

Laïcité et discrimination dans le secteur public – Loi pour le respect des principes de la République

Maîtriser le cadre juridique de la laïcité et agir contre les comportements discriminatoires dans le secteur public

2 jours (14 heures)

Initiation

à partir de

1 595 € HT par personne (TVA en vigueur)

 **Repas inclus en présentiel**

Contenu mis à jour le 25/09/2026. Document téléchargé le 07/10/2026.

La loi du 24 août 2021 pour le respect des principes de la République renforce les obligations de neutralité dans le secteur public. Cette formation vous permet d'en maîtriser les enjeux juridiques, managériaux et opérationnels. Elle outille les agents et encadrants pour prévenir les risques liés au fait religieux et aux discriminations interdites.

Objectifs

- Maîtriser l'essentiel du cadre juridique de la laïcité en France
- Considérer les définitions de la laïcité, relier à la neutralité, aux faits religieux et aux discriminations interdites
- Etablir les liens logiques entre ce qui relève de la laïcité et des convictions religieuses et savoir pourquoi
- Intégrer les facettes du système juridique des discriminations interdites avec ses motifs interdits et les pratiques professionnelles prohibées, injustifiées et avec inégalités de traitement
- Respecter les différentes obligations de l'employeur et du cadre responsable en service public
- Reconnaître les pratiques interdites aux agents et pouvoir prendre des mesures
- Identifier les conduites et agissements à risque dans ou contre les appartenances religieuses et ostentations.

Les compétences visées par cette formation font l'objet d'une évaluation.

Compétences acquises

Garantir l'application du principe de laïcité et prévenir les discriminations dans l'exercice des missions de service public.

À qui s'adresse cette formation ?

Tous les agents du secteur public.

Prérequis

Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

Programme

1 Pendant votre formation

Laïcité et discrimination dans le secteur public – Loi pour le respect des principes de la République

Introduction

- Présentation de chacun
- Attentes et objectifs visés de chaque participant
- Présentation du cadre de la formation
- Contextualisation des objectifs et des enjeux
- Emergence des représentations des participants
- Ajustement du contenu du programme de la formation si besoin

Identifier les axes de la laïcité comme grand principe dans le secteur public

- Considérer les grands repères de l'histoire de la laïcité en France
- Prendre en compte les effets actuels de la loi de séparation de l'église et de l'Etat
- Connaître les deux conceptions d'aujourd'hui pour la laïcité en France

Raisonner pour la laïcité

- L'interdiction d'extérioriser ses convictions religieuses et croyances dans le service public
- Mieux articuler la neutralité du service public pour la liberté de conscience religieuse des usagers et agents et l'égalité entre religions
- Essentialisation, extrémisme et radicalisation
- Protéger l'ordre public et l'égalité femmes / hommes

Discriminations : Droit Pénal et/ou Droit Administratif – Raisonner contre les discriminations interdites

- La laïcité en droit administratif ou des discriminations pénalement interdites ?
- Définitions constitutionnelles, légales et pratiques jurisprudentielles

- Discriminations interdites, légales, à but légitime et modalités proportionnées et/ou discriminations positives : marquer les différences et les faire connaître
- Discriminations directes et indirectes ? Les amendes et peines d'emprisonnement des "discriminateurs" personnes physiques et amendes des organisations personnes morales "discriminantes"
- La preuve : dans chaque compartiment du droit, comment ?
- Les discriminations en pratique : une inégalité de traitement par une pratique ou une mesure qui crée, en situation semblable ou égale, une perte ou une diminution d'avantage(s)
- Epauler et encourager les managers à intervenir face à l'envahissement du fait religieux en service public par les agents ou les usagers
- Une organisation peut-elle être discriminante ?
- Les actions de groupe dans la loi Justice du 21ème siècle
- Ces liaisons, pour l'employeur de service public, très dangereuses : convictions religieuses et sexisme / agissements sexistes

Faciliter concrètement les comportements adaptés

- Evoquer sa religion ? A tout propos ? Continuellement ?
- Les raisons de l'engagement : intimes, multiples et délicates à sérier ou catégoriser
- Le récit de conversion : transgressive, avec accrochages, incompréhensions ou ruptures ?
- Expliquer la protection de toutes les religions par la laïcité
- Morale et éthique
- La liberté d'expression
- Le prosélytisme comme dérive en service public
- Porter des signes d'appartenance religieuse ?
- Installer des objets marqués par sa foi sur son espace de travail
- La concurrence entre les religions au travail pour les agents
- Repousser toute démonstration de foi ou arbitrer entre les demandes à caractère religieux (fêtes, prières, signes, objets...) ?
- Faire modifier le règlement intérieur vers un principe de neutralité ou obtenir d'élaborer une charte à dimension pédagogique
- Filtrer les accès internet à l'encontre des sites religieux ?
- Déterminer, savoir et tracer les appartenances religieuses des agents ou des usagers ?
- Forcément obtenir des autorisations d'absence pour fêtes religieuses ?
- Prier sur son lieu de travail ? Obtenir une salle de prière ?
- Mettre en place un plan d'action et des pistes de réflexion

Trouver et permettre des solutions pour la laïcité et contre les discriminations

- Réaliser des actions sur le terrain pour contribuer à améliorer la maîtrise managériale
- Raisonnements partagés sur le traitement des conflits
- Savoir communiquer pour expliquer les enjeux
- Axer l'information et la communication interne

Exemples de travaux pratiques (à titre indicatif)

- *Autodiagnostic*
- *Mises en situation : atelier collectif ou simulations basées sur des cas concrets proposés par les stagiaires*
- *Quiz interactif sur les définitions et les cadres juridiques laïcité et discriminations interdites, légales à but légitime et/ou positives*
- *Mises en situation relatées par la jurisprudence pour acquérir les bons réflexes face à un risque ou un cas avéré*
- *Analyse de scénarii, étude de cas pratiques*
- *Brainstorming en sous-groupe*
- *Echanges avec les participants*
- *Débriefing sur les comportements mis en oeuvre : analyse de pratique*
- *Plan d'action : rédiger son plan d'action personnalisé (PAP), objectifs et actions concrètes*

Synthèse de la session

- Réflexion sur les applications concrètes que chacun peut mettre en oeuvre dans son environnement
- Conseils personnalisés donnés par l'animateur à chaque participant
- Evaluation formative (quiz permettant de valider les compétences acquises)
- Bilan oral et évaluation à chaud

Financement

Plusieurs dispositifs de financement sont accessibles via les OPCO (Opérateurs de Compétences), organismes agréés par le ministère du Travail dont le rôle est d'accompagner, collecter et gérer les contributions des entreprises au titre du financement de la formation professionnelle.

Pour plus d'information, une équipe de gestionnaires SKOLAE Formation spécialisée vous accompagne dans le choix de vos formations et la gestion administrative.

[Nous contacter pour en savoir plus →](#)

Modalités pédagogiques

Équipe pédagogique :

Un consultant expert de la thématique et une équipe pédagogique en support du stagiaire pour toute question en lien avec son parcours de formation.

Techniques pédagogiques :

Pédagogie participative mettant l'apprenant au cœur de l'apprentissage. Utilisation de techniques ludo-pédagogiques pour une meilleure appropriation. Ancrage facilité par une évaluation continue des connaissances au moyen d'outils digitaux

et/ou de cas pratiques.

Ressources pédagogiques :

Un support de formation présentant l'essentiel des points vus durant la formation et proposant des éléments d'approfondissement est téléchargeable sur notre plateforme.

[Accessibilité aux personnes en situation de handicap](#)