

PROGRAMME EGALITÉ



“On ne peut pas changer tout ce que l'on affronte mais rien ne peut changer qu'on ne l'affronte pas”  
(James Baldwin)

# 360° L'ENGAGEMENT RADIO FRANCE 2021-2023

**Egalité 360°**: c'est un nom court pour un large programme, c'est une évidence non négociable mais qui n'est pas réalisable sans une absolue détermination, c'est une ambition et plus encore un engagement que Radio France toute entière prend envers ses salarié(e)s et ses publics.

Beaucoup a déjà été fait pour l'égalité, la parité et l'inclusion à Radio France. Les résultats obtenus prouvent qu'avec de la détermination, il est possible d'agir efficacement. Il faut aujourd'hui aller plus loin.

**Egalité 360 degrés**, c'est viser l'égalité sous toutes ses formes, c'est faire de l'égalité un réflexe partagé par toutes et tous, à tous les niveaux, dans toutes les pratiques, et pour tous les publics : un environnement de travail de qualité pour les salariés d'une part, une meilleure représentation de la diversité à l'image des publics d'autre part pour qu'ils se reconnaissent et placent leur confiance en Radio France.

**Aujourd'hui, Radio France donne une nouvelle impulsion à sa stratégie pour la diversité.** Egalité 360° sera désormais le marqueur de toutes les initiatives, celles déjà enclenchées et celles à venir d'ici 2023. Nous avons identifié une soixantaine d'actions concrètes qui permettent de traiter toutes les facettes de la diversité et d'impliquer toutes les entités de Radio France.

Avec le Comité Egalité 360° et la Délégation à l'égalité des chances de Radio France pleinement mobilisés, ces projets seront lancés, suivis et évalués pour en améliorer chaque jour l'efficacité. Les avancées seront partagées largement car c'est ainsi que l'on peut progresser et **jouer notre rôle de miroir et de moteur dans la société sur cette cause absolument essentielle**.



Sibylle Veil  
PRÉSIDENTE - DIRECTRICE GÉNÉRALE  
DE RADIO FRANCE



Bruno Laforestrie  
PRÉSIDENT DU COMITÉ ÉGALITÉ 360°  
ET DIRECTEUR DE MOUV'



Catherine Chavanier  
DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES

**L'égalité 360°, c'est l'égalité par tous et pour tous, partout et tout le temps.**

## ÉGALITÉ 360°, C'EST L'INCLUSION DE TOUTES ET TOUS

Les femmes et les hommes.  
D'une génération ou d'une autre.  
Porteurs d'un handicap ou non.  
Habitants de grandes villes ou de zones rurales.  
Issus de quartiers privilégiés ou populaires.  
Et quelle que soit son histoire personnelle.

## ÉGALITÉ 360°, C'EST DE LA DIVERSITÉ PARTOUT.

Radio France, ce sont 50 radios - 7 antennes dont l'une est déclinée en 44 stations locales - et une présence partout en France. C'est à la fois une chance - celle de refléter naturellement la diversité de nos territoires - et un défi, celui de voir ce plan ambitieux être une réalité quel que soit l'endroit où l'on se trouve. Egalité 360° s'appliquera partout et pour tous, grâce à l'implication de tous.

## ÉGALITÉ 360° C'EST DU VOLONTARISME PARTOUT.

De la politique éditoriale des antennes aux initiatives des formations musicales, des politiques RH aux choix de communication, de l'éducation aux médias à l'éducation artistique... Egalité 360° irriguera l'ensemble des activités de Radio France.

**ÉGALITÉ 360°, C'EST À LA FOIS CELLE VÉCUE ET CELLE PERÇUE.**

Radio France est une entreprise, un média et une institution musicale. Elle a des collaborateurs, des auditeurs et du public. Egalité 360° devra être une réalité pour les salariés de Radio France dans l'exercice quotidien de leurs métiers, pour les auditeurs à l'écoute quotidienne des antennes de Radio France, et pour les publics de ses concerts et activités artistiques.

## LE PLAN ÉGALITÉ 360°, CE SONT :

- 15 leviers structurants.
- 60 actions.
- 105 personnes issues de toutes les antennes et directions, responsabilisées pour accompagner le programme.
- Chaque année, des rendez-vous pour mesurer les avancées.

# LA DIVERSITÉ, SOUS TOUTES SES FACETTES

## NOUVELLE ACCÉLÉRATION DE LA POLITIQUE DE PARITÉ

### ■ PARITÉ AUDIBLE À L'ANTENNE :

- Objectif 2022 : égalité femmes/hommes et expertes sur les antennes pour les voix d'antennes régulières comme occasionnelles, en développant avec les équipes éditoriales des outils adaptés : guide des expertes, book de casting pour le choix des comédiens ...

- Egalité de traitement des sports féminins et masculins sous l'impulsion de la Direction des sports de Radio France.

### ■ EGALITÉ SALARIALE :

- Objectif 2022 : ≥ 93/100 à l'index

- Equité des politiques de rémunération femmes / hommes avec la mise en place d'un second plan d'action à Paris et en région.

- Renforcement de la place des femmes sur les postes de direction et d'encadrement, en leur garantissant un accompagnement de carrière et en compensant les contraintes financières qui pèsent notamment sur les parents isolés et à l'occasion de mutations géographiques,

- Réduction de l'écart salarial femmes /hommes sur les postes de direction.

## DIVRMODI :

de nouveaux programmes éditoriaux sur les 50 radios et leurs antennes numériques pour valoriser toutes les diversités autour des personnalités inspirantes de la diversité.

## L'INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

### ■ EMPLOI :

- Signature de l'accord handicap triennal avec des objectifs de contrats en emploi direct en augmentation
- Intensification de la sensibilisation des salariés notamment aux handicaps invisibles, et développement de nouveaux outils pour faciliter le travail des personnes en situation de handicap au quotidien.

### ■ ACCESSIBILITÉ DE NOS OFFRES :

- Création de la première formation d'interprètes chansigne à Radio France
- Développement d'un programme dédié aux personnes en situation de handicap psychique et mental et création d'un podcast d'information adapté de décryptage de l'actualité.

## LA DIVERSITÉ DES ORIGINES :

### ■ RADIO FRANCE DANS LES QUARTIERS POPULAIRES

- Lancement en 2021 de **Radio France 9<sup>3</sup>**, une unité de production multimédia en Seine Saint-Denis dédiée aux moins de 30 ans avec France Bleu Paris et Mouv'.
- Participation au projet "vu des quartiers" qui identifie et donne à entendre et voir sur nos antennes des expert(e)s issu(e)s des Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville.
- Poursuite du développement de la Maîtrise de Bondy en élargissant son action du collège vers le lycée.

## UNE POLITIQUE DE RECRUTEMENT RENOUVELÉE

## ATTIRER ET INTÉGRER TOUS LES TALENTS

### ■ PARITÉ AUDIBLE À L'ANTENNE :

Les embauches prévues dans le cadre de l'accord emploi 2022 sont une opportunité de diversifier les profils de Radio France

- Des process de recrutement repensés pour donner sa chance à chaque candidat, même aux profils semblant les plus éloignés de nos métiers.

- Promotion du triple CV : un homme / une femme / un « pari » avec un profil atypique (pour tout type de recrutement, y compris les stages).

- Lancement du programme « objectif PARL » pour diversifier les profils et équilibrer entre hommes et femmes la politique de recrutement notamment pour les personnels d'antennes de France Bleu en lien avec l'INA.

- Nouvelle politique de marque employeur intégrant les objectifs Egalité 360° : offres d'emploi diffusées plus largement notamment sur les réseaux sociaux pour qu'elles soient aisément accessibles à tous, ambassadeurs RH chargés d'aller présenter dans les écoles les métiers et possibilités d'embauche pour diversifier les profils, recours pour des recrutements clés à un cabinet de recrutement intégrant les critères de diversité et d'égalité...



## FOCUS FILIÈRE D'ALTERNANCE, D'APPRENTISSAGE ET DE STAGE

- Objectif d'augmentation de 20% du nombre d'alternant(e)s d'ici 2022, avec un ratio obligatoire d'au minimum 20% sur critères sociaux et situations de handicap.

- Mise en place d'un suivi des apprentis journalistes à l'issue des deux ans d'apprentissage avec, si nécessaire, une formation complémentaire visant à les préparer au concours du planning Radio France.

- Mise en place d'une politique d'indemnisation adaptée des stagiaires pour éviter toute discrimination.
- 3 CV obligatoires pour tout poste de stagiaire.

Création à l'été 2021 de l'Académie d'été Radio France pour détecter et former de nouveaux talents d'animateurs(trices) et chroniqueurs(queuses), qui répondront aux besoins de ressources estivales sur nos antennes. L'académie portera un engagement fort de recrutement sur nos grilles, de représentation de la diversité autant des Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville et de l'Outre-mer, ainsi que de la parité femmes/hommes



## FOCUS DIVERSIFICATION DE LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT DES JOURNALISTES

- Lancement d'une étude ad hoc anonyme sous le contrôle indépendant du défenseur des droits sur les parcours, origines sociales, perception des discriminations de l'ensemble des journalistes de Radio France selon une méthodologie supervisée à l'extérieur.

- Evolution du mode de recrutement des journalistes occasionnels (y compris des stagiaires) afin qu'il réponde aux objectifs de parité et de diversité des origines et sociale dans toutes ses composantes (socio-économique et/ou géographique, sexe, handicap, personnes éloignées de l'emploi éligibles au contrat de professionnalisation).

- Mise en place d'une action de sensibilisation vers les écoles de journalisme pour qu'elles recrutent des étudiants sous critères sociaux (géographique, sexe, personnes éloignées de l'emploi) ainsi que des personnes en situation de handicap pour accompagner l'objectif de parité, de diversité des origines et de diversité sociale de Radio France.

- Développement de la passerelle salariées vers la filière journalistes pour permettre les mobilités et reconversion internes.

# LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL, LES AGISSEMENTS SEXISTES, LGBTPHOBES ET TOUTES LES DISCRIMINATIONS

## INTENSIFIER NOTRE POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LES AGISSEMENTS INACCEPTABLES EN LIBÉRANT LA PAROLE, PARTOUT, À TOUS LES NIVEAUX

- Renforcement du dispositif de traitement. Mise en place d'un reporting sur le nombre d'enquêtes, suites et sanctions données.
- Déploiement large de conférences théâtralisées en région et à Paris pour que l'ensemble des salarié(e)s soit formé à identifier, prévenir et agir en cas de situation de discrimination ou de harcèlement.



# DÉVELOPPER AUPRÈS DES JEUNES LA CONNAISSANCE ET L'ATTRACTIVITÉ DE NOS MÉTIERS ET ACTIVITÉS

## FAVORISER L'ATTRACTIVITÉ DE NOS MÉTIERS CHEZ LES JEUNES ET PROLONGER LE TRAVAIL DE NOS ANTENNES À TRAVERS NOS ACTIONS D'ÉDUCATION AUX MÉDIAS

- Mécénat de compétences pour les journalistes et producteurs pour des interventions en milieu scolaire et l'ouvrir à l'ensemble de nos salarié(e)s.
- Développer le projet de réserve citoyenne de nos journalistes en coopération avec les acteurs de l'audiovisuel public agissant en faveur de l'éducation aux médias.
- Intensifier les partenariats avec les associations de soutien aux concours de journalistes et personnels d'antennes.

## OUVRIR L'ACCÈS À LA MUSIQUE CLASSIQUE À UNE JEUNESSE TOUJOURS PLUS DIVERSIFIÉE

- Amplification de nos politiques de médiation culturelle, avec par exemple plus de rencontres avec nos Chefs et musiciens sur le terrain ou la mise à disposition de places de concert pour les publics les plus éloignés de nos activités, pour élargir et démocratiser l'accès et la sensibilisation à nos activités et représentations musicales.
- Développement des productions numériques (vidéos destinées aux réseaux sociaux par exemple) pour élargir la découverte et l'attractivité de nos métiers musicaux à des profils diversifiés et éloignés de la musique classique.
- Elargissement de l'action de la Maîtrise de Bondy du collège au lycée.

# UNE MÉTHODOLOGIE POUR GARANTIR LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

## IMPLIQUER ET RESPONSABILISER LE MANAGEMENT

- Pour tous les managers, y compris le Comité de direction, intégration d'un critère de participation à la mise en œuvre du plan Egalité 360° dans les évaluations annuelles en y adossant une part de la rémunération variable.
- Mise en place d'une équipe de coordination éditoriale Egalité 360° et nomination de référents dans tous les comités de direction, les rédactions, et dans les régions de sorte que ce programme soit mis en œuvre partout et à tous les niveaux.

## FAIRE ÉVOLUER LA CULTURE D'ENTREPRISE PAR LA FORMATION ET LE E-LEARNING

- Des modules Egalité 360° obligatoires, dès l'intégration et tout au long des parcours professionnels de chaque salarié, avec des formations plus spécialisées selon les enjeux et populations (conférences théâtralisées pour lutter contre les agissements sexistes, modules de formation Egalité 360° adaptés en e-learning pour tous les producteurs, intégration de ces enjeux dans les modules d'intégration des nouveaux arrivants, etc.)

## INNOVER POUR FAVORISER L'INCLUSION

- Grâce à nos projets numériques, faciliter la pratique de nos métiers pour les personnes en situation de handicap et évaluer régulièrement nos actions.
- Lancement d'un programme de suivi automatisé pour mesurer la présence effective de voix féminines sur nos antennes.
- Développement de solutions de navigation par lecture audio sur nos sites et application pour permettre l'accessibilité de l'ensemble de nos podcasts sur notre application et nos sites internet.

## MESURER L'EFFICACITÉ DE NOS POLITIQUES PAR DES INDICATEURS FIAIBLES

### ■ Crédit de l'index diversité 360° Radio France

Qui consolidera l'ensemble des indicateurs quantitatifs du programme

- Autres outils de pilotage
  - Index Egalité : objectif ≥ 93/100 en 2022
  - Réalisation d'une étude sur l'égalité salariale à Radio France.
  - Publication d'une carte de la répartition des métiers selon que l'on soit une femme ou un homme.
  - Suivi de l'écart salarial Femmes Hommes sur les postes de directions.
  - Candidature au label Alliance (égalité professionnelle et diversité).
  - Faire du baromètre interne Radio France un outil d'évaluation par les salarié(e)s du programme Egalité 360°.
  - S'appuyer sur les études qualitatives de perception des auditeurs pour évaluer la mise en œuvre du programme Egalité 360° par nos antennes.

## LA MOBILISATION DE TOUS LES SALARIÉS DANS UN VÉRITABLE PROJET D'ENTREPRISE

- Programme « Je suis Egalité 360° » : chacun(e) des salarié(e)s de Radio France, permanents ou non permanents, managers, partenaires sociaux, quels que soient les métiers ou fonctions, à Paris ou en régions est l'ambassadeur d'égalité 360°.
- Une politique de marque employeur forte, en soutien de nos politiques diversifiées de recrutement et de qualité de vie au travail pour tous, portée à la fois par la DRH, la Délégation à l'égalité des chances, le Comité Egalité 360°, mais aussi par les salariés investis dans la mise en œuvre du projet Egalité 360°.
- « Egalité 360° » : des pastilles audio et vidéo incarnées par nos salarié(e)s

# 15 LEVIERS D'ACTIONS STRUCTURANTS

- 1** Avec nos 50 radios, France Bleu et les 6 nationales, faire d'Egalité 360° une réalité sur tous les territoires en poursuivant nos actions de proximité
- 2** Faire vivre Egalité 360° sur toutes nos antennes dans tous nos programmes
- 3** Ouvrir nos activités culturelles et musicales au plus grand nombre
- 4** Intensifier sur tous les territoires notre politique de lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes, LGBTphobes et toutes les discriminations
- 5** Des politiques de recrutement repensées pour accueillir tous les talents
- 6** Diversifier la politique de recrutement des journalistes
- 7** Impliquer et responsabiliser chaque manager et producteur
- 8** Une politique d'action positive sur critères de diversité pour intégrer nos alternant(e)s
- 9** Ouvrir nos portes à des stagiaires de tous horizons, surtout des plus éloignés
- 10** Prolonger sur le terrain le travail de nos antennes à travers nos programmes d'éducation aux médias
- 11** Promouvoir l'emploi direct des personnes en situation de handicap
- 12** La formation et le e-learning pour faire évoluer la culture d'entreprise
- 13** L'innovation au service de l'inclusion
- 14** Mise en place de nouveaux outils de pilotage
- 15** Chaque salarié est l'ambassadeur d'Egalité 360°

PROGRAMME ÉGALITÉ  
**360°**  
radiofrance

janvier 2021