



**MINISTÈRE
DE L'ÉCONOMIE,
DES FINANCES
ET DE LA SOUVERAINETÉ
INDUSTRIELLE ET NUMÉRIQUE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

COMMUNIQUE DE PRESSE

Paris, le 24 juin 2025

N°660

**Diversité et inclusion :
les ministères économiques et financiers
déploient un plan d'action ambitieux sur trois ans**

Les ministères économiques et financiers (MEF) franchissent une nouvelle étape en lançant leur premier plan ministériel triennal en faveur de la diversité, de l'inclusion et de la lutte contre les discriminations pour la période 2025-2028.

Ce programme fait des MEF un acteur pionnier en matière de diversité, d'inclusion et de lutte contre les discriminations, après avoir déjà été la première administration labellisée Diversité en 2010.

« Ce plan, construit avec les partenaires sociaux, vise à faire du ministère un acteur exemplaire en matière de diversité, d'inclusion et de lutte contre les discriminations, sur tout le territoire. Il est à la fois un signal fort et une réponse concrète aux attentes de nos agentes et agents. Il traduit notre ambition de bâtir une administration plus représentative, plus équitable, plus inclusive », s'est félicitée Anne Blondy-Touret, Secrétaire générale des MEF.

Le plan est organisé en quatre axes :

Elaboré avec l'ensemble des référents nationaux, les Services des ressources humaines des directions et concerté avec les organisations syndicales, ce plan est adapté aux enjeux de terrain pour permettre une mise œuvre concrète au bénéfice de tous les agents. Il couvre tous les aspects de la diversité, de la lutte contre toutes les

discriminations (26 critères), et vise à atteindre l'inclusion de tous les agents dans le collectif de travail.

Outre celui consacré à la gouvernance et au suivi des actions, il se décline en 4 axes thématiques :

1) Mesurer et développer la diversité et l'inclusion dans une démarche intégrée (Mesures 1 à 10) :

Le plan prévoit entre autres la mise en place de baromètres internes sur le ressenti des agents (Action 1), un tableau de bord RH sur la diversité (Action 2) et une nouvelle cartographie des risques de discrimination (Action 3). Il encourage aussi une meilleure représentation des profils issus de la diversité sociale ou géographique à travers les Prépas Talents (Action 5), l'apprentissage (Action 6), les recrutements PACTE (Action 7) et le mentorat de collégiens, lycéens et étudiants (Actions 8 et 9).

Il permet également de lutter contre les discriminations liées à l'âge (Action 10) et de favoriser l'inclusion des personnes aidantes (Actions 11 et 12) ou en situation de handicap (Action 15).

2) Favoriser l'égalité de traitement et la non-discrimination dans les processus RH, pour donner à chacun les mêmes opportunités de réussite (Mesures 11 à 17) :

Pour lutter contre les biais dans les recrutements, le plan intègre par exemple un testing national (Action 16), un guide pour recruteurs (Action 17) et des grilles d'objectivation des candidatures (Action 18). Il prévoit aussi une meilleure inclusion de l'homoparentalité (Action 24), l'adaptation des documents pour les agents en transition de genre (Action 25), le maintien dans l'emploi des agents absents pour raison de santé (Action 26 et 27) ainsi que des celles et ceux en seconde partie de carrière (Actions 28 à 30).

3) Prévenir et lutter contre toutes les situations de discrimination et de harcèlement (Mesures 18 à 27) :

L'effort massif de formation et de sensibilisation de l'encadrement, des référents, des communicants et des agents est renforcé (Actions 31 à 37). Le plan prévoit aussi des campagnes contre les stéréotypes (Action 38), une communication ciblée sur les enjeux LGBTQIA+ (Actions 40 et 41), ainsi que la structuration d'un dispositif de suivi et de recensement avec un observatoire ministériel dédié (Actions 46 à 48).

4) Positionner les MEF comme un acteur majeur en matière de diversité et d'inclusion (Mesures 28 à 33) :

Ce quatrième axe engage le ministère à valoriser son action en interne comme en externe (Actions 49 et 50), à mobiliser un réseau de partenaires publics et associatifs (Actions 51 et 52), à insérer des clauses sociales dans les marchés et conventions (Actions 53 et 54) et à documenter les bonnes pratiques dans les politiques publiques portées par les MEF et les directions (Actions 55 et 56).

Ces actions concrétisent un engagement fort et cohérent sur les volets ressources humaines, institutionnel et territorial.

Comprendre la diversité : un enjeu stratégique, humain et démocratique

La **diversité** recouvre l'ensemble des caractéristiques visibles et invisibles qui composent l'identité d'un individu : origine, sexe, âge, handicap, orientation sexuelle, identité de genre, religion, situation sociale, lieu de résidence, opinions, etc. Elle ne se limite pas à une vision communautaire ou statistique, mais s'inscrit dans une volonté de **reconnaître et de valoriser la pluralité des parcours, des expériences et des points de vue** au sein de la fonction publique.

Pour les MEF, refléter la diversité de la société française, c'est garantir **une meilleure équité, renforcer la légitimité de l'action publique et améliorer la qualité du service rendu** aux usagers. C'est aussi **prévenir les discriminations** – qu'elles soient conscientes ou inconscientes – et bâtir un environnement de travail fondé sur **le respect, la reconnaissance et l'inclusion de toutes et tous**.

Un levier RH pour l'égalité des chances et l'équité professionnelle

Face aux inégalités persistantes, le plan ministériel place les ressources humaines au cœur de son dispositif. L'objectif : **garantir à chacune et chacun les mêmes opportunités de réussite**, quel que soit son genre, son origine, sa situation de handicap, son âge ou son lieu de résidence notamment.

Parmi les mesures phares :

- L'utilisation du **testing de non-discrimination** à l'embauche ;
- Le renforcement des **grilles d'analyse objectivées** pour les recrutements ;
- La poursuite des **recrutements par la voie PACTE, l'apprentissage et les Prépas Talents** ;
- La valorisation de la **deuxième partie de carrière**
- L'accompagnement des agents aidants

Ces actions s'inscrivent dans une logique d'**équité, d'accompagnement individualisé** et de **développement des compétences** à tous les âges de la vie professionnelle.

Un engagement institutionnel porté au plus haut niveau

Piloté par la **Délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle (DDEP) au sein du Secrétariat général**, ce plan est soutenu par une gouvernance structurée, associant l'ensemble des directions du ministère, les organisations syndicales et un réseau actif de référentes et référents égalité-diversité.

Il s'appuie sur des objectifs mesurables, partagés et des bilans annuels transparents.

La diversité devient ainsi un levier de **transformation de l'action publique**, avec des actions visibles dans les politiques menées par le ministère, notamment dans les domaines économiques, fiscaux et financiers.

Un déploiement territorial au plus près des réalités locales

Ce plan se veut ministériel et n'est pas limité à l'administration centrale. Il est **déployé dans les directions et services du ministère, tous les territoires, les directions régionales et départementales.**

- Des réseaux territoriaux de référents accompagnent les agents localement ; Des stages ou du mentorat sont proposés aux collégiens, lycéens et étudiants issus de quartiers prioritaires et réseaux d'éducation prioritaire, en partenariat avec des associations.
- Le ministère s'appuie plus généralement sur des partenariats noués avec des associations, des écoles et établissements d'enseignement.

Un plan au service d'une administration plus juste, plus humaine, plus performante

En valorisant la diversité et en luttant contre les discriminations, le ministère ambitionne de :

- Renforcer le sentiment d'appartenance des agents ;
- Recruter des profils diversifiés représentatifs de la société ;
- Créer un climat de travail respectueux et sécurisé pour toutes et tous ;
- Faire de la diversité un facteur de performance collective, d'innovation et de justice sociale.

Un suivi rigoureux et transparent pour garantir l'efficacité du plan

Le plan fait l'objet d'un **suivi structuré et transparent**, piloté par la DDEP et les directions qui le déclinent.

Un **comité stratégique inter-directionnel** (Action 60) réunit régulièrement les directions, les référents diversité et les représentants du personnel pour assurer la mise en œuvre des actions. Un **bilan annuel** est présenté aux organisations syndicales et un **espace collaboratif numérique** doit également permettre aux référents de mutualiser les bonnes pratiques.

Ce dispositif de gouvernance garantit une **coordination ministérielle cohérente**, une **remontée des données harmonisée** et la **possibilité d'adapter les mesures en continu**, sur l'ensemble du territoire.

Contact presse :

Bureau de presse de Bercy : 01 53 18 33 80 – presse.bercy@finances.gouv.fr