



# Le Label Diversité dans la fonction publique

ÉDITION  
2013

Le Label Diversité  
dans la fonction  
publique

## Texte de référence

Décret n° 2008-1344 du 17 décembre 2008.

## Adresses utiles

Site du Label Diversité : AFNOR Certification :

[www.boutique-certification.afnor.org](http://www.boutique-certification.afnor.org)

Direction de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté (DAIC)

[www.interieur.gouv.fr/Le-secretariat-general-a-l-immigration-et-a-l-integration-SGII](http://www.interieur.gouv.fr/Le-secretariat-general-a-l-immigration-et-a-l-integration-SGII)

Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

Ministère de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction publique :

[www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)

### RAPPORT ANNUEL

Le Rapport annuel sur l'État de la fonction publique présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistique « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique, dont sont issues les brochures « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

### OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), le Dictionnaire des compétences, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

### POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elles proposent également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

### LES ESSENTIELS

Cette collection - destinée à un large public - rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

### STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.

### REPÈRES DGAFP

Cette collection regroupe tous les documents, à usage interne ou externe, qui présentent et visent à faire connaître la DGAFP et ses missions.

© DGAFP - Bureau de la communication - février 2013



## Le Label Diversité dans la fonction publique

Le Label Diversité, propriété de l'État, vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé. Il permet à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses processus de ressources humaines et de les modifier le cas échéant. Cette certification délivrée par l'Afnor reconnaît et fait connaître les bonnes pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle valorisant la diversité dans la sphère du travail.

Il concerne tous les types d'employeurs : les entreprises, les administrations, les collectivités territoriales, les établissements publics, les associations, etc.

Le Label évalue les dispositifs RH permettant de prévenir ou de corriger les mécanismes de discrimination, en examinant l'ensemble des critères de discrimination définis par la loi, dont l'âge, le handicap, l'origine, le

genre, l'orientation et l'identité sexuelles, les opinions syndicales ou religieuses, etc. S'inscrivant dans la continuité de la Charte de la diversité, il est aussi un des leviers de mise en œuvre de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, promue par le ministère en charge de la fonction publique et le Défenseur des droits.

### La démarche

- 1 La structure se porte volontairement candidate au processus de labellisation et propose le périmètre de labellisation.
- 2 Elle est soumise à une procédure d'audit et d'évaluation fondée sur un cahier des charges en 5 points, adapté aux trois versants de la fonction publique et mis en place par l'Afnor :
  - un diagnostic préalable portant sur l'ensemble des critères de discriminations ;
  - la définition et la mise en œuvre d'une politique en matière de prévention des discriminations et de promotion de la diversité ;
  - la mise en place d'actions de communication interne, de sensibilisation et de formation ;
  - la prise en compte du principe de diversité dans l'ensemble des activités du candidat (rapports avec ses clients, fournisseurs, sous-traitants, acteurs de son territoire) ;
  - l'efficacité des mesures mises en œuvre et la pertinence des propositions d'amélioration de la démarche.
- 3 Le dossier, s'il répond aux critères définis par l'Afnor, est soumis à la validation de la commission. Le label est accordé pour quatre ans.

La **commission de labellisation** est composée des représentants des ministères associés (Intérieur, 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).

### Le processus de labellisation

Cartographie/ diagnostic des risques de discriminations/ mise en place du plan d'actions	Audit Afnor	Présentation du dossier au bureau du Label	Passage du candidat en commission du Label et obtention ou non du Label Diversité	Si obtention du Label, audit de suivi à 2 ans	Audit 4 ans après la labellisation et nouveau passage en commission	Renouvellement du Label Diversité pour 4 ans avec audit à 2 ans [ou retrait du label]
12 à 24 mois →	2 à 3 mois →	3 semaines →	24 mois →	24 mois après l'audit à mi- parcours →	24 mois + 24 mois →	

Au 1<sup>er</sup> janvier 2013, 381 entités juridiques ont été labellisées (grandes entreprises, TPE et PME, ministères, villes, établissements publics) dont les effectifs varient de 12 à 279 000 personnes ; au total 817 000 salariés ou agents sont concernés. Les premiers labellisés dans la fonction publique de l'État sont les ministères économique et financier en 2010, les ministères sociaux en 2012 (Affaires sociales, Santé, Travail, Emploi, Droits

des femmes, Jeunesse et Sports, Ville et deux Agences régionales de santé) ; parmi les collectivités locales, les villes de Lyon en 2010 et de Nantes en 2012 ; enfin, au sein de la fonction publique hospitalière, la maison de retraite Résidence du parc à Lingolsheim en 2011, ainsi que le centre hospitalier de Brie-Comte-Robert et l'établissement public gériatrique de Tournan-en-Brie en 2012.

### Témoignages

« Bercy a obtenu le Label Diversité en 2010. Du chemin reste à parcourir, mais aujourd'hui les politiques de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité professionnelle voulues par les ministres sont ancrées dans la réalité des services et le quotidien des agents. La démarche de labellisation combine nécessairement trois éléments-clés qui garantissent une action à moyen et long termes : un engagement politique au plus haut niveau, un plan d'action opérationnel et un pilotage s'appuyant sur un réseau d'acteurs et des indicateurs. L'attribution du label est limitée dans le temps. C'est un aiguillon supplémentaire pour la structure. Je suis convaincu que les progrès accomplis doivent beaucoup à ce processus très intégré à notre politique des ressources humaines. »

*D. Prince, ministères économique et financier.*

« Le Label constitue une forte reconnaissance de l'engagement des ministères en charge des affaires sociales à l'instauration d'une véritable politique de lutte contre les discriminations prohibées par la loi. Elle vise à améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines à risques par un plan d'action ambitieux, évaluable et ajustable, et par la création d'une cellule d'écoute et de prévention des discriminations. Le portage de cette politique, fédérant des agents issus d'univers professionnels divers autour de valeurs communes, sera de nature non seulement à améliorer leurs conditions de vie au travail mais également à renforcer notre performance collective. »

*A. Seguin, ministères sociaux.*

« La Ville de Nantes mène une politique volontariste en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations. Cet engagement implique tous les agents municipaux et s'inscrit au cœur du plan d'actions RH. Pour les citoyens-usagers, la politique conduite vise l'égalité, l'intégration et la citoyenneté de tous les Nantais. L'obtention du Label Diversité a permis de certifier la qualité du service public, la gestion RH et d'améliorer le dispositif d'écoute. Il reconnaît la collaboration entre élus, administration, syndicats et agents, symbolisée notamment par le Conseil consultatif interne. L'objectif est de généraliser cette démarche à Nantes Métropole et d'être moteur sur tout le territoire. »

*G. Bencheikh, ville de Nantes.*

« En s'engageant dans le Label Diversité, la direction du centre hospitalier de Brie-Comte-Robert et de l'établissement public gériatrique de Tournan-en-Brie entend donner du sens à la gouvernance commune des deux établissements. Cette affirmation se traduit par une politique de ressources humaines forte impliquant les organisations syndicales, reposant sur les valeurs du service public hospitalier (humanisme, solidarité, égalité des chances et tolérance), visant l'ensemble de ses professionnels, de ses partenaires et surtout au service de tous les usagers accompagnés au quotidien. »

*P. Paret, pour les deux établissements.*