PLAN DIVERSITÉ

2021 - 2023

Mon administration *s'engage* pour la diversité



Ministères Sociaux

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DES MINISTÈRES SOCIAUX

DRH DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

AVANT-PROPOS

Engagés depuis 2012 dans les processus de labélisation en faveur de la diversité, les ministères sociaux reconnaissent qu'il est essentiel de réunir des personnes aux antécédents et aux expériences multiples pour, à la fois, faire corps avec les évolutions de la société actuelle et pour atteindre un niveau de performance ambitieux dans la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques.

Dans cette perspective, les ministères sociaux cherchent à encourager la participation active et l'inclusion de tous y compris des groupes sous représentés ou reconnus comme les femmes, les membres de groupes « racisés », les personnes ayant une ou plusieurs incapacités et les minorités sexuelles ou de genre.

Ainsi les ministères sociaux cherchent à travailler pour à créer une culture qui incarne ces principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans tous les aspects de leur mission.
Ce plan cadre diversité est commun à l'ensemble des ministères sociaux. Il s'inscrit dans le cadre du label diversité, est complémentaire des nouveaux plans égalité (date) et handicap (date) et répond aux mesures de la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la Fonction Publique.

Il poursuit les actions engagées dans les plans précédents (incluant les anciens plan LGBT+ et plan des âges) et renforce notamment ses mesures autour du portage stratégique et de la gouvernance des politiques de diversité, de la détection et du traitement des situations de discrimination et de l'objectivation des décisions de GRH.

Ce plan répond aux 7 axes du Label ALLIANCE, dont le renouvellement est prévu pour la fin de l'année 2022 et a vocation à être décliné en plans d'action ou feuilles de route au sein de toutes les directions d'administration centrale et des services territoriaux.

Pour cela il ne comporte que 21 mesures qui seront à décliner en actions à partir d'états des lieux ou de diagnostic réalisés au sein même des directions. Un guide des bonnes pratiques y est associé pour faciliter la tâche de la préparation des plans d'action ou feuilles de route.
Le chemin est encore long pour atteindre un modèle d'administration totalement inclusive. Ce qui doit nous guider est la démarche d'amélioration continue qui nous permettra, à terme, d'aller vers une organisation dont nous serons tous fiers.

signature?

MINISTÈRES SOCIAUX
Liberté
Égalité
Fraternité

diversité et égalité

SOMMAIRE

AXE 1 - ETAT DES LIEUX

AXE 2 : DÉFINITION ET MISE EN OEUVRE DE LA POLITIQUE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET/OU DIVERSITÉ

AXE 3 : DISPOSITIF DE SIGNALEMENTS

AXE 4 : COMMUNICATION INTERNE, SENSIBILISATION, FORMATION

AXE 5 : PRISE EN COMPTE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET DE MIXITÉ PROFESSIONNELES ET/OU DE DIVERSITÉ DANS LA GESTION DES RH ET LA GOUVERNANCE DE L'ORGANISME

AXE 6 : COMMUNICATION EXTERNE, ANCRAGE TERRITORIAL, RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS ET LES USAGERS DE L'ORGANISME

AXE 7 : ÉVALUATION ET AXES D'AMÉLIORATION DE LA POLITIQUE

ANNEXE 1: Exemple de bonnes pratiques

AXE 1 - ETAT DES LIEUX

AXE 2 : DÉFINITION ET MISE EN OEUVRE DE LA POLITIQUE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET/OU DIVERSITÉ

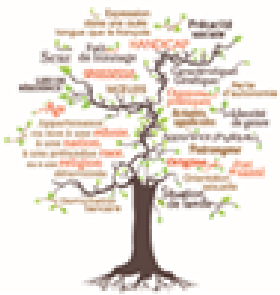
AXE 3 : DISPOSITIF DE SIGNALEMENTS

AXE 4 : COMMUNICATION INTERNE, SENSIBILISATION, FORMATION

AXE 5 : PRISE EN COMPTE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET DE MIXITÉ PROFESSIONNELES ET/OU DE DIVERSITÉ DANS LA GESTION DES RH ET LA GOUVERNANCE DE L'ORGANISME

AXE 6 : COMMUNICATION EXTERNE, ANCRAGE TERRITORIAL, RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS ET LES USAGERS DE L'ORGANISME

AXE 7 : ÉVALUATION ET AXES D'AMÉLIORATION DE LA POLITIQUE



Plan d'action

AXE 1 : ÉTAT DES LIEUX, DIAGNOSTIC ET ANALYSE DE RISQUE

Objectif

Mettre en évidence les besoins et identifier les axes d'améliorations

Mesures à décliner

Mesure 1: Etablir un Diagnostic

Mesure 2 : Disposer de données fiables et objectives en matière de discrimination

Exemples de bonnes pratiques

Mesure 1

Intégrer les thématiques liées au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, au handicap et à l'âge dans l'autodiagnostic des référents diversité

Mesure 2

Maintenir à jour le tableau d'analyse des risques.

Pour plus d'information concernant les bonnes pratiques rendez-vous dans l'annexe du plan

AXE 2 : DÉFINITION ET MISE EN OEUVRE DE LA POLITIQUE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET/OU DIVERSITÉ

Objectif

Renforcer le portage stratégique et la gouvernance

- Mesure 3 : Structurer la gouvernance afin de garantir l'engagement des Ministères Sociaux au principe de l'Egalité, la diversité et l'inclusion à tous les niveaux de l'organisation
- Mesure 4 : Tenir compte de l'ensemble des organisations
- Mesure 5 : Accompagner les référents et référentes diversité dans le développement de la politique diversité au sein de leur structure

Exemples de bonnes pratiques

Mesure 4

Rappeler le caractère prioritaire de la lutte contre toutes discriminations qu'elles soient liées au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, au handicap et à l'âge dans les notes aux services et prises de parole officielles

Mesure 5

Constituer des comités de pilotage régionaux dans les services déconcentrés

ET

Soutenir les services qui en ont besoin et les accompagner

Mesure 6

Organiser au moins un séminaire national des référents et référentes diversité par an.

ET

Actualiser la lettre de mission des référents et référentes diversité.

Pour plus d'information concernant les bonnes pratiques rendez-vous dans l'annexe du plan

AXE 3 : DISPOSITIF DE SIGNALEMENTS

Objectif

Mettre en œuvre l'arrêté du 26 mai 2021 relatif aux procédures de recueil et d'orientation des signalements effectués par les agents et agentes s'estimant victimes d'actes de violence, de discrimination et ou d'harcèlement et d'agissement sexiste

Actions

Mesure 6 : Renforcer l'information sur les moyens de détection et de traitement des situations de discrimination

Mesure 7 : Mettre en place une procédure interne de prise en charge des signalements

Mesures obligatoires

Mesure 7

Mettre en œuvre des actions destinées à prévenir et le cas échéant, à sanctionner tout propos ou attitude discriminatoire.

ET

Assurer la connaissance de la ligne d'écoute et d'alerte « LEA » pour signaler une éventuelle discrimination par tous les agentes et agents.

Exemples de bonnes pratiques

Mesure 8

Intégrer explicitement le critère LGBT dans les structures d'écoute et d'alerte anti-discriminations et promouvoir ces structures en interne

ET

Faire connaître, de manière totalement anonyme, les sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre d'agent.es en raison de leur comportement homophobes

Lien vers l'arrêté du 26 mai 2021 : ici

Pour plus d''information concernant la cellule d'écoute LEA : https://paco.intranet.social.gouv.fr/



*Appel gratuit, du lundi au vendredi de 9h à 19h.

AXE 4 : COMMUNICATION INTERNE, SENSIBILISATION, FORMATION

Objectif

Eveiller les consciences tout au long de la carrière en ciblant les besoins pour chaque corps de métier

Actions

Mesure 8 : Développer la communication interne dans les services territoriaux

Mesure 9 : Mettre à disposition des agents et agentes la documentation relative à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations

Mesure 10 : Poursuivre la formation et la sensibilisation à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes

Mesure 11 : Former régulièrement l'encadrement aux enjeux de la non-discrimination liés au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, au handicap et à l'âge

Exemples de bonnes pratiques

Mesure 9

Former les cadres dirigeants et supérieurs et les responsables RH par des modules adaptés et /ou un module de e-learning.

Mesure 10

Former les agents et agentes du département contentieux en matière de discrimination pour la gestion des dossiers

Mesure 11

Informer régulièrement les chargé et chargées de communication des ARS, DREETS et DRIEETS à l'occasion des réunions de réseaux.

Mesure 12

Diffuser des messages d'information ou de sensibilisation (intranet, affiches, vidéos, etc...)

AXE 5 : PRISE EN COMPTE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET DE MIXITÉ PROFESSIONNELES ET/OU DE DIVERSITÉ DANS LA GESTION DES RH ET LA GOUVERNANCE DE L'ORGANISME

Objectif

Tendre vers un environnement professionnel inclusif dès le recrutement et jusqu'à la fin de carrière

Actions

- Mesure 12 : Assurer la non-discrimination, dès le recrutement et dans tous les actes de gestion RH
- Mesure 13 : Prévenir les situations de pénibilité pour toutes et tous sans discrimination et garantir une qualité de vie au travail qui prenne en compte toutes les situations individuelles
- Mesure 14 : Responsabiliser particulièrement les managers
- Mesure 15 : Valoriser et exploiter les expériences acquises par les agents en fin de carrière et assurer la transmission des savoirs et compétences

Exemples de bonnes pratiques

Mesure 12

Généraliser l'utilisation de grilles permettant d'objectiver la sélection de premier niveau des agents candidats à une promotion au choix (LA et TA).

Mesure 13

Développer le télétravail notamment en cas de problème de santé ou pour alléger un temps de transport particulièrement long

Mesure 14

Ajouter comme objectif assigné au cadre la qualité de son management de la diversité

Mesure 15

Identifier, avec les directions, les emplois concernés par les départs en retraite ou une mobilité nécessitant l'organisation d'un transfert de connaissances

AXE 6 : COMMUNICATION EXTERNE, ANCRAGE TERRITORIAL, RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS ET LES USAGERS DE L'ORGANISME

Objectif

Encourager et entretenir des relations avec l'ensemble des usagers et partenaires des MSO respectant les convictions et engagements pris pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et pour la diversité.

Actions

Mesure 16 : Développer une politique d'achats ministérielle et de partenariat respectueuse des principes de l'égalité, la diversité et de l'inclusion

Mesure 17 : Favoriser le dialogue entre les agents et agentes

Mesure 18 : Renforcer la communication externe

Exemples de bonnes pratiques

Mesure 16

Former les cadres dirigeants et supérieurs et les responsables RH par des modules adaptés et /ou un module de e-learning.

Mesure 17

Former les agents et agentes du département contentieux en matière de discrimination pour la gestion des dossiers

Mesure 18

Informer les chargé et chargées de communication des ARS, DREETS et DRIEETS IDF à l'occasion des réunions de réseaux.

Pour plus d'information concernant les bonnes pratiques rendez-vous dans l'annexe du plan

AXE 7 : ÉVALUATION ET AXES D'AMÉLIORATION DE LA POLITIQUE

Objectif

Optimiser ses performances, viser l'excellence

Actions

Mesure 20 : Evaluer la politique de diversité

Mesure 21 : Mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel général

Mesure 21 : Inciter les établissements publics sous tutelle à se lancer dans la démarche de labellisation

Exemples de bonnes pratiques

Mesure 19

Exploiter les données du RAD, Rapport annuel LEA ou encore les données issues de l'enquête de satisfaction des actions de communication interne

Mesure 20

Créer et promouvoir des outils de mesure des actions

ET

Intégrer les avancées dans les bilans et rapports (annuels, développement durable, diversité RH) et audits de certifications des Labels et Normes

Mesure 21

Informer les responsables des ressources humaines des établissements publics des procédures relatives à la diversité

Pour plus d'information concernant les bonnes pratiques rendez-vous dans l'annexe du plan

Annexe 1

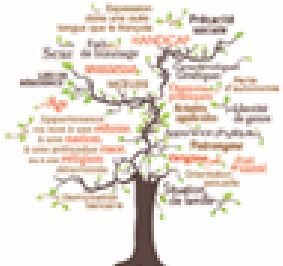
EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES À ADOPTER

Détails des actions à décliner en fonction du service, de ses besoins, ses moyens et son environnement.

"LA CRÉATIVITÉ ET LE GÉNIE NE PEUVENT S'ÉPANOUIR QUE DANS UN MILIEU QUI RESPECTE L'INDIVIDUALITÉ ET CÉLÈBRE LA DIVERSITÉ"

MINISTÈRES SOCIAUX
Liberté
Égalité
Fraternité

diversité et égalité



AXE 1 : ÉTAT DES LIEUX, DIAGNOSTIC ET ANALYSE DE RISQUE

Objectif général : Mettre en évidence les besoins et identifier les axes d'améliorations

Mesure 1: Etablir un Diagnostic

Exemple de bonnes pratiques

A l'échelle nationale :

- Analyser et exploiter les données du dispositif de signalements.

A l'échelle locale :

- Intégrer les thématiques liées au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, au handicap et à l'âge dans l'autodiagnostic des référents diversité. (en prenant en compte le diagnostic égalité)
- Prendre en compte l'ensemble des thématiques liées au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, au handicap et à l'âge dans le baromètre social et enquête locale.

Mesure 2 : Disposer de données fiables et objectives en matière de discrimination

Exemple de bonnes pratiques

A l'échelle nationale :

- ·Maintenir à jour le tableau d'analyse des risques.
- ·Analyser des situations de groupes d'agents et d'agentes pouvant entrer dans le champ des discriminations, comparées à des cohortes d'agents et d'agentes représentatives (RSU).

A l'échelle nationale et des services :

- ·Rédiger un rapport annuel sur la diversité.
- ·Tenir à jour la liste des RQTH et des agents et agentes selon leur position administrative (CLM, CLD, congé parental, etc.).
- ·Disposer d'un suivi des formations diversité et égalité.
- ·Mettre en place et tenir à jour du tableau de suivi des signalements internes en matière de discrimination.

AXE 2 : DÉFINITION ET MISE EN OEUVRE DE LA POLITIQUE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET/OU DIVERSITÉ

Objectif général : Renforcer le portage stratégique

Mesure 3 : Structurer la gouvernance nationale afin de garantir l'engagement des Ministères Sociaux aux principes de l'Egalité, la diversité et l'inclusion à tous les niveaux de l'organisation

Exemples de bonnes pratiques

A échelle nationale :

- ·Rappeler le caractère prioritaire de la lutte contre toutes discriminations qu'elles soient liées au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, au handicap et à l'âge dans les notes aux services et prises de parole officielles.
- ·Adresser une note signée du secrétaire général aux directeurs et directrices de centrale et des services déconcentrés sur l'obligation d'agir et de réussir une démarche essentielle.
- ·Organiser au moins une fois par an un comité stratégique, présidé par le secrétaire général.
- ·Désigner un chef de projet national Diversité/Egalité.
- ·Mettre en place un comité opérationnel renforcé.
- ·Définir des indicateurs de réalisation, suivis par le COSTRAT.
- ·Formaliser un tableau de gouvernance du label indiquant clairement les rôles et responsabilités.
- ·Faire systématiquement figurer l'obligation de mettre en œuvre cette politique dans les lettres de mission qui sont adressées aux directeurs et aux directrices.
- ·Elaborer, mettre en œuvre et suivre le plan diversité.
- ·Porter à la connaissance des partenaires extérieurs les engagements pris.
- ·Associer les instances représentatives du personnel.
- ·Négocier en vue d'aboutir à un protocole d'accord sur le respect du principe d'égalité et de non-discrimination dans la gestion de carrière des membres élus des instances et des représentants et représentantes syndicaux au regard des règles en vigueur.

A l'échelle des services :

- ·Désigner un ou une responsable projet diversité dans chaque direction du périmètre de labellisation.
- ·Désigner un référent ou une référente en charge de la diversité.
- ·Décliner le plan cadre diversité en plan d'action/feuille de route.
- ·Associer les instances représentatives du personnel.
- ·Porter à la connaissance des partenaires extérieurs les engagements pris.

AXE 2 : DÉFINITION ET MISE EN OEUVRE DE LA POLITIQUE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET/OU DIVERSITÉ

Objectif général : Renforcer le portage stratégique

Mesure 4 : Structurer une gouvernance territoriale

Exemples de bonnes pratiques

A l'échelle nationale :

- Soutenir les services qui en ont besoin et les accompagner.

A l'échelle des services :

- Constituer des comités de pilotage régionaux dans les services déconcentrés.
- Décliner le plan cadre diversité en plan d'action ou en feuille de route dans tous les services d'administration centrale et territoriaux.

Mesure 5 : Accompagner les référents et référentes diversité dans le développement de la politique diversité au sein de leur structure

Exemples de bonnes pratiques

A l'échelle nationale :

- Actualiser la lettre de mission des référents et référentes diversité/égalité.
- Organiser au moins un séminaire national des référents et référentes diversité/égalité par an.
- Créer un nouvel outil collaboratif.

A l'échelle nationale et des services :

- Participer aux rencontres favorisant le partage des bonnes pratiques et des avancées.
- Poursuivre la formation et l'outillage des référents et référentes diversité/égalité.

AXE 3 : DISPOSITIF DE SIGNALEMENTS

Objectif général : Mettre en œuvre l'arrêté du 26 mai 2021 relatif aux procédures de recueil et d'orientation des signalements effectués par les agents et agentes s'estimant victimes d'actes de violence, de discrimination et ou d'harcèlement et d'agissement sexiste

Mesure 6 : Renforcer l'information sur les moyens de détection et de traitement des situations de discrimination

Exemples de bonnes pratiques

A l'échelle nationale :

- Diffuser dans chaque direction, une information aux agents et agentes et à leur encadrement sur :
  - La définition des discriminations
  - Les risques disciplinaires encourus
  - Les modalités de traitement des signalements (LEA...).
- Intégrer explicitement le critère LGBT+ dans les dispositifs d'écoute et d'alerte anti-discriminations et promouvoir ces dispositifs

A l'échelle des services :

- Assurer la connaissance de la ligne d'écoute et d'alerte « LEA » pour signaler une éventuelle discrimination par toutes les agentes et tous les agents.
- Mettre en œuvre des actions destinées à prévenir et le cas échéant, à sanctionner tout propos ou attitude discriminatoire.
- Elaborer un tableau de suivi à transmettre annuellement dans le cadre d'une synthèse nationale.

AXE 3 : DISPOSITIF DE SIGNALEMENTS

Objectif général : Mettre en œuvre l'arrêté du 26 mai 2021 relatif aux procédures de recueil et d'orientation des signalements effectués par les agents et agentes s'estimant victimes d'actes de violence, de discrimination et ou d'harcèlement et d'agissement sexiste

Mesure 7 : Mettre en place une procédure interne de prise en charge des signalements conformément à l'arrêté du 26 mai 2021.

Obligatoirement et conformément à l'arrêté du 26 mai 2021 relatif aux procédures de recueil et d'orientation des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes :

- Mettre en place, par chaque direction, une procédure interne de recueil et de traitement des situations de discriminations ou de harcèlement discriminatoire par tout moyen (création ou modification des règles de gestion, d'actions de lutte contre les stéréotypes et formation des agent.es, modification des plans d'actions...) conformément à l'arrêté du 26 mai 2021.
- Assurer la prise en charge de la victime.
- Dans le cas où des situations de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissement sexiste seraient avérées, prendre et mettre en œuvre les mesures à caractère disciplinaire appropriées.
- Prendre des mesures de réparation le cas échéant. Les actions correctives identifiées au niveau national sont à décliner dans chaque direction régionale et portées à la connaissance des CTSD.

Exemples de bonnes pratiques

A l'échelle des services :

- Organiser l'accompagnement et la protection des victimes de discrimination avec les services RH de proximité, les conseillers et conseillères mobilité carrière, la médecine de prévention, les assistants et assistantes de service social.
- Intégrer explicitement le critère LGBT+ dans les dispositifs d'écoute et d'alerte anti-discriminations et promouvoir ces dispositifs en interne.
- S'assurer que l'agent ou l'agente ayant signalé une discrimination n'en subisse pas une autre du fait de son signalement.
- Faire connaître, de manière totalement anonyme, les sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre d'agent.es en raison de leur comportement homophobes.

AXE 4 : COMMUNICATION INTERNE, SENSIBILISATION, FORMATION

Objectif général : Eveiller les consciences tout au long de la carrière en ciblant les besoins pour chaque corps de métier

Mesure 8 : Développer la communication interne dans les services territoriaux

A l'échelle nationale :

- Informer régulièrement les chargés et chargées de communication des ARS, DREETS et DRIEETS IDF à l'occasion des réunions de réseaux.
- Relayer les bonnes pratiques locales.

A l'échelle des services :

- Déployer les actions de communication nationales en régions.
- Mettre en place des actions de communication locales.

Mesure 9 : Mettre à disposition des agents et agentes la documentation relative à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations

A l'échelle nationale :

- Mettre à disposition des outils d'information à destination des référents et référentes diversité et des chargés et chargées de communication.
- Améliorer la visibilité du produit de veille documentaire sur la diversité du CRDM et compléter son contenu.
- Mettre à jour régulièrement les informations dans la rubrique Diversité de l'intranet des MSO.
- Mise en place d'une campagne de communication déclinant l'engagement pris par les ministères sociaux.

A l'échelle des services :

- Diffuser des messages d'information ou de sensibilisation (intranet, affiches, vidéos, documentation du Défenseur des droits, d'associations...).
- Promouvoir la mise en œuvre d'actions dans les régions, en coopération avec la DICOM via les chargés et chargées de communication.
- Organiser chaque année un ou des évènements et actions autour des journées mondiales et internationales des droits des femmes (8 mars), contre l'homophobie et la transphobie (17 mai), en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre) et des personnes en situation de handicap (3 décembre).

- Valoriser les ouvrages et la documentation relative à la diversité, en lien avec le CRDM et les centres de documentation des services déconcentrés.

AXE 4 : COMMUNICATION INTERNE, SENSIBILISATION, FORMATION

Mesure 10: Poursuivre la formation et la sensibilisation à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes

Exemples de bonnes pratiques :

- Sensibiliser les agents et agentes du département contentieux en matière de discrimination pour la gestion des dossiers.
- Sensibiliser les agents et agentes, dès la prise de poste, par le biais du livret d'accueil en rappelant les règles de comportement auxquelles sont tenus tous les agents et agentes, notamment ceux en situation d'encadrement.
- Sensibiliser les formateurs et formatrices internes.
- S'assurer que les formateurs et formatrices des prestataires extérieurs soient formés aux enjeux liées au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, au handicap et à l'âge.
- Assurer un suivi des formations diversité réalisées au bénéfice des agents.
- Introduire un ou des modules de formation sur les problématiques liées au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, au handicap et à l'âge au sein des écoles (EHESP, INTEFP, CREPS, IRA...) pour les formations statutaires.
- Prévoir dans le parcours d'intégration des sortants IRA/ENA une sensibilisation à la diversité, l'égalité et la lutte contre les discriminations.
- Introduire la sensibilisation aux stéréotypes dans les thématiques des formations métiers.
- Rappeler les principes d'égalité de traitement dans le guide d'accueil des nouveaux et nouvelles arrivants et arrivantes. Faire connaitre les droits et obligations et les voies de recours possibles (cellule d'écoute, appui psychologique...).
- Développer par chaque direction des parcours d'intégration, adaptés au poste occupé par l'agent ou l'agente au cours duquel le référent ou la référente diversité présentera la politique diversité et les actions contribuant à la mise en œuvre de cette politique.
- Développer la question des stéréotypes et des discriminations liées à l'orientation sexuelle dans les sessions de sensibilisation à la lutte contre les discriminations.
- Intégrer explicitement cette question dans le contenu pédagogique de la formation de formateur des nouveaux et nouvelles référents et référentes diversité.

- Sensibiliser les personnels des services de médecine de prévention à la lutte contre l'homophobie, la lesbophobie et la transphobie.
- Sensibiliser les personnels du service d'assistance sociale du personnel à la lutte contre l'homophobie, la lesbophobie et la transphobie.

AXE 4 : COMMUNICATION INTERNE, SENSIBILISATION, FORMATION

Mesure 11 : Former régulièrement et accompagner l'encadrement aux enjeux de la non-discrimination liés au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, au handicap et à l'âge

Exemples de bonnes pratiques

- Sensibiliser et former les cadres dirigeants
- Sensibiliser et former l'encadrement supérieur, les managers de proximité et les responsables RH par des modules adaptés et/ou un module de e-learning.
- Sensibiliser et former les agents et agentes.
- Sensibiliser et former les représentants et représentantes des organisations syndicales par des modules adaptés et/ou un module de e-learning.
- Sensibiliser et former les tuteurs et tutrices à la lutte contre les discriminations et l'égalité professionnelle.
- Sensibiliser et former les recruteurs aux principes de non-discrimination.
- Renforcer et actualiser la formation des référents et référentes diversité/égalité.
- Poursuivre la formation des présidents et membres de jurys et de commission de sélection.
- Intégrer des objectifs de qualité de vie au travail et de prévention des discriminations et du harcèlement dans les formations métiers.
- Elaborer une synthèse des appréciations anonymes formulées par les participantes et les participants aux formations une fois par an.
- Intégrer un volet sur les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination aux formations relatives à la tenue des entretiens professionnels et à leur restitution dans les comptes rendus destinées aux évaluateurs et évaluatrices.
- Rendre obligatoire tout au long de la carrière les formations de l'encadrement au management inclusif.
- Elaborer des outils (plaquette, guide, charte) de non-discrimination à l'usage de l'encadrement et de l'ensemble des agents.

AXE 5 : PRISE EN COMPTE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET DE MIXITÉ PROFESSIONNELES ET/OU DE DIVERSITÉ DANS LA GESTION DES RH ET LA GOUVERNANCE DE L'ORGANISME

Objectif général : Tendre vers un environnement professionnel inclusif dès le recrutement et jusqu'à la fin de carrière

Mesure 12 : Assurer la non-discrimination, dès le recrutement et dans tous les actes de gestion RH

Exemples de bonnes pratiques

- Garantir des offres d'emplois non discriminantes en intégrant par exemple :
  - o En tête de document : « l'intitulé du poste et le contenu de cette fiche de poste sont exempts de tout stéréotype ».
  - o En fin de document, faire référence au caractère non-discriminatoire de chaque recrutement.
- Identifier dans les fiches de poste des encadrants, des compétences managériales inclusives.
- Présenter le plus objectivement possible les spécificités et/ou contraintes particulières liées au poste.

Par exemple : Bannir les mentions trop vagues « grande ou importante disponibilité » qui peuvent générer une autocensure de la part de certaines candidates ou candidats.

- Garantir l'égalité de traitement pour les agents et agentes sans affectation.
- Sanctionner le rejet pour cause de critères discriminatoires.
- Remplir l'obligation légale BOE.
- Formaliser les actes de recrutement (concours, mobilité interne, etc.) de manière à garantir un recrutement objectif, exempt de toutes discriminations.

Par exemple : « Ce recrutement est fondé sur les compétences, sans distinction de sexe, de genre, d'âge...Chaque poste vacant est ouvert aux personnes en situation de handicap, son aménagement éventuel résultant d'une obligation légale ».

- Vérifier que les procédures RH relatives à la diversité sont appliquées.
- Généraliser l'utilisation de grilles permettant d'objectiver la répartition du CIA.
- Généraliser l'utilisation de grilles permettant d'objectiver la sélection de premier niveau des agents candidats à une promotion au choix (LA et TA).
- Assurer la transparence des choix en affichant les critères de promotion et la liste des agents et agentes proposés et en les communiquant aux représentants et représentantes des organisations syndicales.
- Evaluer la procédure de recrutement. (Contrôle interne)

AXE 5 : PRISE EN COMPTE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET DE MIXITÉ PROFESSIONNELES ET/OU DE DIVERSITÉ DANS LA GESTION DES RH ET LA GOUVERNANCE DE L'ORGANISME

- Reformuler, le cas échéant, les documents administratifs des agents et agentes de manière à supprimer tout terme risquant de les exclure du fait de leur genre.
- S'assurer que l'administration garantit des droits identiques aux agents et agentes vivant en couple, homosexuels et hétérosexuels, quelle que soit leur situation de famille notamment en préservant la confidentialité des informations recueillies.
- Vérifier que les droits et avantages sociaux sont assurés aux agents et agentes, quelle que soit leur orientation sexuelle, en matière de prévoyance et de santé (accès à la mutuelle), d'aide au logement, d'accès aux activités et avantages de l'action sociale des ministères et d'avantages liés à la parentalité (chèque-cadeau, spectacle de fin d'année pour les enfants, etc...).
- Intégrer sur l'intranet un document destiné à renseigner les agents et agentes LGBT sur leurs droits en milieu professionnel.
- Prendre les mesures propres à cultiver un climat d'entente exempt d'intimidation, d'hostilité, de vexation et de toute forme de conduite discriminatoire en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité du genre. Les instances dirigeantes donneront l'exemple par leur comportement exemplaire.
- Créer les conditions permettant de garantir la confidentialité des informations relatives à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

Mesure 13 : Prévenir les situations de pénibilité pour toutes et tous sans discrimination et garantir une qualité de vie au travail qui prenne en compte toutes les situations individuelles

Exemples de bonnes pratiques

- Développer le télétravail notamment en cas de problème de santé ou pour alléger un temps de transport particulièrement long.
- Offrir la possibilité d'horaires réduits (36h30) avec réduction des jours ARTT pour les agents concernés.
- Mener des campagnes de sensibilisation et d'information sur la prévention des âges, des maladies et en termes de dépistage (TMS, nutrition, cancer, maladies cardiovasculaires ...).
- Renforcer l'information sur la faculté de solliciter un bilan de santé gratuit (tous les 5 ans) auprès de la sécurité sociale.
- Mieux communiquer sur les droits des agentes et agents en matière de médecine de prévention et les campagnes de prévention.
- Aménager le poste de travail pour les agentes et agents en situation de handicap rapidement.
- Accueillir et adapter les conditions de travail ou du poste d'un agent de retour d'une longue absence (supérieur à 3 mois).
- Adapter l'organisation du travail et accompagner suffisamment les équipes pour l'accueil de nouveaux arrivants (situation de handicap, spécificités).
- Limiter les contraintes personnelles sources de discriminations.

AXE 5 : PRISE EN COMPTE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET DE MIXITÉ PROFESSIONNELES ET/OU DE DIVERSITÉ DANS LA GESTION DES RH ET LA GOUVERNANCE DE L'ORGANISME

Mesure 14 : Responsabiliser particulièrement les managers

Exemples de bonnes pratiques

- Garantir la tenue des entretiens professionnels.
- Définir les compétences attendues et les indicateurs de résultat afin d'évaluer dans le cadre de l'entretien professionnel l'implication et l'action des managers sur des objectifs QVT de diversité et de lutte contre les discriminations.
- Ajouter comme objectif assigné au cadre la qualité de son management de la diversité et sa capacité à faire travailler ensemble des personnes de générations différentes.
- Veiller à une égalité de droit et de traitement entre toutes les collaboratrices et collaborateurs quelles que soient leur orientation sexuelle et identité de genre.

Mesure 15 : Valoriser et exploiter les expériences acquises par les agents en fin de carrière et assurer la transmission des savoirs et compétences

- Inclure dans les ordres du jour des réunions des chefs de service d'administration centrale et des réunions réseaux des services territoriaux la thématique de la gestion des âges (échanges de bonnes pratiques et diffusion de celles-ci) pour harmoniser les pratiques managériales entre les différents services et améliorer la qualité d'ensemble du management des personnels.
- Avoir davantage recours à des agents en fin de carrière comme membre ou président de jury de concours (fixer une proportion).
- Compléter les guides sur l'entretien annuel de l'évaluateur et de l'évalué par un volet « gestion des âges ».
- Proposer systématiquement des rendez-vous de carrière à 45 ans, à mi-parcours.
- Organiser une prise de rendez-vous de carrière obligatoire pour les agents de plus de 45 ans ayant une ancienneté supérieure à 10 ans sur un même poste.
- Proposer systématiquement des rendez-vous de carrière.
    - o À 35 ans et/ou après 2 ou 3 postes.
    - o À 55 ans et plus, pour accompagner la dernière partie de carrière.
- Identifier et aider au reclassement des agentes et agents ayant une ancienneté de 25 ans et plus sur un même poste et des agents dont les fonctions sont supprimées.
- Identifier, avec les directions, les emplois concernés par les départs en retraite ou une mobilité nécessitant l'organisation d'un transfert de connaissances et de compétences.
- Identifier les agents susceptibles d'occuper une fonction de tuteur.
- Réaliser des fiches de procédure pour faciliter les transferts de connaissances et de compétences dans les emplois-clés concernés par des départs.
- Prévoir des formations spécifiques relatives à la méthodologie de transmission des savoirs.
- Identifier les missions nécessitant l'appui d'experts : coach, auditeur (catégorie A+, A, B et C).
- Quantifier lors de l'entretien professionnel la charge de travail induite par le tutorat et la traduire dans la fiche de poste afin d'en aménager les conditions d'exercice dans le cadre du travail quotidien.

AXE 6 : COMMUNICATION EXTERNE, ANCRAGE TERRITORIAL, RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS ET LES USAGERS DE L'ORGANISME

Objectif général : Encourager et entretenir des relations avec l'ensemble des usagers et partenaires des MSO respectant les convictions et engagements pris pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et pour la diversité.

Mesure 16 : Développer une politique d'achats ministérielle et de partenariat respectueuse des principes de l'égalité, la diversité et de l'inclusion

Exemples de bonnes pratiques

- Tenir compte, dans tous les marchés publics, contrats de partenariat et délégations de service public, des obligations légales des entreprises en matière d'égalité professionnelle et favoriser les clauses sociales.
- Informer les partenaires de la démarche globale engagée par les ministères sociaux en faveur de de l'égalité, la diversité et l'inclusion.

Mesure 17 : Favoriser le dialogue entre les agents et agentes

Exemples de bonnes pratiques

- Soutenir la création d'associations ou d'un réseau engagé sur les problématiques liées au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, au handicap et à l'âge au sein des ministères sociaux.
- Soutenir les initiatives des collaboratrices et collaborateurs ayant pour objectif de lutter contre les discriminations.

Mesure 18 : Renforcer la communication externe

Exemples de bonnes pratiques

- Développer la visibilité des ministères sociaux lors des événements organisés en faveur de la diversité.
- Développer les réseaux égalité, diversité et inclusion interministériels et avec le Défenseur Des Droits
- Encourager et promouvoir les actions régionales en matière de lutte contre les discriminations.
- Valoriser les bonnes pratiques et les engagements pris par les Ministères Sociaux en faveur de l'égalité, la diversité et de l'inclusion dans tous les outils de communication à destination externe.

AXE 7 : ÉVALUATION ET AXES D'AMÉLIORATION DE LA POLITIQUE

Objectif général : Optimiser ses performances, viser l'excellence

Mesure 19 : Evaluer la politique de diversité

Exemples de bonnes pratiques

- Exploiter les données du RAD.
- Exploiter les données du rapport annuel de LEA.
- Exploiter les données issues de l'enquête de satisfaction des actions de communication interne.
- Exploiter les informations recueillies par le rapport social unique.
- Exploiter les informations recueillies par l'enquête sur le produit de veille documentaire diversité.

Mesure 20 : Mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel général

Exemples de bonnes pratiques

- Créer et promouvoir des outils de mesure des actions.
- Intégrer les avancées dans les bilans et rapports (annuels, développement durable, diversité RH) et audits de certifications des Labels et Normes.

Mesure 21 : Inciter les établissements publics sous tutelle à se lancer dans la démarche de labellisation

Exemples de bonnes pratiques

- Informer les responsables des ressources humaines des établissements publics des procédures relatives à la diversité.
- Offrir un appui technique aux établissements publics ou partenaires.
- Valoriser les actions nationales favorisant la diversité et la lutte contre les discriminations déjà appliquées à leurs personnels.
- Concevoir et mener une campagne d'information continue sur les actions entreprises et leur évolution.