



**MINISTÈRE
DE LA CULTURE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Ministère de la Culture

Mission ministérielle des achats

Service bénéficiaire :

Haute-fonctionnaire Égalité, diversité et prévention des discriminations

**ACCORD-CADRE POUR L'ACCOMPAGNEMENT
DU MINISTÈRE DE LA CULTURE ET SES OPERATEURS SOUS TUTELLE
DANS LES DEMARCHES PROPRES AUX LABELS AFNOR
« EGALITE PROFESSIONNELLE » ET « DIVERSITE »**

**CAHIER DES CLAUSES
TECHNIQUES PARTICULIÈRES**

Numéro de consultation : 2025-18-HFEDPD

Accompagnement dans les démarches propres aux labels Égalité professionnelle et/ou Diversité

TABLE DES MATIERES

1. OBJET DU MARCHÉ	3
2. CONTEXTE DU MARCHÉ.....	3
3. PÉRIMÈTRE DU MARCHÉ	4
a. Le ministère de la Culture.....	4
b. Les opérateurs et établissements publics sous tutelle du ministère	5
4. ENJEUX DU MARCHÉ.....	7
5. ETENDUE ET NATURE DES PRESTATIONS	7
a. Considérations générales.....	7
b. Détail des différentes prestations attendues	8
c. Typologies d'accompagnements globalisés.....	12
6. NATURE DES LIVRABLES ATTENDUS	12
7. PILOTAGE DU MARCHÉ ET DES COMMANDES.....	13
a. Gestion des commandes.....	13
b. Comitologie	13
c. Invitations ponctuelles	13



MINISTÈRE DE LA CULTURE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

1. OBJET DU MARCHÉ

Le présent marché a pour objet des prestations d'accompagnement du ministère et/ou de ses opérateurs et établissements publics sous tutelle propre, selon les cas de figure, à trois démarches de labellisation concourantes :

- Obtention, maintien ou renouvellement du label AFNOR Égalité professionnelle ;
- Obtention, maintien ou renouvellement du label AFNOR Diversité ;
- Obtention, maintien ou renouvellement du label « Alliance », comprenant les deux labels précédents.

2. CONTEXTE DU MARCHÉ

Créé en 2004, le Label Égalité professionnelle vise à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion des ressources humaines. Mis en place en 2008, le Label Diversité a pour objectif de prévenir les discriminations et de promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé, en matière de gestion des ressources humaines et dans le cadre des relations avec les fournisseurs, les partenaires et les usagers.

Un cahier des charges dénommé « Alliance Label Diversité / Label Égalité Professionnelle » a par ailleurs vu le jour, avec pour objectif de construire un socle commun aux deux labels Égalité professionnelle et Diversité, afin de simplifier et de faciliter les démarches des organismes qui ont déjà obtenu l'un des deux labels et qui souhaitent candidater au deuxième, ou qui souhaitent s'engager dans une double démarche de labellisation. Chaque label est donc composé du socle commun « Alliance » et de modules complémentaires qui lui sont spécifiques.

En novembre 2023, les cahiers des charges de ces labels ont été actualisés, ce qui nécessitera avant les renouvellements prévus ou dans le cadre de nouvelles labellisations, une mise à niveau du ministère comme de ses opérateurs et établissements publics sous tutelle pour s'emparer des nouveaux enjeux et objectifs.

Ces deux labels sont délivrés par AFNOR Certification, après avis d'une commission de labellisation, sur la base d'un cahier des charges structuré en sept domaines :

- Domaine 1 : réalisation d'un état des lieux et d'une analyse des risques
- Domaine 2 : définition et mise en œuvre d'une politique égalité professionnelle et diversité
- Domaine 3 : mise en place d'un dispositif de signalement et d'écoute
- Domaine 4 : mise en place d'une communication interne, d'actions de sensibilisation et de formation
- Domaine 5 : prise en compte des principes de la politique d'égalité professionnelle et de diversité dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance de l'organisme
- Domaine 6 : mise en place d'une communication externe (clients, usagers, fournisseurs) et d'actions territoriales
- Domaine 7 : prise en compte et analyse des effets de ces actions pour les améliorer davantage

Les labels Égalité professionnelle et Diversité sont délivrés pour une période de quatre années renouvelables, avec un audit de mi-parcours.

3. PÉRIMÈTRE DU MARCHÉ

Le présent marché porte :

- sur l'accompagnement du ministère de la Culture dans les phases de renouvellement et d'audit de mi-parcours du label Alliance.
- sur l'accompagnement des opérateurs et établissements publics sous tutelle dans cette démarche de labellisation, d'audit de mi-parcours ou de renouvellement de label, selon les niveaux d'expertise et de compétences décrits ci-après.

a. Le ministère de la Culture

Du point de vue des ressources humaines et des autorités d'emploi, le ministère de la Culture se caractérise par une structuration RH complexe qui se traduit à la fois par un grand nombre d'employeurs et une grande variété de structures d'emploi, de métiers ou de statuts.

Le ministère de la Culture est composé de :

- 1 administration centrale (secrétariat général, direction générale des patrimoines et de l'architecture, direction générale de la création artistique, direction générale des médias et des industries culturelles, délégation générale à la transmission, aux territoires et à la démocratie culturelle, délégation générale à la langue française et aux langues de France, inspection générale des affaires culturelles et services de la ministre) ;
- 18 services déconcentrés DRAC & DAC (directions régionales des affaires culturelles) et 3 services en Nouvelle-Calédonie, Polynésie française et Saint-Pierre-et-Miquelon, dont l'autorité d'emploi est la délégation à la coordination de l'action territoriale situé au secrétariat général du ministère. Les DRAC sont également sous l'autorité du préfet de leur région et exercent aussi une fonction d'expertise et de conseil auprès des collectivités territoriales et des partenaires culturels locaux.
- 19 services à compétences nationale (SCN) répartis sur l'ensemble du territoire : musées nationaux et autres services dont l'autorité d'emploi est la direction générale des patrimoines et de l'architecture (DGPA)

C'est ce périmètre qui est concerné par la labellisation « Alliance » du ministère de la Culture.

En outre, le ministère de la Culture est également partie prenante :

- du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes « Toutes et Tous égaux » 2023 - 2027;
- de la convention « Egalité filles-garçons dans le système scolaire » 2019 – 2024 (en cours de renouvellement) ;
- du plan national de lutte contre le racisme l'antisémitisme et la discrimination liée à l'origine (PRADO) 2023 - 2026;
- du plan pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT 2023 - 2026.
- du plan handicap (2025-2027) signé par le ministère de la Culture avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)
- de la Charte de l'Autre Cercle, pour un environnement de travail inclusif en faveur des personnes lesbiennes, gay, bissexuelles ou transgenres, re-signée pour 3 ans en mai 2025.

Une négociation est par ailleurs ouverte, avec les organisations syndicales, depuis mars 2025 autour d'un nouvel accord « égalité professionnelle ».

Le ministère de la Culture est détenteur depuis 2017 du label « Alliance » (Égalité professionnelle et Diversité) délivrés par l'AFNOR, et promeut de façon continue l'adhésion de ses opérateurs sous tutelle à la démarche.

La labellisation AFNOR « Alliance » du ministère de la Culture est piloté par la Haute-fonctionnaire chargée de l'égalité, de la diversité et de la prévention des discriminations (HFEDPD) en lien étroit avec la Mission égalité et diversité, placée auprès de la sous-direction du pilotage et de la stratégie, du service des ressources humaines.

Le ministère de la Culture prépare le deuxième renouvellement de son label « Alliance », qui aura lieu en 2026. Si les équipes concernées maîtrisent le processus de labellisation, l'évolution du cahier des charges AFNOR nécessitera un accompagnement, ainsi que la mise à jour de la cartographie des risques, suite à une enquête de perception qui devra être lancée fin 2025.

Dans le cadre de ce renouvellement, le prestataire sera également sollicité pour accompagner des services déconcentrés (DRAC) ou des services à compétences nationales (SCN) qui pourraient être concernés par l'audit.

Un audit à blanc devra être organisé en préparation.

Un accompagnement du ministère devra également être prévu pour les éventuelles réponses à apporter aux auditeurs, selon les remarques et insuffisances qui pourraient être signalées lors de l'audit de renouvellement.

Un accompagnement pour préparer l'audit de mi-parcours du ministère de la Culture en 2028 sera également à prévoir.

b. Les opérateurs et établissements publics sous tutelle du ministère

Le ministère de la Culture exerce la tutelle sur plus de 80 opérateurs et établissements publics (dont 41 écoles nationales supérieures) dotés de personnalités juridiques propres.

Au 1^{er} mai 2025 (cf. ANNEXE 2) :

- 22 opérateurs sous tutelle du MC sont labellisés :
 - o 19 sont détenteurs du label ALLIANCE,
 - o 1 est détenteur du label Égalité professionnelle seul
 - o 2 sont détenteurs du label Diversité seul.
- 4 nouveaux opérateurs s'engagent dans la démarche de labellisation.

De nouveaux opérateurs pourront rejoindre l'une ou l'autre des démarches en cours d'exécution du marché. Une réflexion pourrait être utile sur une démarche de labellisation de réseau pour certains opérateurs (par exemple les écoles nationales supérieures d'architecture).

Chacune des entités est autonome dans la démarche qu'elle entreprend. Cependant, la HFEDPD et le SRH animent un club des labellisés pour favoriser les échanges d'expériences entre elles, envisager des outils communs et leur permettre de monter en compétence. La HFEDPD coordonne l'accompagnement nécessaire des entités en fonction des différentes phases de labellisation ou de renouvellement.

L'acheteur attire l'attention du futur titulaire sur le fait que les temporalités des différentes démarches de renouvellement sont pour certains concordantes (cf. ANNEXE 2).

Au titre de ces premiers éléments, différentes typologies au sein des opérateurs et établissements publics sous tutelle peuvent être identifiées :

- **Opérateurs labellisés, autonomes après un premier ou deuxième renouvellement**

L'entité est autonome et en attente d'un accompagnement sur quelques moments clés du processus d'audit de mi-parcours ou de renouvellement, comme la mise en place d'une enquête de perception, la mise à jour de l'analyse des risques, la lecture critique des plans d'actions, un audit à blanc.

- **Opérateurs labellisés, à conforter après un premier ou deuxième renouvellement**

L'entité nécessite notamment, en plus des moments clés décrits ci-dessus, une préparation spécifique de la direction/CODIR sur les enjeux de l'audit de mi-parcours ou de renouvellement, un soutien aux équipes RH pour établir les bilans des plans d'action, et, si nécessaire, le réajustement de la politique égalité professionnelle et de la politique en matière de diversité ainsi que des plans d'actions associés, la sensibilisation des instances du personnel.

Ce cas de figure peut se présenter par exemple en cas de renouvellement important de l'équipe en charge du pilotage du label, lors d'un changement de direction ou dans le cas de transformations statutaires notables.

- **Opérateurs nouvellement labellisés, s'initiant pour la première fois à l'audit de mi-parcours ou à un premier renouvellement**

L'entité est en attente d'un soutien pour mettre en place et dépouiller une enquête de perception, établir une analyse des risques, un bilan des actions et des outils mis en place ou des plans formalisés ou en cours d'élaboration déployement avec mise en perspective des étapes à venir, une mise à jour ou une amélioration du dispositif d'écoute, une préparation de la direction, des services et des instances du personnel en vue de l'audit, un audit à blanc, notamment. Postérieurement à l'audit de mi-parcours ou de renouvellement une analyse des fiches d'insuffisance et un accompagnement pour y répondre et prendre en compte les recommandations des auditeurs de l'AFNOR sera à prévoir

- **Opérateurs non labellisés, entrant dans la démarche pour la première fois**

L'entité est en attente d'une présentation du processus et des cahiers des charges des labels, de propositions d'outils méthodologiques et, éventuellement, d'un état des lieux des dispositifs et plans d'actions existants à valoriser dans le cadre du dossier de demande de labellisation.

Le Titulaire devra accompagner ces entités sur l'aide au lancement du processus de labellisation, la présentation des enjeux au comité de direction (CODIR) et à la sensibilisation des organisations syndicales (OS) si besoin. Il devra également apporter son expertise sur l'analyse des risques et sur les plans d'actions à mettre en perspective, y compris un plan de formation à construire. Pour cette typologie d'entité, un accompagnement à la formalisation de la politique diversité et de la politique d'égalité sera à prévoir, ainsi qu'une analyse critique du dispositif d'écoute et de signalement. Postérieurement à l'audit une analyse des fiches d'insuffisance et un accompagnement pour y répondre et prendre en compte les recommandations des auditeurs de l'AFNOR sera à prévoir.

L'accompagnement pourra être allégé dans le cas où l'opérateur entrant dans la démarche se trouverait déjà être expert des processus de mises aux normes ou de labels.

Dans tous les cas, une explication des nouveaux cahiers des charges, version 2023 des deux labels AFNOR sera nécessaire pour toutes les entités y compris pour le ministère de la Culture, les audits de mi-parcours ou de renouvellement ayant été jusqu'à ce jour sur la base des anciens cahiers de charges.

4. ENJEUX DU MARCHÉ

La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la diversité et la lutte contre les discriminations sont au cœur des valeurs et des missions de la fonction publique et du ministère de la Culture en particulier.

Les principaux enjeux du présent marché sont :

- l'accompagnement stratégique des différentes entités à la labellisation ou au renouvellement du ou des labels visé(s), notamment au regard des nouveaux cahiers des charge AFNOR ;
- l'appui méthodologique et opérationnel à la mise en conformité de l'entité, le cas échéant ;
- la mobilisation et la sensibilisation des parties prenantes ;
- le suivi, l'évaluation et le soutien à l'amélioration continue de l'entité sur ces enjeux et dans la constructions de sa stratégie en la matière.

Les principaux objectifs de la prestation sont les suivants :

- fournir un diagnostic initial permettant de situer le niveau de maturité des entités concernées en matière d'égalité, diversité et inclusion ;
- définir une stratégie de labellisation adaptée, tenant compte du contexte du ministère et/ou de ses opérateurs (taille, missions, état d'avancement des politiques RH, contraintes réglementaires, entité détentrice ou non d'un ou des label(s) concernés...) ;
- harmoniser les démarches entre le ministère et ses opérateurs, en étudiant des rapprochement de réseaux possibles (ex écoles nationales supérieures d'architecture) ;
- identifier les écarts par rapport aux exigences des référentiels AFNOR ;
- aider à la formalisation des procédures et documents attendus par AFNOR ;
- accompagner à la constitution du dossier de labellisation ou de renouvellement (collecte d'éléments de preuve, rédaction de livrables...) ;
- favoriser l'adhésion en interne ;
- impliquer les encadrants, RH, représentants du personnel et autres acteurs clés pour garantir l'ancrage de la démarche et sa mise en synergie avec d'autres engagements (lettre de mission des directions, contrats pluriannuels d'objectifs, projet d'établissements...).

5. ETENDUE ET NATURE DES PRESTATIONS

a. Considérations générales

Chaque démarche de labellisation s'articule généralement en trois temps :

- **Le stade de préparation**, consacré à la caractérisation des processus à l'œuvre, à la définition, au pilotage et à la réalisation des actions à mettre en œuvre pour se conformer aux critères du label, que ce soit en termes d'effectivité, de documentation ou de traçabilité ;

- **Le stade d'audit à blanc**, qui permet aux entités visant le label de disposer d'une appréciation objective quant à leur conformité aux critères de ce dernier et de préconisations en vue de réussir l'audit de labellisation ;
- **Le stade de labellisation**, qui englobe l'ensemble des échanges avec AFNOR Certification et la commission de labellisation en vue d'obtenir ou de maintenir le label, et notamment les phases d'audit et de soutenance devant les commissions compétentes.

Le prestataire doit contribuer par ses conseils et par les prestations réalisées à la réussite de ces démarches. Il lui appartient notamment de veiller à prendre en compte dans ses travaux l'ensemble des critères des labels visés. Les préconisations formulées par le Titulaire au cours de l'exécution du marché doivent procéder de l'existant, prendre en compte les spécificités liées au personnel des entités cibles (statuts, conditions d'exercice, modalités de gestion) et s'ancrer dans le quotidien des personnels impliqués dans la conduite et la réalisation des prestations faisant l'objet d'un projet de labellisation.

La conformité des livrables est appréciée au regard des spécifications et des objectifs définis au présent paragraphe. Le Titulaire organise en tant que de besoin et en respectant les engagements pris dans le cadre de son mémoire technique les réunions ou entretiens nécessaires à la réalisation des prestations et livrables associés. Il fait cependant valider au préalable par la HFEDPD le type d'intervention et le calendrier de travail.

Il participe aux réunions organisées par le ministère lorsqu'elles sont de nature à contribuer directement à la qualité des prestations décrites au présent paragraphe.

De même, le Titulaire peut être amené à rencontrer régulièrement la HFEDPD avec le ou la responsable de la labellisation au sein de l'entité pour faire un point d'avancement sur les prestations en cours.

b. Détail des différentes prestations attendues

Plusieurs types de prestations pourront être demandés au prestataire, en fonction du stade de labellisation, du degré d'expertise et d'expérience des équipes pilotes :

❖ Phase 1 - Appui à la réalisation du diagnostic et de la cartographie des risques

1. Aide à l'élaboration du diagnostic de l'entité candidate

- Identification précise des thématiques clés à analyser.
- Collecte et synthèse pertinente des données quantitatives et qualitatives.
- Diagnostic structuré, clair et étayé par des preuves/objectifs mesurables.
- Recommandations personnalisées en fonction des spécificités de l'entité.
- Validation conjointe du diagnostic avec les parties prenantes.

2. Réalisation clef en main d'une cartographie des risques

- Intégration des retours terrain et des pratiques émergentes.
- Propositions d'outils innovants pour mieux identifier, évaluer et suivre les risques.
- Définition d'indicateurs clairs et pertinents pour mesurer les progrès.
- Élaboration d'un plan de suivi périodique des risques avec responsabilités définies.

3. Appui à l'actualisation de la cartographie des risques

- Revue critique et mise à jour de la cartographie des risques existante.
- Intégration des retours terrain et des pratiques émergentes.
- Etat des lieux des outils et accords ou plans existants à actualiser éventuellement
- Propositions d'outils innovants pour mieux identifier, évaluer et suivre les risques.
- Définition d'indicateurs clairs et pertinents pour mesurer les progrès.

4. Mise en œuvre et déploiement d'une enquête de perception ministérielle qui se décline dans les DRAC et SCN et qui puisse se personnaliser dans les EP

- Élaboration d'un questionnaire validé scientifiquement, adapté aux différentes cibles sur un support numérique permettant sa diffusion optimale et une ergonomie optimale.
- Coordination efficace entre enquête ministérielle et enquêtes locales (harmonisation des questions, calendrier).
- Proposition d'outils adaptés
- Prise en compte et gestion des règles de RGPD
- Taux de réponse satisfaisant (cible à définir selon contexte).
- Analyse détaillée des résultats avec identification des tendances, écarts et points critiques.
- Rapport d'enquête clair, accessible et accompagné de recommandations concrètes.

❖ Phase 2 - Assistance globale, aide méthodologique et veille sur les attendus des labels

5. Explication des nouveaux cahiers des charges AFNOR sur les deux pans du label « Alliance » (Égalité professionnelle et Diversité)

- Contenu conforme aux dernières versions des cahiers des charges AFNOR.
- Eventuellement veille sur des outils ou démarches inspirantes dans le domaine des employeurs publics ou privés, pour répondre aux attendus des labels
- Présence d'exemples concrets et cas pratiques adaptés au ministère et aux opérateurs et établissements publics sous tutelle.
- Support pédagogique clair, structuré et remis aux participants
- Interactivité et adaptation du rythme en fonction du public.
- Évaluation de la compréhension des participants

6. Préparation du CODIR et présentation des enjeux et des attendus du label

- Document de présentation synthétique, clair et ciblé pour un comité de direction.
- Mise en avant des bénéfices stratégiques et opérationnels du label.
- Identification des points clés à valider par le CODIR (objectifs, ressources, calendrier).
- Préparation d'un argumentaire répondant aux questions potentielles.
- Animation interactive de la séance (supports visuels, temps pour échanges).

7. Sensibilisation des instances du personnel sur la labellisation

- Programme de sensibilisation adapté aux profils des instances.
- Utilisation d'outils variés (atelier, vidéo, témoignages) pour faciliter l'appropriation.
- Clarté sur les enjeux, objectifs et rôle des instances dans le processus de labellisation.
- Mesure de l'impact de la sensibilisation (questionnaire de satisfaction, niveau de compréhension).
- Suivi des questions/réactions pour ajuster les messages.

❖ Phase 3 - Aide à l'élaboration d'outils de pilotage et d'évaluation

8. Accompagnement à la formalisation de la politique diversité et des plans d'actions associés

- Co-construction avec les acteurs internes de la politique diversité, prise en compte des accords, plans et outils déjà existants.
- Prise en compte des diagnostics et bonnes pratiques sectorielles.
- Formalisation claire des objectifs, moyens, indicateurs et responsabilités.
- Élaboration de plans d'action réalistes, cohérents et budgétisés.
- Validation et communication officielle du document.

9. Accompagnement à la formalisation de la politique égalité professionnelle et des plans d'actions

- Diagnostic précis des écarts et freins à l'égalité professionnelle, prise en compte des accords, plans et outils déjà existants.
- Définition d'objectifs mesurables et alignés avec les obligations réglementaires.
- Identification des actions prioritaires et des acteurs impliqués.
- Mise en place d'indicateurs de suivi pertinents.
- Rédaction claire, compréhensible et applicable.

10. Accompagnement à la mise en place d'un processus de recrutement sans discriminer

- Cartographie détaillée des étapes du processus de recrutement actuel et analyse critique.
- Identification des biais et obstacles au recrutement sans discriminer.
- Proposition de recommandations opérationnelles pour recruter sans discriminer.
- Validation des propositions avec les responsables RH.
- Élaboration d'un plan d'action pour mise en œuvre.

11. Aide à la rédaction de procédures conformes aux exigences des labels

- Analyse comparative des procédures existantes avec exigences labels.
- Rédaction claire, structurée et conforme aux normes AFNOR.
- Validation juridique et conformité aux bonnes pratiques RH et achats publics.
- Intégration des clauses spécifiques aux partenaires extérieurs.
- Mise à jour périodique des procédures avec suivi.

12. Mise à jour et amélioration du dispositif d'écoute

- Analyse du dispositif ou des outils de signalement et d'écoute existants : pertinence, accessibilité, confidentialité.
- Traitement existant des situations signalées
- Modalités d'analyse statistique des signalements
- Formation des acteurs à la gestion des remontées.
- Suivi et analyse régulière des feedbacks recueillis.
- Communication transparente des signalements reçus par typologie aux instances de dialogue social

❖ Phase 4 - Suivi de la candidature et accompagnement

13. Réalisation d'un audit à blanc

- Scénario d'audit conforme aux critères du label.
- Implication réelle des équipes dans le déroulement.
- Rapport détaillé identifiant points forts et axes d'amélioration.
- Plan d'actions correctives à court, moyen et long terme.
- Restitution claire et constructive auprès des responsables.

14. Suivi de l'audit AFNOR

- Préparation à l'audit officiel avec maîtrise des délais.
- Implication continue des parties prenantes.
- Suivi régulier de la mise en œuvre des recommandations.
- Ajustements des plans d'actions en fonction des résultats.
- Rapports d'avancement périodiques et partagés.

15. Préparation aux passages en commission (ou au bureau)

- Travail sur les fiches d'insuffisance éventuelles
- Lecture critique du dossier de labellisation et du rapport d'audit
- Conseils pour valoriser les outils, les actions et les résultats.
- Simulation et entraînement au passage en commission.
- Débriefing et plan d'action après la commission.

16. Accompagnement à la réponse aux recommandations/fiches d'insuffisance des auditeurs

- Analyse précise des recommandations et identification des priorités.
- Coordination avec les équipes internes pour mise en œuvre des actions.
- Rédaction claire et argumentée des réponses au dossier de candidature.
- Vérification de la conformité et complétude du dossier final.
- Accompagnement jusqu'à la validation finale par les commissions indépendantes.

c. Typologies d'accompagnements globalisés

Le futur Titulaire doit proposer dans son offre des prestations globalisées, forfaitaires et couvrant l'ensemble des typologies décrites à l'article 3 Périmètre du Marché du présent cahier des charges, que ce soit :

- **Pour le ministère de la Culture :**
 - Accompagnement du Ministère de la Culture dans le cadre de l'audit de mi-parcours pour les deux pans du label « Alliance »
 - Accompagnement du Ministère de la Culture dans le cadre de l'audit de renouvellement pour les deux pans du label « Alliance »
- **Pour les opérateurs sous tutelle du ministère :**
 - Accompagnement d'un opérateur labellisé, autonome après un premier renouvellement
 - Accompagnement d'un opérateur labellisé, à conforter après un premier renouvellement
 - Accompagnement d'un opérateur nouvellement labellisé, s'initiant pour la première fois à l'audit de mi-parcours ou à un premier renouvellement
 - Accompagnement d'un opérateur non labellisé, entrant dans la démarche pour la première fois

Ces prestations forfaitaires devront inclure toutes les activités, ressources et livrables nécessaires à la réalisation complète des missions telles que définies, sans facturation supplémentaire au-delà du forfait convenu.

6. NATURE DES LIVRABLES ATTENDUS

Les livrables sont remis, autant que faire se peut, sous format dématérialisé (fichiers Excel, Word et/ou PowerPoint) en vue notamment de réduire leur empreinte écologique.

Les livrables sont attendus pour l'audit complémentaire, l'audit de mi-parcours et l'audit de renouvellement selon les prestations réalisées.

Après chaque étape de l'accompagnement, le prestataire transmettra à l'entité concernée :

- une première restitution synthétique écrite de ses constats dans les trois jours ouvrés suivants chacune de ses interventions,
- un rapport détaillé de son intervention dans les 15 jours ouvrés suivants chacune de ses interventions.

Il précisera notamment les points forts, les points de vigilance et, le cas échéant, les points nécessitant une vérification ou des précisions complémentaires.

7. PILOTAGE DU MARCHÉ ET DES COMMANDES

a. Gestion des commandes

La HFEDPD assure, en plus de la coordination du processus de labellisation du ministère de la Culture, la structuration, la coordination et le suivi de la démarche de labellisation des différents opérateurs et établissements publics sous tutelle.

A l'initiative et en charge du présent marché, la HFEDPD est ainsi responsable de l'émission de l'ensemble des bons de commande émis au titre du présent marché.

Le Titulaire aura la charge de transmettre à la HFEDPD la demande que tout opérateur ou établissement public sous tutelle du ministère lui aurait formulée au titre du présent marché, et ce avant tout début d'exécution.

Aucune prestation ne pourra être exécutée sous couvert du marché par le Titulaire auprès d'un opérateur ou d'un établissement public sous tutelle sans la validation de son intervention par la HFEDPD et émission par ses soins du bon de commande correspondant.

b. Comitologie

Le Titulaire s'engage à participer à des réunions de suivi avec le ministère, organisées sous forme de comités de pilotage, afin d'assurer un suivi efficace et continu de l'exécution du marché.

- **Fréquence des réunions**

Ces comités de pilotage se tiendront au minimum une fois par trimestre, à une date convenue entre les parties, sauf accord contraire.

- **Ordre du jour**

L'ordre du jour de chaque réunion sera établi conjointement au moins 5 jours ouvrés avant la réunion et portera notamment sur :

- l'état, le nombre et le suivi des commandes,
- l'avancement des prestations,
- les éventuelles difficultés rencontrées,
- les actions correctives à envisager,
- l'analyse des indicateurs de performance,
- et toute autre question relative à la bonne exécution du marché.

Sur la base des échanges lors des comités de pilotage, les parties pourront convenir d'adaptations nécessaires à la bonne exécution du marché, sans modification des stipulations contractuelles essentielles, sauf avenant formel.

c. Invitations ponctuelles

La HFEDPD co-anime, avec la Mission égalité et diversité placée au sein du SRH, un réseau de responsables de la prévention des discriminations au sein des différents services et opérateurs sous tutelle du ministère.

La HFEDPD pilote également un « club des labellisés », regroupant l'ensemble des entités labellisées sous tutelle du ministère. Ce club a pour vocation de partager les expériences et des bonnes pratiques tout en proposant des temps d'information régulier.

Le Titulaire pourra être invité à participer à certaines de ces réunions.