bien **différents** bien **ensemble**

GUIDE DIVERSITÉ & ÉGALITÉ DES CHANCES

francetélévisions

DES ENGAGEMENTS FORTS P4

LES 4 CHAMPS PRIORITAIRES

HANDICAP P6

MIXITÉ ET ÉGALITÉ HOMME/FEMME P8

DIVERSITÉ SOCIALE ET ETHNOCULTURELLE P10

JEUNES ET SENIORS P12

LES 10 ACTIONS MAJEURES POUR 2012-2013 P14

ÉDITO

“bien **différents** bien **ensemble**”

Dans un environnement en perpétuel changement, le « vivre ensemble » se situe au cœur des préoccupations de France Télévisions. Notre offre de programmes diversifiée privilégie ainsi l’ouverture sur le monde et le partage avec tous les publics, quels que soient leur âge, leur origine sociale et ethnoculturelle, leur sexe ou leur orientation sexuelle, leur situation de famille, leur état de santé ou leur handicap, leurs opinions politiques, leur conviction religieuse… Notre devoir de grand média public est de nous adresser à tous et de refléter la France d’aujourd’hui, dans toutes ses composantes. Il y va de notre légitimité.

La diversité est une priorité de notre plan stratégique et figure en bonne place dans notre contrat d’objectifs et de moyens comme dans notre charte des antennes. Avec notre plan de route 2011-2015, nous avons franchi une nouvelle étape en faisant figurer, parmi nos 29 projets majeurs, l’élaboration et la mise en œuvre d’une démarche RSE* ambitieuse, dont le principal pilier est le déploiement d’une politique volontariste en faveur de la diversité et de l’égalité des chances. Dans ce cadre, nous nous sommes mis en mouvement pour obtenir le label diversité.

Au sein de l’entreprise commune, j’ai la conviction que nos différences sont une richesse, une source d’équilibre ainsi qu’un atout pour développer l’innovation et la créativité, au bénéfice de nos concitoyens.

Conforter notre rôle d’entreprise responsable et citoyenne, renforcer le lien social, permettre à chacun d’être recruté et d’évoluer uniquement en fonction de ses compétences et de ses qualifications professionnelles, telles sont mes ambitions pour France Télévisions.

Elles sont vitales pour l’entreprise et pour chacune et chacun d’entre nous.

Rémy Pflimlin
Président de France Télévisions

* Responsabilité sociétale et environnementale

Plan de Route 2011-2015

DES ENGAGEMENTS FORTS

Être le reflet de la société française, un devoir à l'antenne comme au sein de l'entreprise

Lien incontournable entre les citoyens, la télévision publique joue un rôle déterminant dans la promotion du dialogue, de l'échange, de la compréhension, du respect mutuel, et de l'ouverture à l'autre. S'adresser à tous les publics, répondre à leurs attentes, être en phase avec la réalité de la France d'aujourd'hui, rejeter toutes les discriminations et encourager toutes les diversités : France Télévisions revendique plus que jamais son devoir d'exemplarité, au cœur de ses missions de service public.

Au sein de l'entreprise, les différences sont une richesse et une source d'équilibre. La diversité des profils (compétences, sexe, âge, origine professionnelle, sociale, ethnoculturelle…) constitue un enjeu important tant sur le plan des ressources humaines que de la cohésion sociale.

L'entreprise commune, riche de ses différentes cultures, a aujourd'hui l'opportunité de créer une dynamique de progrès continu autour de la diversité et de l'égalité des chances.

Orientée vers l'action et les résultats, la politique diversité et égalité des chances concerne la grande majorité des domaines d'activités de l'entreprise : les antennes (programmes et information), les ressources humaines, la ligne managériale, le dialogue social, la communication interne et externe, les partenariats et le mécénat, les achats…

POUR MIEUX COMPRENDRE

La diversité ne s'arrête pas à sa définition littérale "caractère de ce qui est varié, divers…"

En entreprise, on inclut également, dans cette définition, des notions bien plus subtiles et nuancées telles que les différentes formations et expériences, la multitude de profils des collaborateurs, mais aussi l'origine de pays, de région ou même de quartier, les consonances patronymiques, etc. Bref, tout ce qui fait la spécificité d'un collaborateur et donc d'une personne, quelle qu'elle soit.

Qu'est-ce que la discrimination ?

Au regard de la loi française, 18 critères ne doivent en aucun cas influencer le recrutement, l'évolution, la sanction ou le départ d'un collaborateur. Ces 18 critères sont : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'appartenance à une ethnie, l'appartenance à une nation, l'appartenance à une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, l'état de grossesse.

Discrimination directe

La discrimination est directe lorsqu'elle est délibérée. Elle a pour objet de discriminer. À situation comparable, traitement défavorable.

Discrimination indirecte

Une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour une catégorie de personnes. La discrimination indirecte est non intentionnelle mais a pour effet de discriminer.

Il existe bien des différences… Tout en privilégiant l'égalité des chances pour l'ensemble de ses collaborateurs, France Télévisions choisit d'axer sa politique sur quatre champs prioritaires de la diversité.

4 champs prioritaires

HANDICAP

MIXITÉ ET ÉGALITÉ HOMME/FEMME

DIVERSITÉ SOCIALE ET ETHNOCULTURELLE

JEUNES ET SENIORS

HANDICAP

Idée reçue **n°1**

“ LE HANDICAP, ÇA SE VOIT FORCÉMENT. ”

Eh bien non, 80 % des handicaps sont invisibles. Parmi eux : le diabète, la surdité, la cardiopathie, la lombalgie… Ces handicaps sont traités de la même façon que les handicaps visibles en matière de déclaration en entreprise.

Idée reçue **n°2**

“ ACCUEILLIR UN COLLABORATEUR HANDICAPÉ, C’EST COMPLIQUÉ, IL FAUT AMÉNAGER SON POSTE DE TRAVAIL ! ”

Eh bien non, 90 % des travailleurs handicapés n’ont besoin d’aucun aménagement de leur poste de travail.

Idée reçue **n°3**

“ LE HANDICAP, CELA NE M’ARRIVERA JAMAIS ! ”

Attention, un actif sur deux risque un jour une altération de ses capacités. Cependant, nombreux sont ceux qui hésitent à se déclarer TH (travailleur handicapé).

418 collaborateurs en situation de handicap travaillaient à France Télévisions au 31 décembre 2011.

DÉCRYPTAGE

Un nouvel accord handicap à France Télévisions

Un nouvel accord handicap (2011/2015) a été signé le 5 janvier 2011. Il fait suite au précédent accord (2008/2010) qui a permis à France Télévisions d'améliorer sensiblement son taux d'emploi, passant de 2,65 % de collaborateurs handicapés fin 2007 à 3,67 % fin 2011.

Les collaborateurs bénéficiaires de ce nouvel accord sont ceux reconnus en situation de handicap ou ceux ayant entamé les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
Son objectif ? Amplifier les actions déjà menées et développer le taux d'emploi des travailleurs handicapés du groupe grâce à la mise en œuvre de mesures concrètes de recrutement, d'insertion, de maintien dans l'emploi, de développement des compétences et de formation professionnelle. Il inclut aussi un volet de sensibilisation et de formation de l'ensemble des collaborateurs et tend à favoriser la sous-traitance en direction du secteur protégé.

Le saviez-vous ?

France Télévisions sous-titre 100 % des programmes nationaux de France 2, France 3, France 4 et France 5 via sa filiale MFP (premier laboratoire français de sous-titrage).

POUR MIEUX COMPRENDRE

Handicap

Le handicap constitue « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive, d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Déclaration RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé)

Cette démarche permet de faire reconnaître officiellement son aptitude au travail suivant ses capacités liées à son handicap. Elle permet également de bénéficier de dispositions spécifiques prévues dans l'accord handicap et, ainsi, de mieux vivre son handicap au travail.

MÉMO

Une loi pour accueillir les travailleurs handicapés : le seuil des 6%

Depuis le 10 juillet 1987, les employeurs du secteur privé et les établissements publics à caractère industriel et commercial de 20 salariés ou plus, ont pour obligation d'employer, dans une proportion de 6 % de leur effectif salarié, des travailleurs handicapés.

Afin de garantir le principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs doivent prendre des mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer, d'y progresser et de suivre une formation adaptée à leurs besoins. Les employeurs peuvent remplir leur obligation de plusieurs façons : emploi direct, sous-traitance, prestation de services, accord collectif ou versement d'une contribution à l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées).

MIXITÉ ET ÉGALITÉ HOMME/FEMME

Le saviez-vous ?

“ SEUL UN EXPERT SUR 5 INTERROGÉS DANS LES MÉDIAS EST UNE FEMME. ”

Le saviez-vous ?

“ LA DISCRIMINATION POUR GROSSESSE OU MATERNITÉ EST ENCORE TRÈS FRÉQUENTE, NOTAMMENT LORS DU RECRUTEMENT. ”

Le congé paternité permet aux hommes de bénéficier d’un congé de 11 jours à la naissance de l’enfant (cumulable au congé de 3 jours de l’employeur).

Le saviez-vous ?

“ LES FEMMES REPRÉSENTENT EN MOYENNE 58 % DU PUBLIC DE FRANCE TÉLÉVISIONS. ”

Ses émissions accueillent 165 animatrices et chroniqueuses.

43 %

des effectifs de France Télévisions sont constitués de femmes.

31 % des membres du comité de direction élargi de France Télévisions sont des femmes.

RÉAGISSONS

Les inégalités persistent

Si des progrès non négligeables ont été accomplis ces dernières années en matière d'égalité entre les sexes dans le monde du travail, d'importants obstacles persistent.

Les femmes continuent ainsi de souffrir de discrimination : postes, responsabilités, conditions de travail, rémunération, avantages. Dans de nombreuses entreprises, les différences sont flagrantes. Les salaires des femmes sont en moyenne de 10 à 30 % inférieurs* à ceux des hommes. L'écart de rémunération entre les sexes persiste en dépit des progrès de l'éducation et les femmes continuent d'être surreprésentées dans les emplois faiblement rémunérés.

*BIT (Bureau International du Travail), 2011

DÉCRYPTAGE

Faire carrière en toute équité à France Télévisions

En 2007, un accord groupe sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes a été signé pour une durée indéterminée. Cet accord a pour principaux objectifs de :

- Développer et maintenir la mixité dans l'emploi et le recrutement.
- Promouvoir et veiller à l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs parcours professionnels.
- Assurer, à métier équivalent et critères professionnels objectivement comparables, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale.
- Neutraliser les effets des absences liées à la maternité dans l'évolution professionnelle et salariale.
- Faire évoluer durablement les pratiques et mentalités au quotidien.

Pour y parvenir, différents moyens ont été développés : mise en place d'actions destinées à corriger les déséquilibres, sensibilisation des principaux acteurs, communication, détermination d'indicateurs… France Télévisions prévoit de négocier un nouvel accord groupe en 2013.

POUR MIEUX COMPRENDRE

Dans le monde du travail, on constate deux phénomènes différents et parfois complémentaires, qui ont tous deux pour conséquence de freiner l'évolution professionnelle de personnes discriminées, généralement des femmes :

Le plafond de verre qui stoppe la progression de carrière à un certain niveau de responsabilité.

La paroi de verre qui bloque l'accès à certaines filières métiers, dont notamment les plus stratégiques et responsabilisantes.

DIVERSITÉ SOCIALE ET ETHNOCULTURELLE

Le saviez-vous ?

“ EN MAI 2011, 3 209 ENTREPRISES AVAIENT SIGNÉ LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ. ”

France Télévisions s’est engagée dès 2004.

Le saviez-vous ?

“ SUR 30 000 RÉCLAMATIONS FAITES À LA HALDE* DEPUIS SA CRÉATION, 49 % SONT LIÉES À L’EMPLOI. ”

*Rapport de la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l’Egalité, aujourd’hui appelée le défenseur des droits), 5 mars 2010.

Le saviez-vous ?

“ UN JEUNE DES QUARTIERS SENSIBLES SUR QUATRE EST AU CHÔMAGE OU EN INACTIVITÉ, CONTRE UN JEUNE SUR HUIT DANS LES AUTRES QUARTIERS D’UNE MÊME AGGLOMÉRATION. ”

Rapport 2010 de l’Observatoire National des Zones Urbaines Sensibles.

DÉCRYPTAGE

Une vision PLURIEL à France Télévisions

À partir de 2004 et pour une période de cinq ans, le Plan d'Actions Positif pour l'Intégration (PAPI) avait pour ambition d'améliorer la présence, l'expression, la représentation et la promotion de la diversité sur les antennes, dans les programmes et dans les effectifs de l'entreprise.

En 2005, le projet PLURIEL media (Promouvoir la Lutte contre le Racisme pour l'Insertion et l'EgaLité) a ouvert les portes du journalisme, de l'assistanat de direction, de la gestion ou encore de la comptabilité à des jeunes issus de milieux défavorisés.

En 5 ans, ces initiatives ont permis l'accueil d'une centaine de jeunes en contrats d'apprentissage.

POUR MIEUX COMPRENDRE

Pour une égalité de traitement ou vers une égalité des chances ?

Certains parlent d'égalité de traitement, d'autres d'égalité des chances et la différence est importante. En effet, si l'on prend le cas d'un candidat handicapé, le faire postuler dans les mêmes conditions qu'un candidat valide relève bien de l'égalité de traitement.

Pourtant, cette personne en situation de handicap sera peut-être défavorisée en raison même de son handicap. Dans une démarche d'égalité des chances, elle pourra se voir octroyer des outils différents de ceux d'un valide, afin de faire valoir efficacement ses compétences sans être pénalisée par les méthodes classiques de recrutement.

C'est donc vers une égalité des chances que portent aujourd'hui tous les enjeux de la diversité.

4 conventions

ont été signées avec des écoles de journalisme pour recruter en priorité des alternants boursiers ou issus des ZUS (Zones Urbaines Sensibles)

Des bourses de la Fondation France Télévisions sont attribuées chaque année à des jeunes issus des ZUS.

PARTAGEONS

Lutter ensemble contre le sentiment de discrimination

Éprouvé à tort ou à raison, le sentiment de discrimination, cette idée que l'on est mis à l'écart ou déconsidéré en raison de son origine, de ses idées, ou encore de son sexe, est un véritable frein à tout épanouissement personnel ou professionnel, à toute évolution au sein d'une entreprise.

Il est donc primordial de tenir compte de ces différents sentiments de discrimination et éventuellement de les déconstruire si la discrimination ressentie n'est pas réelle.

JEUNES ET SENIORS

Le saviez-vous ?

“ LES RÉSULTATS DU BAROMÈTRE DE LA FONDATION AGIR CONTRE L’EXCLUSION MONTRENT QUE LA GÉNÉRATION ‘Y’ ET L’INTÉGRATION DES JEUNES DANS L’ENTREPRISE ARRIVENT EN TÊTE DES PROBLÉMATIQUES ÉMERGENTES. ”

Résultats du baromètre de l’engagement social et sociétal auprès de 3 500 entreprises - 2010.

Le saviez-vous ?

“ LES 3/4 DES EMPLOYEURS CONSIDÈRENT QU’UNE POLITIQUE DE MAINTIEN DANS L’EMPLOI DES SENIORS EST POSITIVE POUR L’IMAGE DE LEUR ENTREPRISE. ”

Étude DARES, Direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques, septembre 2010.

Le saviez-vous ?

“ 150 ALTERNANTS : C’EST L’OBJECTIF DE RECRUTEMENT DE FRANCE TÉLÉVISIONS POUR 2013.

130 ALTERNANTS ONT ÉTÉ RECRUTÉS EN 2012. ”

20 %

des collaborateurs de France Télévisions ont 55 ans et plus ; l’âge moyen est de 46 ans.

ÉVOLUONS

Changer les mentalités

Seniors trop chers, pas assez modernes, ou incapables de s'adapter au changement et aux révolutions technologiques, jeunes forcément inexpérimentés et manquant de savoir-faire : les stéréotypes (opinions toutes faites) sont multiples à propos d'âge et d'emploi.

Le stéréotype enferme l'autre dans une catégorie descriptive simplifiée à outrance, dans un portrait ou un comportement arbitraire.

Oui, un collaborateur a encore toute sa place dans une entreprise après 50 ans. Oui, un jeune de moins de 25 ans peut apporter un regard neuf dans une équipe plus expérimentée. Les engagements pris pour obtenir le label diversité traduisent concrètement ce souhait d'évolution.

DÉCRYPTAGE

Se réaliser à tout âge au sein de France Télévisions

Le plan d'actions seniors mis en œuvre depuis le 1er janvier 2010 comprend 4 objectifs principaux :

- Entretenir la motivation des seniors.
- Développer leurs compétences et assurer la transmission de leurs savoir-faire.
- Prendre en compte la sécurité et la santé au travail.
- Aménager la fin de carrière des seniors et les accompagner de manière positive et non discriminante dans la seconde partie de leur vie professionnelle.

L'entretien de seconde partie de carrière permet de faire le point sur ses compétences, ses besoins de formation et son évolution professionnelle. Il concerne les collaborateurs à partir de 45 ans.

POUR MIEUX COMPRENDRE

Le préjugé peut être défini comme une croyance, une opinion préconçue adoptée sans examen et dictée par le milieu, l'éducation ou l'époque. Ce jugement péjoratif aboutit généralement à une différenciation sociale et a pour conséquence fréquente, la discrimination.

LES 10 ACTIONS MAJEURES POUR 2012-2013

Pour que la diversité et l'égalité des chances ne restent pas seulement de belles idées, elles doivent se traduire concrètement au sein de l'entreprise. Plusieurs actions prioritaires, clairement identifiées, initiées en 2012, se développent en 2013.

1

Objectiver les processus de recrutement et de gestion de carrière, systématiser les entretiens (carrières, retours de maternité, retours de longue maladie, etc.) et **mettre en place un dispositif de traitement des réclamations**.

2

Améliorer l'expression de la diversité sur les antennes en **sensibilisant les équipes** aux enjeux de la diversité, **en veillant au respect de la diversité** dans notre offre de programmes et d'information et en **diversifiant les profils** des experts et animateurs.

3

Former les managers à la diversité en général, mais aussi à travers des formations spécifiques approfondies et des modules complémentaires en ligne (e-learning).

4

Faciliter l'insertion des nouveaux collaborateurs, y compris les salariés en situation de handicap, **en développant l'alternance** et en proposant un parcours d'intégration, **favoriser le tutorat** et la transmission des savoirs, **accompagner les seniors** via la formation.

5

Favoriser la mixité dans l'encadrement en proposant au moins une candidature féminine par poste, en identifiant de nouveaux potentiels parmi les femmes managers.

La démarche label diversité

France Télévisions, après un état des lieux de ses pratiques, a choisi d'inscrire son action dans le cadre du label diversité. Par cette démarche transverse et structurée, l'entreprise formalise des plans d'actions sur quatre ans, répondant à des objectifs précis d'amélioration.

Leur réalisation est vérifiée lors d'un premier audit et par la commission de labellisation de l'AFNOR, puis lors d'audits de contrôle après la certification. Soumise au respect d'un cahier des charges exigeant prenant en compte toutes ses activités, l'obtention du label diversité représentera un engagement fort de France Télévisions tant en interne que sur ses antennes. Plus de 260 grandes entreprises en France ont déjà obtenu le label diversité.

6 **Responsabiliser et impliquer la ligne managériale**
afin d'enrichir les plans d'actions au plus près des réalités du terrain et **entretenir un climat serein** avec la mise en place d'une charte du « vivre ensemble » à France Télévisions.

7 **Agir « responsable »**
en développant progressivement les achats avec le secteur protégé, **en ciblant les opérations de partenariats et de mécénat** relevant de la diversité, **en mobilisant les collaborateurs** sur des opérations de « parrainage » (Bourses de la Fondation, Nos quartiers ont des talents), **en renforçant l'accessibilité des sites et des contenus** aux personnes en situation de handicap.

8 **Associer les partenaires sociaux**
à travers des points d'information réguliers afin de prendre en compte leurs préconisations.

9 **Sensibiliser et communiquer**
en accentuant la visibilité des actions et engagements en interne comme en externe.

10 **Mesurer les progrès**
grâce à des indicateurs et des objectifs de progression sur l'ensemble des actions et garantir leur traçabilité.

PROJET 23
Responsabilité Sociétale et Environnementale de l'Entreprise (RSE)

francetélévisions

Guide "bien différents, bien ensemble"
Coordonné et édité par la direction de la communication interne
avec le concours de Laurence Ruiu-Renard, chef de projet label diversité
Conception et réalisation : Zcomme - Impression : Advence
Ce document est à usage exclusif des collaborateurs de France Télévisions