- Liens malins

DÉMARCHE DE LABELLISATION : LANCEMENT D'UNE CAMPAGNE D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION

Pour accompagner sa candidature, et celle de nombreux établissements publics volontaires, aux labels Égalité femmes/hommes et Diversité certifiés par l'AFNOR, le ministère de la Culture et de la Communication lance, à destination de tous les agents, une campagne d'information et de sensibilisation "Faisons équipe sans étiquette. objectif Zéro discrimination".



LES ENJEUX DE LA LABELLISATION

Quels sont les enjeux de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ?
Quels sont la finalité et le sens de la démarche de labellisation ?
Quelles conditions doit-on remplir, quels objectifs doit-on viser, pour obtenir les labels ?

UN ENJEU MANAGÉRIAL

La diversité est une source de richesse pour le ministère comme pour toutes les administrations et les entreprises. L'égalité est une exigence citoyenne et un atout en termes de compétences.
La mise en place de procédures garantissant l'égalité professionnelle et la diversité est un facteur de transformation et de progrès, de professionnalisation de la gestion des ressources humaines.

UN ENJEU SOCIAL ET SOCIÉTAL

La diversité et l'égalité professionnelle répondent à des exigences d'équité et de justice sociale. Le ministère se doit d'être exemplaire et représenter la société qu'il sert. Facteur de cohésion, la lutte contre les discriminations permet de combattre les formes d'exclusion génératrices de fractures et de violences sociales.

En savoir plus

- [Qui à déjà ces labels ?](#)
- [Qu'est-ce que le label Diversité ?](#)
- [Qu'est-ce que le label Égalité ?](#)
- [Pourquoi candidater à la labellisation ?](#)
- [En quoi consiste le dossier de candidature ?](#)

Le lancement de la campagne via Séquence (7 nov 2016)



SÉQUENCE

LA LETTRE INTERNE HEBDOMADAIRE DU MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION

n°676 - 09.11.2016

Capture rectangulaire

Édito de Christopher Miles, secrétaire général

La lettre Séquence, outil de partage et de diffusion de l'information auprès de la communauté des 30 000 agents du Ministère, fait peau neuve ! À travers une maquette rénovée et simplifiée, elle donne à voir l'intégralité des contenus à la Une afin de mieux les valoriser.

Le Ministère est riche de ses agents, de ses politiques et de ses projets. Cette lettre a pour objectif de faire connaître et de partager le dynamisme, la diversité des activités et des acteurs qui l'incarnent partout en France.

Élaborée par les équipes de la DICOM au sein du secrétariat général, cette lettre répond à l'attention et à l'attachement que je porte à la qualité de notre communication interne. Nous espérons que vous aurez plaisir à la lire et à y revenir. Vous êtes invité.e.s à l'enrichir de vos sujets et actualités : cette lettre est la vôtre, emparez-vous-en !

ON EN PARLE



Objectif zéro discrimination

03.11.2016

Lancement d'une campagne d'information et de sensibilisation

Pour accompagner sa candidature aux labels Égalité femmes/hommes et Diversité certifiés par l'AFNOR, le Ministère lance, à destination de tous les agents, une campagne d'information et de sensibilisation.

Quels sont les enjeux de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ? Quels sont la finalité et le sens de la démarche de labellisation ? Quelles conditions doit-on remplir, quels objectifs doit-on viser, pour obtenir les labels ?

[Lire la suite sur Sémaphore](#)

À RETENIR



18.10.2016

Ne manquez pas ce soir le colloque : À quoi bon des poètes en temps de détresse ?

Ce lundi 7 novembre 2016 à 20h, dans le cadre du mouvement "Fraternelle générale I", le Ministère et le Théâtre national de La Colline proposent un colloque international ouvert au public. Les débats sont retransmis en direct sur les réseaux sociaux.

[Lire la suite sur Sémaphore](#)

Un article dans le prochain n° de Cultures

ACTUALITÉS

LE CHIFFRE

10 MILLIARDS

C'est, en euros, le budget de la Culture et de la Communication en 2017, en hausse de 5,5% par rapport à 2016. Il représente 1,1% du budget de l'État.

www.culturecommunication.gouv.fr
Actualites/En-continú/
Projet-de-loi-de-finances-2017-de-
la-culture

LE MOT DU TERMINOLOGUE

Dites-le en français !

Le site FranceTerme donne accès aux termes parus au Journal officiel (plus de 7000) pour désigner en français les innovations technologiques et les notions nouvelles.

TRADUIRE

pure player

Tout en ligne

Si dit d'un éditeur (en particulier d'un éditeur de presse) qui exerce son activité exclusivement sur internet, ou de cette activité elle-même.

• On parle par exemple d'un « journal tout en ligne » ou encore de l'« édition tout en ligne ».

Parution au Journal officiel du 23 mars 2014

www.franceterme.culture.fr



© Patrick Ogilvie/CCO

3 QUESTIONS À JULIEN VITEAU

Le cabinet de conseil Altidem accompagne le ministère pour candidater aux labels Egalité et Diversité. Son directeur associé présente les enjeux de cette candidature.

Quel est l'intérêt de cette démarche ?

Cette démarche répond à une question de fond : comment développer la capacité individuelle et collective du ministère à intégrer la diversité de la société française, au sein des équipes mais aussi dans les politiques publiques ? Comment contribuer à une société ouverte dans les différents rôles d'employeur, d'acheteur public et, bien entendu, de service public ? Comment faire de valeurs personnelles (l'égalité, la laïcité...) des valeurs structurelles ? Le label Diversité atteste que le ministère s'engage efficacement contre les discriminations dans sa gestion des ressources humaines. Le label Egalité atteste, quant à lui, que le climat de travail est favorable à l'égalité entre les femmes et les hommes (dans l'organisation du travail, l'aide à la parentalité...). Ces labels offrent un cadre métho-

dologique structurant mais aussi le regard extérieur de l'Anfor. Comme le rappelle Agnès Saal, chargée d'animer cette démarche au ministère, les labels ne sont pas une fin en soi mais un levier de professionnalisation, de communication et de dialogue social.

Que recouvre exactement la notion de discrimination ?

Tout d'abord, rappelons que, par définition, tous les choix sont discriminants. En revanche, certains choix sont discriminatoires lorsque le critère est illégal (actuellement, il existe 21 critères prévus au code pénal). Ce socle juridique est important, car il ne nous place pas sur un plan moral. Beaucoup de discriminations sont inconscientes et involontaires et c'est une grande opportunité d'interroger nos choix. Qui choisit ? Sur quels critères ? Avec quelle transparence ? Derrière la notion de discrimination, il y a un vaste terrain à explorer, au croisement des ressources humaines, du management et des relations de travail au quotidien.

Que doit faire le ministère de la Culture et de la Communication pour satisfaire aux exigences des labels ?

D'abord, il faut montrer un engagement fort. À cet égard, la lettre adressée par la ministre à l'ensemble des agents en est un. Ensuite, il faut regarder scrupuleusement les pratiques potentiellement discriminatoires. Ce n'est pas toujours facile, mais une organisation a tout intérêt à être aussi consciente de ses forces que de ses fragilités. Aujourd'hui, les discriminations qu'on ne travaille pas, elles nous travaillent. Elles engendrent un manque de professionnalisation et de souffrance professionnelle. Enfin, il faut définir des plans d'action pour améliorer l'égalité de traitement et l'égalité professionnelle dans le recrutement, la gestion des carrières, la politique d'achat public... C'est un programme ambitieux, mais porteur de valeurs et de changement pratiques professionnelles.

◀ SÉMAPHORE ▶ Ressources humaines ▶ Prévention des discriminations



Lancement de la cellule d'écoute en décembre 2016

Flash info, affiche,...

Carte « cellule d'écoute » ...

Article dans la lettre .SRH

Datée décembre 2016

.srh



La lettre d'information du service des ressources humaines à destination des personnels du ministère de la Culture et de la Communication

► ACCUEIL DES APPRENTIS : LE MINISTÈRE A RECRUTÉ DANS UNE GRANDE DIVERSITÉ DE MÉTIERS

Le plan de développement de l'apprentissage engagé par le Gouvernement dans le secteur non industriel et commercial (4000 apprentis dans la Fonction publique de l'État à la rentrée 2015, 6000 de plus à la rentrée 2016) a largement mobilisé le ministère, qui a pleinement contribué à l'effort collectif.

Grâce à la diversité de ses missions, de ses métiers et de ses opérateurs, le ministère a pu dépasser les objectifs qui lui avaient été fixés, en réalisant 95 recrutements : en administration centrale (3), dans les DRAC (6), dans les services à compétence nationale (12) et dans les établissements publics administratifs (74).

Les apprentis ont été recrutés dans de nombreux secteurs d'activité et métiers : ressources humaines, informatique, finances, droit, communication, documentation, prévention et sécurité, logistique, édition, audiovisuel, patrimoine et médiation, urbanisme, filière Jardins, métiers d'art (ébénisterie, dorure, taille de pierre...).

Ces jeunes de 16 à 25 ans préparent des diplômes relevant de tous les niveaux, du CAP au master. L'accent sera particulièrement mis en 2016 sur l'accueil d'apprentis de niveau CAP/Brevet, BAC et BTS, plus de la moitié des apprentis 2015 suivent des licences ou master. Il sera important aussi que le ministère donne toutes leurs chances aux jeunes apprentis en situation de handicap.

Plus d'informations sur Sémaphore > Ressources humaines > Liens utiles > Accueil des apprentis



Louise, 25 ans, apprentie aux Archives nationales, jardin d'Asy.

► CRÉATION D'UN BUREAU DÉDIÉ À LA PRÉVENTION DES RISQUES

Le service des ressources humaines s'est doté au 1^{er} janvier d'un bureau national de la santé, de la sécurité au travail et de la prévention des risques professionnels (BSST), structure nationale qui entend mieux accompagner le ministère dans la prévention des risques professionnels.

Le BSST concrétise le souhait de mettre en place une structure dédiée à la prévention des risques au niveau ministériel. Cette initiative s'inscrit dans la continuité de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction publique. L'objectif de ce nouveau bureau est d'agir principalement sur la prévention « primaire » c'est-à-dire en amont, pour aider à réduire et à éliminer les risques professionnels avant l'apparition de leurs conséquences néfastes sur la santé.

Les compétences du BSST sont au service de l'administration centrale, des DRAC, des SCN aussi bien que des établissements

publics que le bureau conseillera notamment sur la méthodologie et accompagnera dans leurs obligations réglementaires (plans de prévention par exemple) ou suites concrètes données aux rapports des inspecteurs santé et sécurité au travail. Rattaché à la sous-direction des politiques de ressources humaines et des relations sociales, le BSST travaillera étroitement avec le bureau de l'action sociale (BAS) qui conserve l'ensemble des attributions sociales du précédent bureau de l'action sociale et de la prévention (BASP).

Plus d'informations sur Sémaphore > Ressources humaines > Santé et Sécurité au travail > Acteurs de la santé et de la sécurité

► ACCUEIL DES APPRENTIS : LE MINISTÈRE A RECRUTÉ DANS UNE GRANDE DIVERSITÉ DE MÉTIERS

Le plan de développement de l'apprentissage engagé par le Gouvernement dans le secteur non industriel et commercial (4000 apprentis dans la Fonction publique de l'État à la rentrée 2015, 6000 de plus à la rentrée 2016) a largement mobilisé le ministère, qui a pleinement contribué à l'effort collectif.

Grâce à la diversité de ses missions, de ses métiers et de ses opérateurs, le ministère a pu dépasser les objectifs qui lui avaient été fixés, en réalisant 95 recrutements : en administration centrale (3), dans les DRAC (6), dans les services à compétence nationale (12) et dans les établissements publics administratifs (74).

Les apprentis ont été recrutés dans de nombreux secteurs d'activité et métiers : ressources humaines, informatique, finances, droit, communication, documentation, prévention et sécurité, logistique, édition, audiovisuel, patrimoine et médiation, urbanisme, filière jardins, métiers d'art (ébénisterie, dorure, taille de pierre,...). Les métiers et secteurs les plus représentés sont la communication, les métiers de l'informatique et la filière des jardins.

Ces jeunes de 16 à 25 ans préparent des diplômes relevant de tous les niveaux, du CAP au master. L'accent sera particulièrement mis en 2016 sur l'accueil d'apprentis de niveaux CAP/Brevet, BAC et BTS, plus de la moitié des apprentis 2015 suivaient des licences ou master. Il sera important aussi que le ministère donne toutes leurs chances aux jeunes apprentis en situation de handicap.

Plus d'informations sur Sémaphore > Ressources humaines > Liens utiles > Accueil des apprentis



Louise, 25 ans, apprentie aux Archives nationales, jardin d'Assy.

► CRÉATION D'UN BUREAU DÉDIÉ À LA PRÉVENTION DES RISQUES

Le service des ressources humaines s'est doté au 1^{er} janvier d'un bureau national de la santé, de la sécurité au travail et de la prévention des risques professionnels (BSST), structure nationale qui entend mieux accompagner le ministère dans la prévention des risques professionnels.

Le BSST concrétise le souhait de mettre en place une structure dédiée à la prévention des risques au niveau ministériel. Cette initiative s'inscrit dans la continuité de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction publique. L'objectif de ce nouveau bureau est d'agir principalement sur la prévention « primaire » c'est-à-dire en amont, pour aider à réduire et à éliminer les risques professionnels avant l'apparition de leurs conséquences néfastes sur la santé.

Les compétences du BSST sont au service de l'administration centrale, des DRAC, des SCN aussi bien que des établissements

publics que le bureau conseillera notamment sur la méthodologie et accompagnera dans leurs obligations réglementaires (plans de prévention par exemple) ou suites concrètes données aux rapports des inspecteurs santé et sécurité au travail. Rattaché à la sous-direction des politiques de ressources humaines et des relations sociales, le BSST travaillera étroitement avec le bureau de l'action sociale (BAS) qui conserve l'ensemble des attributions sociales du précédent bureau de l'action sociale et de la prévention (BASP).

Plus d'informations sur Sémaphore > Ressources humaines > Santé et Sécurité au travail > Acteurs de la santé et de la sécurité

A venir...

- Focus sur la communication sans stéréotype
 - Règles de féminisation des titres et fonctions, choix des images dans les supports de communication, etc.
- Une campagne contre les stéréotypes au travail
 - Sur le modèle de la campagne *Ciel mon courriel* ?
- Des séances d'information et des actions événementielles
 - Midis de la Culture, projections de documentaires, pièces de théâtre,...
- Une exposition itinérante



Dans votre structure

- Faites vous connaître auprès des agents
- Informez et associez vos responsables de communication
- Consultez et téléchargez les informations/outils disponibles...

et contactez nous !