

# Politique d'inclusion et diversité de l'Institut national du patrimoine

**La politique de l'Inp en matière d'inclusivité se décline autour de deux actions principales : l'adaptation des conditions de concours et d'accueil des élèves en situation de handicap et le soutien à la diversité des profils sociaux des professionnels formés à l'Institut.**

## ADAPTATION DES CONDITIONS DE CONCOURS ET D'ACCUEIL DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP

### Accueil des candidats et des élèves

- Aménagement des concours ou des examens des deux départements (après consultation par le candidat d'un médecin agréé) ;
- Aide à la communication (interprétariat en langue des signes française, etc.) ;
- Aide à la rédaction le cas échéant ;
- Mise à disposition des contenus pédagogiques (dématérialisation, etc.).

### Aménagement des épreuves

Les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier d'aménagements des règles normales de déroulement des concours et des examens, afin notamment, d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques des candidats ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires.

Si elles souhaitent bénéficier de ces aménagements, elles doivent signaler leur handicap lors de l'inscription aux concours et fournir un certificat médical établi par un médecin agréé moins de six mois avant le déroulement des épreuves, précisant les aménagements concernés.

La liste des médecins agréés est disponible auprès des préfectures de département ou sur le site internet de chaque agence régionale de santé, accessible à partir du portail des agences régionales de santé à la rubrique « Votre agence régionale de santé » : <https://www.ars.sante.fr>



## PROMOTION DE LA DIVERSITÉ ET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'Institut national du patrimoine, établissement d'enseignement supérieur du ministère de la Culture, s'est engagé depuis 2017, au travers d'une démarche de labellisation AFNOR Diversité et Égalité, à prévenir toute forme de discrimination et à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'établissement a obtenu le label Diversité dès 2018, renouvelé en 2022, et le label Égalité en 2022. Cette démarche s'inscrit dans une dynamique ministérielle et fait écho à un engagement ancien de l'institut.

Cette préoccupation en matière de Diversité et d'Égalité se déploie à la fois dans les activités de recrutement et de formation des élèves mais également dans les modalités de gestion de l'établissement.

### Actions emblématiques

#### **Pour le recrutement des conservateurs et restaurateurs du patrimoine**

La classe Prépa Talents (depuis 2010)

La Prépa Talents aux concours externes de conservateur du patrimoine, en partenariat avec l'École du Louvre, l'École nationale des chartes et la Fondation culture et diversité et avec le soutien du ministère de la transformation et de la fonction publiques, a pour objet d'aider les élèves dans leur préparation en leur apportant un soutien pédagogique renforcé, un appui financier et la compétence de tuteurs.

12 étudiants sont sélectionnés chaque année. Le taux de réussite au concours des élèves de la classe Prépa Talents s'établit à 19,8 % depuis la création du programme en 2010 (avec un taux d'admission de 10 % au niveau national)

Le Programme Égalité des chances (depuis 2014)

Ce programme, proposé en partenariat avec la Fondation culture et diversité, vise à accompagner des étudiants des métiers d'art issus de milieux modestes vers la préparation du concours de l'Inp.

8 étudiants sont sélectionnés chaque année.

Le taux de réussite au concours des élèves des Ateliers Égalité des Chances s'établit à 43 % depuis la création du programme (21,7 % d'admission au niveau national).

Les Centres d'examen en outre-mer

Conformément à la circulaire du 23 juillet 2010 relative aux modalités de participation des ultramarins aux concours de la fonction publique, les épreuves écrites des concours des conservateurs sont organisées dans des centres d'examen pour les candidats résidant dans les départements, régions et collectivités d'outre-mer.

La formation des jurys de recrutement (depuis 2014)

Pour s'assurer de l'exemplarité des modalités de sélection des élèves, les membres de jurys suivent une formation durant laquelle la question de la prévention des discriminations est traitée.

#### **Pour la formation des élèves**

Pour tous les élèves : sensibilisation aux enjeux de l'égalité et la diversité par un temps de formation et d'échanges et par la connaissance de la charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes des élèves de l'Inp. Vigilance de l'institution sur les conditions matérielles des

élèves et lutte contre la précarité menstruelle par la mise à disposition gratuite de protections périodiques.

Pour les élèves conservateurs : mise en œuvre au sein de leur parcours de formation d'un projet d'éducation artistique et culturelle ou d'égalité des chances en direction d'un public socialement défavorisé ou ayant peu accès à la culture et production d'un rapport présentant le projet et sa mise en œuvre. Ce projet est mené en groupe et en partenariat avec des structures associatives du champ social ou éducatif, tout au long de la formation.

#### *Indicateurs égalité des chances*

- [Étudiants restaurateurs du patrimoine Année 2024](#)
- [Étudiants restaurateurs du patrimoine Année 2025](#)

### **Pour la formation des professionnels du patrimoine**

L'Institut national du patrimoine s'engage depuis sa création à proposer des formations sur tout le territoire y compris en Outre-Mer et organise ou collabore à des programmes de formation internationaux.

Il accueille chaque année des étudiants et professionnels du patrimoine internationaux.

### **Pour les agents de l'établissement**

- Mise en place de procédures pour les principaux actes de gestion RH (recrutements, accueil et intégration, évaluation professionnelle, avancement pour les agents titulaires, formation, accompagnement de la parentalité, etc.
- Déclinaison à l'échelle de l'établissement de l'offre de prestations sociales du ministère de la culture
- Communication large autour de la cellule d'écoute mise en place à l'échelle ministérielle pour les agents témoins ou victimes de discriminations ou de violences à caractère sexiste ou sexuel
- Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes à l'attention des agents de l'INP
- Organisation d'actions de sensibilisation ou de formation à destination de tous les agents
- Participation à des opérations nationales de sensibilisation sur ces thématiques (DuoDay).

#### **CONTACT RÉFÉRENT HANDICAP**

Téjad Mazel

Tél. 01 44 41 16 60

[secretariat.general@inp.fr](mailto:secretariat.general@inp.fr)