

INSTITUT DE LA GESTION PUBLIQUE
ET DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

VALEURS DE LA RÉPUBLIQUE, DIVERSITÉ, ÉGALITÉ ET INCLUSION

OFFRE DE FORMATION

2025



LAÏCITÉ ET NEUTRALITÉ DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC LUTTE CONTRE LE RACISME, L'ANTISÉMITISME, LA HAINE ANTI-LGBT+ ET LES DISCRIMINATIONS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES PROCÉDURE DE SIGNALEMENT DES DISCRIMINATIONS ET DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



L'offre de formation rassemblée dans cette plaquette intitulée « Valeurs de la République, Diversité, Égalité et Inclusion » s'inscrit dans la droite ligne des politiques interministérielles de formation prioritaires et répond aux objectifs fixés par les plans d'actions successifs relatifs à la diversité et à l'égalité professionnelle des ministères économiques et financiers (MEF).

L'IGPDE est particulièrement impliqué depuis plusieurs années dans les actions de sensibilisation et de prise de conscience par tous les personnels et tous les acteurs – agents, cadres, responsables RH, membres de jurys, représentants du personnel, intervenants, prestataires – des principes fondamentaux de l'égalité, de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ainsi que de la nécessité de combattre toutes les formes de discriminations et les stéréotypes de genres.

Les formations proposées s'attachent à déconstruire les préjugés en clarifiant les notions essentielles et en rappelant le cadre juridique et réglementaire qui constitue la base d'une véritable politique de prévention. Elles visent, in fine, à tendre vers davantage de diversité, à rendre concrètes les politiques d'égalité professionnelle et d'inclusion des personnels en situation de handicap au sein des MEF.

Les MEF sont fiers d'avoir été les premiers ministères à obtenir le label « Diversité » en 2010 et la double labellisation « Diversité » et « Égalité professionnelle » en 2018. Ces reconnaissances soulignent l'engagement constant de notre institution envers la diversité, l'égalité entre les femmes et les hommes et l'inclusion des personnes en situation de handicap.



En juin 2023, les directions et services des MEF ont été audités par l'AFNOR pour le renouvellement simultané de ces deux labels. Ces derniers ont été obtenus de nouveau en début d'année 2024 pour la période 2024/2028.

La sensibilisation et la formation font en effet partie des leviers cruciaux pour une prise de

conscience individuelle et collective, pour engager les changements de comportements positifs en matière d'égalité professionnelle et promouvoir une culture d'inclusion au sein de nos ministères.



Pour en savoir plus consultez notre catalogue en ligne:
<https://formation.igpde.finances.gouv.fr>

25 formations et 6 modules d'e-formation vous sont proposés

Laïcité et neutralité des agents du service public	
Les fondamentaux de la laïcité (101225)*, Initiation, 1 J, e-formation accessible sur Mentor Public: tous agents  	Inscrite dans la Constitution, la laïcité est l'un des principes fondamentaux de la République et de l'organisation des services publics. Elle contribue – avec le principe de neutralité – à l'égalité de traitement de tous les usagers. Le module commun « fondamentaux de la laïcité » vise à rappeler aux agents publics qu'ils doivent adopter en permanence, dans l'exercice de leurs fonctions, une attitude impartiale, notamment sur le plan religieux. Rappeler les obligations et devoirs pour assurer la bonne application des principes de laïcité et de neutralité des agents. Connaître les facteurs de risque pouvant conduire au non-respect des principes de laïcité et de neutralité et s'en prémunir.
Accompagner les acteurs des ressources humaines dans l'application des principes de laïcité et de neutralité (102333), Initiation, 1 J <i>Formation spécifique</i> Public: personnels RH  	Assurer la bonne application des principes de laïcité et de neutralité par les agents. Connaître les facteurs de risques et gérer les situations pouvant conduire au non-respect des principes de laïcité et de neutralité. Accueillir, conseiller et orienter les agents, en fonction des situations, vers le référent laïcité. Mettre en place un plan d'action pour améliorer l'appropriation des principes de laïcité et de neutralité et accompagner les agents dans l'exercice de leurs missions.
Application des principes de laïcité et de neutralité en situation de management (101226), Perfectionnement, 1 J <i>Formation spécifique</i> Public: personnels d'encadrement  	Maîtriser les enjeux de la bonne application des principes de laïcité et de neutralité. Prévenir les situations de non-respect des principes de laïcité et de neutralité au sein des équipes. Savoir prendre en compte et promouvoir les principes de laïcité dans la réalisation du travail et son organisation.

Qualiopi 
processus certifié

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : **ACTIONS DE FORMATIONS**



Chaque formation peut être adaptée selon vos besoins spécifiques : une demande de formation doit alors être émise par votre direction ou votre service.

Nos formations se déroulent dans nos locaux de Vincennes

Lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la haine anti-LGBT+ et les discriminations	
Lutte contre le racisme et l'antisémitisme	
Les fondamentaux de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme (102320), Initiation, 1 h 30, e-formation accessible sur Mentor Public: tous agents  	Rappeler la définition de la notion de racisme et d'antisémitisme comparativement à la notion de discrimination. Présenter les repères historiques de la construction du racisme et de l'antisémitisme. Caractériser les situations de racisme et d'antisémitisme : actes, discours, etc.
Droits et obligations des agents publics en matière de lutte contre le racisme et l'antisémitisme neutralité (101204), Initiation, 1 J Public: tous agents  	Sensibilisation aux représentations et aux stéréotypes pour lutter contre le racisme et l'antisémitisme et méthodes pour les neutraliser. Connaître le cadre législatif et déontologique en matière de lutte contre le racisme et l'antisémitisme. Connaître les droits et obligations des agents publics ainsi que les sanctions encourues (disciplinaires et pénales) en cas d'infractions.
Intégrer la lutte contre le racisme et l'antisémitisme dans la politique RH (102334), Perfectionnement, 1 J <i>Formation spécifique</i> Public: personnels RH  	Organiser le signalement des situations de racismes et/ou antisémites et savoir appliquer les sanctions contre les infractions. Savoir traiter les situations de racisme et d'antisémitisme avec l'auteur et avec la victime : savoir identifier, analyser et prévenir les risques de racisme et d'antisémitisme. Construire un plan d'action et participer à la promotion de la politique RH de lutte contre le racisme et l'antisémitisme.

(*) Référence nécessaire pour retrouver cette formation dans le catalogue en ligne et pour s'inscrire. Le calendrier disponible en ligne est susceptible d'être modifié en fonction des contraintes de la formation.

Les sessions auront lieu sous réserve d'un nombre suffisant d'inscrits. Les inscriptions seront retenues dans la limite des places disponibles.

Si un stage vous intéresse et qu'aucune session n'est ouverte, n'hésitez pas à contacter le département des Relations avec les clients : Tél. 0184800002 courriel info.igpde@finances.gouv.fr

Légende des pictogrammes

Modalités de formations :  e-formation

Public éligible :  Administration centrale et  Services déconcentrés des MEF  Organismes rattachés aux MEF

Lutte contre le racisme et l'antisémitisme (suite)	
Intégrer la lutte contre le racisme et l'antisémitisme dans son management (101227), Perfectionnement, 1 J <i>Formation spécifique</i> Public: personnels d'encadrement  	Connaître sa responsabilité en matière de gestion des situations de racisme et d'antisémitisme. Connaître et appliquer les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents. Participer à la promotion de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme au sein des équipes.
Lutte contre la haine anti-LGBT+	
Les fondamentaux de la lutte contre la haine anti-LGBT+ dans la politique RH (102316), Initiation, 1h 30, <i>e-formation accessible sur Mentor</i> Public: tous agents  	Définir, identifier et reconnaître les comportements, les maladroresses ou les paroles LGBTphobes dans le contexte du travail. Associer ces comportements avec leur impact sur les personnes concernées. Identifier les clés pour pouvoir réagir de manière appropriée à ces comportements.
Intégrer la lutte contre la haine anti-LGBT+ dans la politique RH (102335), Perfectionnement, 1 J <i>Formation spécifique</i> Public: personnels RH  	Traiter les agissements anti-LGBT+ du point de vue de la victime et de celui de l'auteur. Savoir mobiliser le dispositif de signalement (acteurs, procédure, etc.) et appliquer les sanctions auxquelles les agents publics sont exposés en cas d'infractions. Prévenir les agissements anti-LGBT+ : mettre en place des actions et des outils de prévention, de sensibilisation et de lutte contre la haine anti-LGBT+.
Intégrer la lutte contre la haine anti-LGBT+ dans son management (101228), Perfectionnement, 1 J <i>Formation spécifique</i> Public: personnels d'encadrement  	Connaître sa responsabilité en matière d'inclusion des agents LGBT+. Savoir traiter les situations de haine anti-LGBT+ et appliquer les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses agents. Participer à la promotion de la lutte contre la haine anti-LGBT+ au sein de son équipe en s'appuyant sur les outils mis en place par les bureaux des ressources humaines.
Diversité et lutte contre les discriminations	
Les fondamentaux de la lutte contre les discriminations (101205) Initiation, 0,5 J Public: tous agents  	Connaître les enjeux de la diversité et de la lutte contre les discriminations. Définir les concepts fondamentaux, savoir différencier les notions de conflit/discrimination/inégalité/diversité. Connaître le cadre légal et les politiques en faveur de la diversité et contre les discriminations et les obligations de l'employeur public. Sensibiliser aux représentations et aux stéréotypes : rôle et impacts directs et indirects et méthodes pour les neutraliser. Porter les valeurs de la diversité et de non-discrimination. Savoir qualifier une situation de discrimination.
Intégrer la diversité et la lutte contre les discriminations dans les politiques RH (102311) Initiation, 0,5 J <i>Formation spécifique</i> Public: personnels RH  	Connaître sa responsabilité et celle de la direction en matière de diversité et de lutte contre les discriminations. Mettre en place des pratiques de gestion RH (outils de traçabilité, d'objectivation et de transparence des décisions RH), organisationnelles et managériales non discriminantes. Savoir traiter un signalement de discrimination et mobiliser le dispositif de signalement interne. Participer à la promotion des politiques de diversité et de lutte contre les discriminations. Être en mesure de faire un état des lieux. Mettre en œuvre un plan d'action en lien avec le référent. Connaître et adopter des pratiques inclusives.
Biais, stéréotype et management inclusif (100364), Perfectionnement, 1 J Public: personnels d'encadrement  	Comprendre le fonctionnement des stéréotypes et biais inconscients. Analyser leur impact sur le management et la gestion des carrières à travers une approche systémique. Connaître les clefs permettant d'apprivoiser les stéréotypes.
Valoriser ses compétences pour briser le plafond de verre (100964), Perfectionnement, 2 J Public: personnels d'encadrement  	Identifier les spécificités du management au féminin, savoir se positionner et s'affirmer dans son environnement et savoir utiliser son intelligence émotionnelle.

Égalité F/H et lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Intégrer la politique d'égalité professionnelle dans les pratiques et procédures RH (102524), Perfectionnement, 1 J <i>Formation spécifique</i> Public: personnels RH  	Comprendre l'impact des procédures RH sur la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Mettre en œuvre les procédures des services RH en adéquation avec les mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et proposer des mesures correctives, le cas échéant.
Garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (101229), Perfectionnement, 1 h 30 <i>Formation spécifique</i> Public: personnels d'encadrement supérieur  	Sensibiliser à la nécessité d'exemplarité de l'encadrement, notamment en identifiant quelques indicateurs (taux de nomination par sexe, listes par sexe de candidats reçus pour des recrutements, taux d'entretiens d'évaluation menés par sexe, etc.) et en assurant le suivi. Prendre en compte le rôle des représentations et des stéréotypes de genre dans sa pratique managériale notamment lors du recrutement, de l'évaluation et la promotion professionnelle, constitution de viviers afin de favoriser la mixité des métiers et de lever les freins à l'égalité professionnelle. Avoir des notions en communication non genrée: expressions, représentations, images sans stéréotypes, communication.
Participer à la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle (101208), Initiation, 1 J <i>Formation spécifique</i> Public: représentants du personnel  	Assurer une meilleure connaissance juridique en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations. Renforcer le dialogue social, notamment dans les instances, sur la mise en place d'une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique. Permettre aux acteurs du dialogue social d'être force de proposition dans l'élaboration des plans d'action dédiés à l'égalité professionnelle, ainsi qu'à leur mise en œuvre et à leur suivi. Améliorer l'accompagnement des agents en vue de faire respecter leurs droits.

Lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (101211), Initiation, 0,5 J Public: tous agents  	Connaître les définitions juridiques, le cadre et les obligations légales (administratives, civiles et pénales) en matière de prévention, de protection des victimes et de lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement et les violences sexuelles. Découvrir les mécanismes de violence. Comprendre les enjeux, conséquences sur le collectif de travail, la santé, etc. Savoir identifier et définir une situation. Connaître le dispositif au sein de son ministère ou de sa structure. Savoir réagir en tant que témoin, collègue, responsable syndical ou en tant que victime, en fonction de la situation. Prévention au niveau de tout agent: prises de conscience et nouvelles attitudes.
Socle commun de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (101209), Initiation, 1 J <i>Formation spécifique</i> Public: tous agents  	Faire connaître les définitions juridiques, le cadre et les obligations légales (administratives, civiles et pénales) en matière de prévention, de protection des victimes et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Faire prendre conscience de la responsabilité collective et individuelle relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Donner les moyens d'agir à chacun, chacune au regard de ses fonctions mais également aux personnes victimes ou témoins. Améliorer le repérage et l'accompagnement des victimes en renforçant la mobilisation des différents acteurs et faire cesser ces agissements.

Lutte contre les violences sexistes et sexuelles (suite)	
Appliquer la politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (102336), Perfectionnement, 1 J <i>Formation spécifique</i> Public: personnels RH  	Connaître sa responsabilité et celle de la direction. Prendre conscience des conséquences des situations d'agissements sexistes, de harcèlement et de violences sexuelles pour les victimes comme pour le collectif de travail. Comprendre l'impact des procédures sur la mise en œuvre d'une politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Mettre en œuvre les procédures en adéquation avec les mesures relatives à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et proposer des mesures correctives, le cas échéant. Connaître les dispositifs au sein de son ministère ou sa structure. Savoir identifier, détecter une situation à risque, améliorer le traitement de situations liées à des violences sexistes et sexuelles en impliquant l'ensemble de la chaîne hiérarchique. Savoir prévenir les situations et mettre en œuvre les mesures définies en lien avec les acteurs concernés (encadrants, référents, etc.), grâce à des pratiques organisationnelles et managériales non discriminantes.
Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour les cadres supérieurs et dirigeants (101230), Perfectionnement, 1 J (en continu ou discontinu) <i>Formation spécifique</i> Public: Cadres supérieurs et dirigeants  	Responsabiliser les cadres dirigeants en leur faisant prendre conscience des conséquences pour les victimes et pour le collectif de travail des situations de violences sexistes et sexuelles. Améliorer le traitement de situations liées à des violences sexistes et sexuelles. Diffuser une culture de la « tolérance zéro ».

La procédure de signalement des discriminations et des violences sexuelles et sexistes	
Le traitement des signalements de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de menaces (101213), Perfectionnement, 1 J, <i>Formation spécifique</i> Public: personnels RH, acteurs de la prévention, personnels d'encadrement, référents diversité, égalité professionnelle  	Savoir recueillir la parole: mener un entretien semi-dirigé, accueillir la parole des victimes. Savoir mettre en place des mesures urgentes de protection. Conduire une enquête administrative (différencier de l'enquête CHSCT). Savoir établir la matérialité des faits et qualifier juridiquement la situation. Connaître les règles applicables en matière de charge de la preuve. Rédiger un rapport d'enquête. Informer, orienter et accompagner les agents victimes. Savoir mettre en œuvre une procédure disciplinaire. Communiquer sur l'enquête et ses conclusions auprès des agents du réseau qui sont concernés. Connaître les procédures d'archivage du dossier.

Inclusion des personnes en situation de handicap	
Insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (102580), Pratique, 3 J Public: référents handicap et acteurs de la politique du handicap   	Connaître les dispositifs permettant l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Connaître l'environnement juridique autour du handicap. Connaître les prestations ministérielles, les acteurs institutionnels en matière de handicap.
Le handicap au travail: enjeux et leviers d'action (102319), Initiation, 1 h, e-formation accessible sur Mentor Public: tous agents   	 Mieux Connaître le handicap pour permettre le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au travail. Aborder la politique du handicap au travail dans sa globalité: recrutement, intégration et maintien dans l'emploi dans le sens d'une approche intégrée. Définir son rôle dans la gestion du handicap au travail. Interroger et adapter ses pratiques professionnelles. Identifier les acteurs à mobiliser et les leviers d'intervention et d'action.
Handicaps visibles et invisibles pour personnels d'encadrement et acteurs des ressources humaines (102337), Initiation, 0,5 J <i>Formation spécifique</i> Public: personnels d'encadrement, personnels RH   	Définir la notion de handicap et identifier les typologies de handicaps visibles et invisibles. Identifier les sources d'information et mobiliser les acteurs concernés (réseau interne et externe) pour s'informer sur les situations de handicap et leurs conséquences sur la vie au travail. Connaître les textes en faveur de l'insertion professionnelle, l'obligation d'emploi, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, les normes principales en termes d'accessibilité des locaux, les principes de compensations et d'aménagement de poste, comme l'aménagement raisonnable. Connaître l'offre de services du FIPHFP et les dispositifs de conventionnement ainsi que leurs modalités de mobilisation.
Et si on parlait handicap au travail (module agents) (8904), Initiation, 20 mn e-formation en libre accès sur Bagheera Public: tous agents   	 Savoir identifier les différents handicaps. Comprendre le handicap au quotidien dans la vie professionnelle. Dépasser les stéréotypes liés au handicap.
Et si on parlait handicap au travail (module managers) (8905), Initiation, 30 mn e-formation en libre accès sur Bagheera Public: managers   	 Identifier les acteurs qui s'occupent du handicap. Anticiper et préparer l'accueil d'un collaborateur en situation de handicap. Préparer la communication vers l'équipe.

FOCUS ACCOMPAGNER LA POLITIQUE DU HANDICAP

La loi fixe un taux d'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap de 6 % de l'effectif total des agents titulaires et contractuels rémunérés. Les MEF affichent un taux d'emploi légal de travailleurs en situation de handicap à hauteur de **7,09 % en 2023**. Pour accompagner ce dispositif, l'IGPDE propose des formations en présentiel et en e-formation à destination des agents et des personnels encadrants afin de promouvoir l'insertion et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

**L'IGPDE est à votre écoute.
Le département des Relations avec les clients
(RÉCIT) est votre interlocuteur privilégié.**

Pour tout contact :
téléphone 0184 800002
courriel info.igpde@finances.gouv.fr

Institut de la gestion publique
et du développement économique (IGPDE)
20, allée Georges-Pompidou
94306 Vincennes CEDEX
<https://www.economie.gouv.fr/igpde>
N° d'agrément d'organisme de formation :
11 94 P 003694
