



D

E A D

ENQUÊTE
SUR L'ACCÈS
AUX DROITS

DOSSIER DE PRESSE

2^e ÉDITION - VOLUME 3

LES ÉVOLUTIONS DES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI ENTRE 2016 ET 2024

DÉC. 2025

Pour que le droit n'oublie personne

Défenseur des droits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



E N Q U È T E
S U R L' A C C È S
A U X D R O I T S

DOSSIER DE PRESSE

Les évolutions des discriminations dans l'emploi
entre 2016 et 2024

18^E BAROMÈTRE SUR LA PERCEPTION DES DISCRIMINATIONS
DANS L'EMPLOI - EN PARTENARIAT AVEC L'OIT

DÉC. 2025

ÉDITORIAL

L'accès à l'emploi demeure, année après année, le domaine où les discriminations sont les plus fortement ressenties et vécues par la population.

Les résultats du 18^e baromètre des discriminations dans l'emploi, mené en partenariat avec l'Organisation internationale du travail et basé sur le 3^e volet de l'enquête « Accès aux droits », confirment cette réalité préoccupante : plus de 9 personnes sur 10 considèrent qu'il existe des discriminations dans l'emploi.

Les discriminations dans l'emploi persistent, touchent l'ensemble de la population active, et se manifestent à toutes les étapes du parcours professionnel. L'âge ou l'origine perçue restent les premiers motifs de discrimination lors de la recherche d'emploi, tandis que le déroulement de carrière expose particulièrement les femmes à des inégalités persistantes. D'autres facteurs, tels que le chômage, le niveau de diplôme, l'orientation sexuelle ou le fait d'être perçu comme non blanc, augmentent également le risque d'être discriminé.

Ces résultats mettent en lumière une jeunesse surexposée aux discriminations dans leur parcours d'emploi, bien plus qu'en 2016 lors de la première vague de cette enquête. Une jeunesse abîmée compromet la capacité d'une société à préserver sa cohésion sur le temps long.

Face à cette situation, il est essentiel de rappeler que chaque discrimination est une atteinte à la dignité et aux droits fondamentaux. Pourtant, le nombre de recours demeure faible, souvent par crainte des représailles, de renoncement ou par méconnaissance des voies de recours. La mission du Défenseur des droits est à cet égard essentielle : protéger, accompagner, mais aussi informer et sensibiliser, pour que nul ne soit laissé de côté.

Avec cette enquête, je souhaite rappeler la nécessité d'agir collectivement dans la lutte contre les discriminations : renforcer les politiques d'égalité professionnelle, garantir l'effectivité des recours, et promouvoir une culture de l'inclusion dans toutes les organisations. Il s'agit là aussi d'efficacité économique et de cohésion nationale.

Le Défenseur des droits continuera d'être un recours et combattrra toujours le renoncement, pour qu'en tout temps, le droit n'oublie personne.

Claire Hédon,
Défenseure des droits



« DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI » : DE QUOI PARLE-T-ON ET QUE MESURE-T-ON ?

- Réalisée par le Défenseur des droits en partenariat avec l'Organisation internationale du travail (OIT), cette nouvelle édition du baromètre des discriminations dans l'emploi s'appuie sur des données collectées par l'institution en 2016 et en 2024 (enquête Accès aux droits). Dans un contexte où de nombreux travaux soulignent la hausse des discriminations rapportées ces dernières années¹, cette étude vise à examiner les évolutions observées dans les représentations et les expériences de discrimination rapportées dans le milieu professionnel. Les discriminations dans l'emploi comprennent ainsi les traitements défavorables reposant sur un critère protégé par la loi (sexe, âge, origine, etc.), tant en matière d'accès à l'emploi, que dans les relations de travail - y compris de travail indépendant ou non salarié.
- L'emploi constitue le domaine dans lequel les discriminations sont les plus fréquemment rapportées, aussi bien dans les enquêtes menées en population générale² que dans les réclamations adressées au Défenseur des droits. En 2024, près d'une saisine sur deux reçues par l'institution en matière de discrimination concernait l'emploi.
- Malgré la hausse des discriminations constatées au sein de la société française, le nombre de réclamations reçues en matière de discrimination par l'institution reste faible (5 679 en 2024, soit 5,5 % du total des réclamations).

• **Recueillir le vécu des personnes face aux discriminations se révèle donc essentiel pour questionner cette dichotomie.** C'est ce à quoi s'attache la réédition de l'enquête Accès aux droits, menée par le Défenseur des droits en 2024.

Ce baromètre des discriminations dans l'emploi, élaboré en partenariat avec l'Organisation internationale du travail (OIT), représente son 3^e volume paru cette année, consacré à l'emploi, après avoir documenté les rapport police-population en juin et les relations des usagers avec les services publics en octobre.

- **L'objectif ?** Documenter, en population générale, les perceptions et les expériences de discrimination, le contexte dans lequel elles se sont produites, mais aussi les réactions des personnes qui y sont confrontées.
- Les enquêtés sont interrogés sur :
 - **leur perception** de l'existence de discriminations en France, qu'ils en aient fait l'expérience personnelle ou pas ;
 - **leur expérience** de telles situations au cours des cinq dernières années et, plus en détail, sur leur dernière expérience discriminatoire : le lieu où elle s'est produite, le ou les critères sur lesquels elle était fondée ;
 - **leur réaction** face à cette situation et les éventuels **recours** pour la faire reconnaître.

¹ En ce sens, le dernier Rapport annuel du Défenseur des droits mettait en évidence que « [p]lusieurs études et sondages réalisés entre 2022 et 2024 mettent en évidence une augmentation préoccupante des discriminations et actes haineux en France et en Europe » ; Défenseur des droits, Rapport annuel d'activité 2024, 2025, p.21.

² C'est ce qui ressort des résultats issus des enquêtes nationales Trajectoires et Origines 2 (Insee, « Discriminations » in Insee Références, Immigrés et descendants d'immigrés, 2023) ou Vécu et ressenti en matière de sécurité (Ministère de l'intérieur, Vécu et ressenti en matière de sécurité - Rapport d'enquête 2023), tout comme les 17 précédentes éditions de ce baromètre.

Dans la continuité des précédentes éditions, **l'analyse des discriminations dans l'emploi porte uniquement sur la population active** : les personnes âgées de 18 à 64 ans qui sont en emploi ou au chômage au moment de l'enquête. Par ailleurs, une attention particulière a été portée pour distinguer ce qui relève des discriminations dans la recherche d'emploi de celles qui interviennent dans le déroulement de carrière, et leurs évolutions entre 2016 et 2024.

Pourquoi privilégier une approche par les expériences rapportées ?

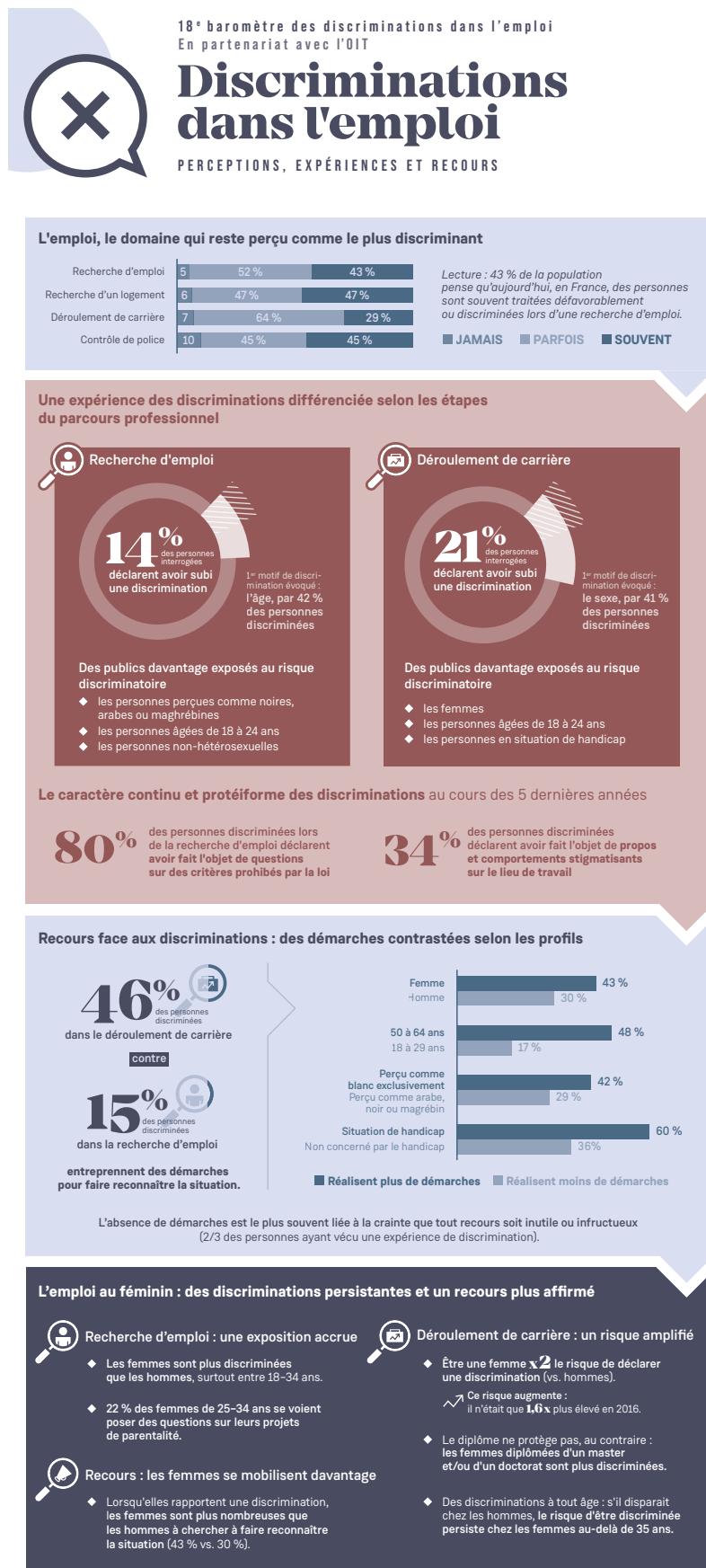
Plusieurs méthodes ont été établies pour appréhender les discriminations d'un point de vue statistique : l'élaboration de protocoles expérimentaux visant à révéler les préférences des recruteurs fondées sur un ou plusieurs critères prohibés par la loi entre des candidats présentant des profils identiques (méthode dite du *testing*), l'analyse de différences observables sur

le marché du travail entre les groupes sociaux (tels que le risque de chômage, les inégalités de salaire, l'accès aux fonctions les plus élevées), ou encore en interrogeant les personnes sur leur vécu d'expériences discriminatoires (on parle alors de discriminations auto-reportées)³.

Cette dernière approche, en se basant sur les déclarations des personnes quant à leur propre situation, permet de dresser un panorama plus large des discriminations et leurs éventuelles conséquences : dans quelles circonstances ces situations se sont-elles produites ? Se sont-elles répétées ? Quelles réactions ont-elles entraîné ?

C'est celle qui est privilégiée dans l'enquête Accès aux droits.

³ Éric Delattre, Noam Leandri, Dominique Meurs, Roland Rathelot, « Introduction-Trois approches de la discrimination : évaluations indirectes, expérimentation, discriminations ressenties », *Économie et statistique*, 2013, pp.7-13.



QUELLE PERCEPTION DES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI EN 2024 ?

L'EMPLOI RESTE LE DOMAINE PERÇU COMME LE PLUS DISCRIMINANT EN 2024

- En 2024 comme en 2016, la perception de l'existence des discriminations est plus forte dans l'emploi que dans d'autres domaines : **plus de 9 personnes sur 10 considèrent qu'il existe (parfois ou souvent) des discriminations dans l'emploi.** Plus précisément :
 - 43% des actifs pensent qu'il existe **souvent** des discriminations dans la recherche d'emploi,
 - 29% des actifs pensent qu'il existe **souvent** des discriminations dans le déroulement de carrière.

Pour les personnes déclarant avoir été discriminées, la perception des discriminations dans l'emploi est plus élevée (notamment, 63% des personnes discriminées dans la recherche d'emploi pensent que des personnes sont souvent discriminées à cette occasion).

- Pour autant, **cette perception** ne se limite pas à une expérience personnelle de la discrimination. Elle **reste élevée également chez les personnes qui ne déclarent pas avoir été discriminées** : 40% d'entre elles considèrent par exemple que des personnes sont « souvent » discriminées lors de la recherche d'emploi et 24% dans le déroulement de carrière.

UNE PERCEPTION DES DISCRIMINATIONS PLUS IMPORTANTE POUR CERTAINS GROUPES SOCIAUX

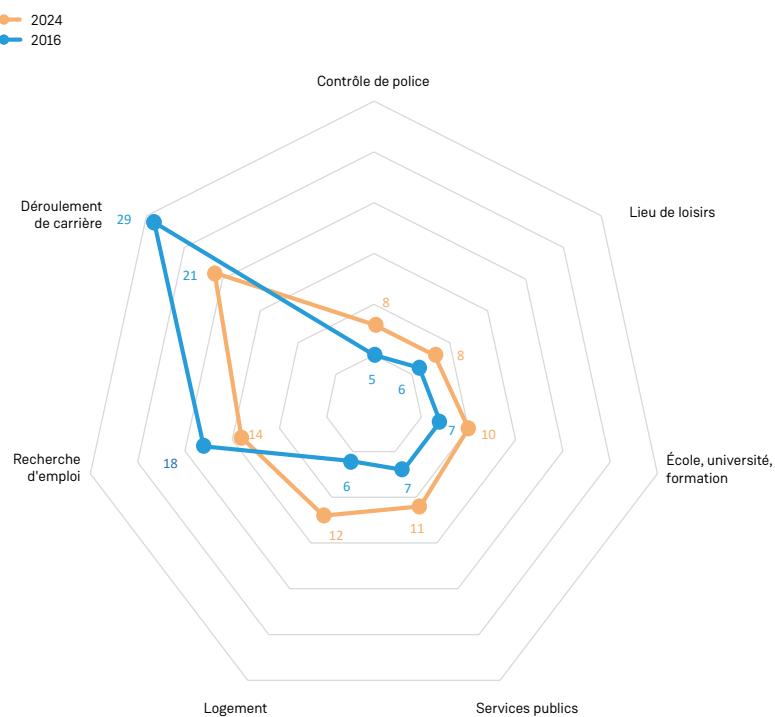
- **Des facteurs accroissent significativement la perception des discriminations** : être perçu comme noir, arabe ou maghrébin (plutôt que blanc), ou encore le fait d'être diplômé d'un master ou d'un doctorat.
- **En 2024, les personnes jeunes (18-24 ans) et les personnes non hétérosexuelles sont plus nombreuses que les autres à considérer que des personnes sont « souvent » discriminées**, dans la recherche d'emploi comme dans le déroulement de carrière, alors qu'aucune différence n'était observée en fonction de l'âge ou de l'orientation sexuelle en 2016.

L'EMPLOI EST LE DOMAINE OÙ L'EXPÉRIENCE DES DISCRIMINATIONS EST LA PLUS FRÉQUENTE

LA RECHERCHE D'EMPLOI ET LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE RESTENT LARGEMENT EN TÊTE DES DOMAINES OÙ L'EXPÉRIENCE DE DISCRIMINATION EST LA PLUS FORTE

- En 2024, dans toutes les interactions de la vie quotidienne (voir graphique ci-dessous), **35 % des enquêtés déclarent avoir fait l'objet d'un traitement défavorable ou discriminatoire au cours des cinq dernières années** en raison de l'un des six critères les plus fréquemment cités : le sexe, l'âge, la grossesse ou congé maternité/paternité, l'origine ou la couleur de peau, la religion, l'état de santé ou le handicap. Cette proportion semble relativement stable dans le temps, puisqu'elle était de 39 % en 2016.

- En 2016 comme en 2024, ces expériences prennent plus souvent place dans le milieu professionnel, que dans les autres domaines (recherche de logement, lors d'un contrôle de police, etc.).
- Parmi les actifs rapportant avoir été discriminés en raison de l'un de ces six critères **en 2024, 21% déclarent que c'est dans le déroulement de carrière et 14% à l'occasion d'une recherche d'emploi.**



LES PRINCIPAUX CRITÈRES DE DISCRIMINATION LORS DE LA RECHERCHE D'EMPLOI

- **L'âge constitue le critère le plus souvent cité par les personnes ayant déclaré avoir été discriminées à l'occasion de la recherche d'un emploi**, soit 42 % des enquêtés.
- **L'origine ou la couleur de peau sont le second motif, rapporté par 21% des personnes discriminées à l'embauche.** En particulier, plus de la moitié des personnes perçues comme noires, arabes ou maghrébines qui ont été discriminées lors de la recherche d'un emploi (53 %) déclarent que cette discrimination était liée à leur origine ou leur couleur de peau.
- **Enfin, les discriminations liées à la situation familiale sont plus de deux fois plus fréquentes dans la recherche d'emploi que dans le déroulement de carrière** (16 % contre 7 %).

Les discriminations liées à la situation familiale sont nettement plus souvent rapportées par les femmes que par les hommes (24 % contre 5 % des hommes se déclarant discriminés lors de la recherche d'un emploi), traduisant la persistance des stéréotypes de genre associés à la maternité pouvant entraver l'accès à l'emploi des femmes, notamment celles en âge d'avoir des enfants.

LES PRINCIPAUX CRITÈRES DE DISCRIMINATION DANS LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

- **Lorsqu'elles interviennent dans le déroulement de carrière, les discriminations évoquées sont le plus souvent liées au sexe (41%)**, ce critère étant beaucoup plus souvent cité par les femmes (56 % de celles discriminées à cette occasion) que par les hommes (13 % d'entre eux).

Les discriminations rapportées en raison de la maternité le sont aussi souvent dans la recherche d'emploi (15 %) que dans le déroulement de carrière (13 %). Ces chiffres rejoignent de nombreuses analyses qui ont mis en évidence l'existence de pénalités spécifiques à l'encontre des femmes, pouvant se manifester à différentes étapes de la carrière : des évolutions salariales moins rapides, de plus rares opportunités de promotion ou des effets durables de la maternité sur les trajectoires professionnelles⁴.

- Les discriminations en raison de l'âge sont moins fréquentes dans le déroulement de carrière que dans la recherche d'emploi. Elles sont toutefois plus souvent rapportées **par les jeunes actifs que par les plus âgés** (32 % des 18-29 ans contre 23 % des 50-64 ans discriminés dans le déroulement de carrière).
- Par ailleurs, l'état de santé ou le handicap sont davantage évoqués comme des critères de discriminations dans le déroulement de carrière que dans la recherche d'emploi (16 % contre 11 %).

⁴ Ana JC Bujacz, Leticia Barbosa-Silva et al., « The impact of Motherhood on women's career progression : A Scoping Review », *Behavioral Sciences*, 2024, p.275 ; Trond Petersen et Ishak Saporta, « The Opportunity Structure for Discrimination », *American Journal of Sociology*, 2004, pp. 852-901 ; Dominique Meurs et Pierre Pora, « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France : une lente convergence freinée par les maternités », *Économie et Statistique*, 2019, pp. 111-133.

L'EXPÉRIENCE DES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI VARIE SELON LE PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE DES RÉPONDANTS

Les résultats de l'enquête montrent que le risque de déclarer avoir fait l'objet de discrimination varie en fonction des profils sociodémographiques des personnes, et selon que ces expériences se sont déroulées dans la recherche d'emploi ou dans le déroulement de carrière. Cette analyse des profils permet de mettre en lumière les publics qui sont davantage exposés au risque discriminatoire, quand bien même ils n'associent pas toujours ces expériences au fait d'appartenir à ces groupes. Par exemple, seuls 39 % des jeunes de moins de 30 ans discriminés dans l'emploi disent que c'était en raison de leur âge. Pour autant, leur risque de rapporter des discriminations est nettement supérieur au reste de la population.

- **Dans la recherche d'emploi, les personnes perçues comme noires, arabes ou maghrébines ont un risque 2,8 fois plus élevé de déclarer avoir fait l'objet de discrimination que les personnes perçues comme blanche. Ce risque est même en hausse par rapport à 2016 (il était alors 2,2 fois plus élevé).**
- **Par ailleurs, les jeunes cumulent les difficultés dans leur insertion professionnelle : dans la recherche d'emploi comme dans le déroulement de carrière, les 18-24 ans ont 2 fois plus de risque de rapporter l'expérience de discrimination que les 45-54 ans.**
- Il en va de même pour les personnes en situation de handicap : elles ont 1,7 fois plus de risque de déclarer en avoir fait l'expérience, dans la recherche d'emploi comme dans le déroulement de carrière.
- En dépit du fait que les droits des personnes LGBT ont plutôt progressé sur la période, les personnes non hétérosexuelles ont 1,9 fois plus de risque de rapporter des expériences de discrimination dans la recherche d'emploi, et 1,6 fois plus de risque de les rapporter dans le déroulement de carrière, alors qu'aucune différence n'était observée en fonction de l'orientation sexuelle en 2016.

Enfin, dans le déroulement de carrière, le fait d'être une femme double le risque de déclarer une discrimination par rapport aux hommes, et ce risque est en hausse puisqu'en 2016, il était « seulement » 1,6 fois plus élevé.

Par ailleurs, les femmes diplômées d'un master ou d'un doctorat ont plus de risque de déclarer des discriminations dans le déroulement de carrière que les femmes ayant un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat (alors qu'aucune différence n'est observée entre les hommes selon leur niveau de diplôme).

Cette situation illustre la persistance d'un plafond de verre qui freine l'accès des femmes aux postes à responsabilité. Ainsi, les discriminations dans l'emploi ont un effet plus néfaste sur les trajectoires professionnelles des femmes : elles ne sont que 43 % à occuper un emploi de niveau cadre à la suite de ces expériences contre 63 % des hommes placés dans la même situation.

DES QUESTIONS ET COMPORTEMENTS INAPPROPRIÉS PLUS FRÉQUEMMENT RAPPORTÉS PAR LES PERSONNES DÉCLARANT AVOIR ÉTÉ DISCRIMINÉES

DES QUESTIONS POSÉES EN ENTRETIEN PORTANT SUR DES CRITÈRES PROHIBÉS PAR LA LOI CONCERNANT 1 ACTIF SUR 2

- En 2016 comme en 2024, une personne sur deux rapporte avoir fait l'objet de questions personnelles concernant un critère protégé par la loi à l'occasion d'un entretien d'embauche, d'un concours de la fonction publique ou d'un entretien d'évaluation.
- En particulier, les jeunes sont fréquemment interrogés sur leur âge, leur apparence physique ou leur quartier de résidence et les jeunes femmes sur leurs projets de parentalité.
- Les personnes perçues comme noires, arabes ou maghrébines sont, quant à elles, 9 fois plus souvent interrogées sur leur origine ou leur couleur de peau que celles perçues comme blanches.
- Ces questions sont le reflet des stéréotypes des recruteurs, qui peuvent *in fine* influencer les décisions de recrutement. De fait, **80 % des personnes rapportant des discriminations dans la recherche d'emploi déclarent avoir fait l'objet de telles questions.**

DES PROPOS OU COMPORTEMENTS STIGMATISANTS SUR LE LIEU DE TRAVAIL QUI AUGMENTENT

- Sur le lieu de travail, les propos et comportements stigmatisants sont en hausse : 34 % déclarent en avoir fait l'objet en 2024, contre 25 % en 2016.
- Cette augmentation est observée, que ces propos et comportements revêtent un caractère sexiste (20 % des actifs déclarent en avoir fait l'objet en 2024 contre 14 % en 2016), raciste (11 % contre 9 %), handiphobe (9 % contre 5 %), homophobe (7 % contre 3 %), ou qu'ils soient liés à la religion (7 % contre 5 %).
- De fait, **74 % des personnes discriminées dans le déroulement de carrière déclarent en avoir été la cible** au cours des cinq dernières années.

Éclairage

Si cette accumulation peut traduire une dégradation de l'environnement de travail des personnes faisant l'objet de discriminations dans le déroulement de carrière, elle peut également être le fruit d'une prise de conscience accrue du caractère discriminatoire que revêtent de tels propos ou comportements sur le lieu de travail.

LES RÉACTIONS DIFFÉRENT SELON LES CONTEXTES ET LES PROFILS DES VICTIMES DE DISCRIMINATION

- Les personnes ayant déclaré une expérience de discrimination dans la recherche d'emploi sont trois fois moins nombreuses à chercher à faire reconnaître ces expériences que celles discriminées dans le déroulement de carrière. C'est en particulier lié au fait que les voies et les ressources pour signaler ou contester une discrimination sont mieux identifiées sur le lieu de travail : contacter la médecine du travail, les représentants syndicaux ou le service des ressources humaines.
- Mais seules 12 % des personnes rapportant l'expérience de discrimination dans le déroulement de carrière déclarent avoir pris contact avec une association, le Défenseur des droits, un avocat, avoir déposé plainte ou saisi la justice ; elles ne sont que 4 % à le déclarer après l'expérience d'une discrimination dans la recherche d'emploi.
- L'**absence de démarches est le plus souvent liée à la crainte d'un recours inutile ou infructueux**, que ce soit parce que « cela n'en valait pas la peine » ou parce que « cela ne sert à rien » (pour plus de deux tiers des personnes concernées).
- La peur de manquer de preuves suffisantes vient également limiter les démarches pour une personne sur deux. Le manque de connaissance du cadre légal et des voies de recours constitue également un frein majeur : **près d'une victime de discrimination sur cinq déclare qu'elle n'avait pas conscience qu'il s'agissait d'une discrimination au moment des faits, et 43 % ne savaient pas vers qui se tourner.**
- La propension à réaliser des démarches pour faire reconnaître une discrimination varie aussi en fonction des groupes sociaux :

Les femmes vont davantage chercher à faire reconnaître leurs expériences de discrimination que les hommes (43 % contre 30 %), ce qui pourrait notamment s'expliquer par la multiplicité des inégalités

de traitement rapportées au cours de leurs trajectoires professionnelles.

- C'est le cas également des personnes en situation de handicap (60 % d'entre elles) et des personnes atteintes d'un problème de santé ou d'une maladie chronique (45 %).

Éclairage

Le handicap constitue le premier critère de saisine du Défenseur des droits, puisqu'il concerne 22 % des réclamations reçues en matière de discriminations, traduisant notamment la forte structuration institutionnelle des associations à l'œuvre en ce domaine.

- À l'inverse, et en dépit de la multiplicité des atteintes aux droits qu'elles rapportent dans l'emploi, les personnes perçues comme noires, arabes ou maghrébines réalisent moins de démarches que celles perçues comme blanches à la suite d'une expérience de discrimination (29 % contre 42 %).
- C'est également le cas des jeunes, puisque seuls 17 % des 18-29 ans cherchent à faire reconnaître ces situations, contre 44 % des 30-49 ans et 48 % des 50-64 ans.

Éclairage

Ce ne sont pas toujours les personnes appartenant aux groupes sociaux les plus discriminés qui se mobilisent pour faire reconnaître leur situation : la propension à entreprendre des démarches dépend d'un grand nombre de facteurs (tels que la peur de manquer de preuves suffisantes ou la méconnaissance des voies de recours) qui peuvent varier en fonction des individus et des contextes sociaux. Ainsi, bien qu'ils soient plus souvent confrontés aux discriminations sur le marché du travail, les jeunes et les personnes perçues comme non blanches vont significativement moins souvent faire de démarches pour faire reconnaître leur situation.

LES RECOMMANDATIONS DU DÉFENSEUR DES DROITS

Le Défenseur des droits a émis, depuis sa création en 2011, de nombreuses recommandations visant à lutter contre les discriminations dans le domaine de l'emploi dans le secteur privé comme celui de la fonction publique⁵.

Le Défenseur des droits rappelle l'importance d'inclure l'ensemble des critères prohibés de discrimination, et notamment celui de l'origine, dans les actions menées par les organisations pour conduire des politiques d'égalité à vocation transversale.

Le Défenseur des droits a en ce sens publié en février 2024 un livret « Lutter contre les discriminations : les recommandations transversales du Défenseur des droits » reprenant une série de propositions visant à mettre en œuvre une politique publique cohérente et ambitieuse de lutte contre les discriminations.

Plus spécifiquement, le Défenseur des droits souhaite mettre en lumière les trois recommandations clefs ci-après.

⁵ Sur le secteur public, voir les recommandations du Défenseur des droits : Les recommandations du Défenseur des droits pour lutter contre les discriminations dans la fonction publique, *Défenseur des Droits*, mars 2025.

METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS AU PLUS HAUT NIVEAU DES ORGANISATIONS, SUR LE LONG TERME

Le Défenseur des droits préconise la mise en place de plans d'action de lutte contre les discriminations transversaux, pluriannuels et évalués périodiquement⁶. De telles politiques impliquent la formalisation de l'engagement de la direction de l'organisation dans un plan ou un accord, rendue possible par le dialogue social en entreprise et l'implication des instances de représentation du personnel, pour une culture partagée de l'égalité et qui couvre l'ensemble des critères de discriminations.

Les plans doivent permettre d'articuler différents leviers d'action, tels que :

- Formaliser un diagnostic ou un état des lieux propre à l'organisation sur le ressenti des discriminations par ses collaborateurs et collaboratrices ;
- Sensibiliser et former le personnel, non seulement impliqué dans le recrutement⁷, mais aussi de la direction, du service des ressources humaines, les équipes, et en particulier les managers ;
- Promouvoir les principes d'objectivité, de transparence et de traçabilité des procédures et critères appliqués dans le recrutement et la promotion ; les notions de discriminations directe et indirecte invitent les employeurs à interroger l'ensemble de leurs processus et critères de décision RH ;

- Prévenir et traiter les signalements de discriminations. Bien que les dispositifs internes se sont multipliés, les signalements donnent trop rarement lieu à de véritables enquêtes et à des sanctions disciplinaires.

Recueil des signalements et enquête interne en cas de discrimination

Le Défenseur des droits invite les employeurs publics et privés à suivre les recommandations émises dans sa **décision cadre du 5 février 2025 concernant les enquêtes internes réalisées à la suite d'un signalement pour discrimination**.

Afin de s'assurer de l'efficacité des actions menées et de mesurer les progrès accomplis, le Défenseur des droits recommande :

- La mise en place de « référents égalité » dans les grandes entreprises du secteur privé⁸ pour coordonner les actions qui s'inscrivent dans une politique globale d'inclusion et de lutte contre les discriminations ;
- De systématiser la mesure et le suivi des discriminations au sein de l'organisation, par la pratique de diagnostics, d'audits et d'indicateurs adaptés, permettant de visibiliser l'ensemble des critères prohibés de discrimination.

⁶ Voir notamment : Fiche 4 - Assurer un engagement des organisations dans la prévention des discriminations.

⁷ La loi Égalité et citoyenneté du 27 janvier 2017 impose à toutes les entreprises privées de plus de 300 salariés ainsi qu'à aux entreprises spécialisées dans le recrutement de former l'ensemble de leurs salariés chargés de missions de recrutement à la non-discrimination à l'embauche. En dépit de cette obligation, une étude du groupe Adecco (mars 2023) a révélé que près de 40 % des recruteurs salariés d'entreprises concernées n'ont pas entendu parler de cette formation obligatoire ; un autre quart, sans ignorer l'existence de cette règle, ne savaient pas dire exactement de quoi il s'agissait.

⁸ A l'instar de ce qui existe dans le secteur public depuis l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018.

L'emploi des personnes en situation de handicap

La Convention internationale des droits des personnes handicapées (CIDPH) précise que « *la discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable* ».

Face à la persistance des discriminations rapportées pour ce motif, dans l'enquête Accès aux droits comme dans les saisines adressées à l'institution, le Défenseur des

droits rappelle aux employeurs, publics comme privés, quelle que soit la taille de leur effectif, leur **obligation d'aménagement raisonnable à l'égard des travailleurs handicapés⁹**.

L'institution recommande également au gouvernement de modifier l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 en ces termes « *Le refus de mettre en place les aménagements raisonnables en faveur des personnes handicapées constitue une discrimination* ».

REFORCER LES POLITIQUES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES AU SEIN DES ENTREPRISES ET DES ADMINISTRATIONS

Certaines obligations légales spécifiques s'imposent aux organisations, au vu de la persistance de certaines discriminations - en particulier en matière d'égalité femmes-hommes.

Le Défenseur des droits invite les employeurs publics et privés à suivre ses recommandations en matière d'égalité professionnelle, publiées notamment dans sa Fiche 9 - Lutter contre les discriminations fondées sur le sexe et garantir l'égalité salariale et de carrière entre les femmes et les hommes (mars 2024). Il soutient plus particulièrement les recommandations suivantes :

- **Respecter l'obligation légale de la mise en place de plans d'actions égalité femmes-hommes dans les entreprises** : une attention particulière doit être portée à la place du dialogue social dans les négociations de ces plans, qui doivent fixer un calendrier, des objectifs et méthodes d'action et des indicateurs d'évaluation concrets, afin qu'ils ne soient plus élaborés de façon unilatérale par les directions des entreprises. Le dialogue social est également de mise pour évaluer la réalisation des mesures du plan, conditions pour élaborer le plan suivant.

- **Réviser / Améliorer l'index égalité** ou le remplacer par un autre outil, afin qu'il puisse notamment prendre en compte les temps partiels des femmes et la part des femmes dans les plus bas salaires de l'entreprise ;

- **Garantir le principe d'un « salaire égal pour un travail de valeur égale ».** Le Défenseur des droits recommande depuis de nombreuses années aux employeurs et aux partenaires sociaux, au niveau des branches, et des entreprises et administrations, d'évaluer sans délai les systèmes de classification des métiers (comme le prévoit déjà la loi) et de revaloriser les emplois majoritairement occupés par des femmes, notamment dans les secteurs du soin, de l'enseignement et du lien social.

⁹ Guide « Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable » : l'obligation d'aménagement raisonnable comme garantie de l'égalité de traitement dans l'emploi ; fiches-reformes_037.pdf.

INTENSIFIER LES POLITIQUES PUBLIQUES EN APPUI DES POLITIQUES DIVERSITÉ DES ENTREPRISES

Le Défenseur des droits recommande la mise en œuvre de politiques visant à développer la **mesure des discriminations pour agir**.

Le soutien à la statistique et à la recherche publique sur le terrain passe notamment par la mise en œuvre de campagnes nationales de tests de discrimination, concernant tous les critères de discrimination, notamment dans le champ de l'accès à l'emploi. Ces campagnes de *testing* doivent être régulièrement réalisées et suivies dans la durée pour accompagner les entités testées et leur permettre de remédier aux discriminations décelées au sein de leurs organisations. Le Défenseur des droits sera ainsi attentif aux résultats et suites données au *testing* à l'embauche, annoncé dans le plan de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine 2023-2026 du gouvernement, et piloté par la DILCRAH.

La responsabilité sociétale des entreprises est susceptible de constituer un facteur de cohésion sociale et un levier pour la non-discrimination. Les entreprises sont notamment invitées, dans leur Déclaration de performance extra-financière (DPEF), à publier des informations concernant leurs actions visant à lutter contre les discriminations. En l'absence de référentiel partagé, il conviendrait de **faire converger les différentes obligations réglementaires portant sur la production de données en matière de RSE**.

Finalement, afin de renforcer les politiques de lutte contre les discriminations des organisations, pourrait être mise en place **une obligation légale d'audit et de suivi** qui viendrait appuyer les dispositifs existants et garantir une évaluation régulière des pratiques en matière d'égalité et de diversité.

Éclairage : comment faire reconnaître une discrimination ?

Le Défenseur des droits rappelle qu'en dehors de la matière pénale, il n'est pas nécessaire d'apporter la preuve d'une intention discriminatoire de la part de l'auteur. En vertu des règles d'aménagement de la charge de la preuve s'appliquant en droit de la non-discrimination (en dehors du droit pénal), **toute personne qui s'estime victime d'une discrimination doit seulement présenter des éléments de fait qui permettent d'en présumer l'existence**. Il revient ensuite à la personne mise en cause de prouver que la différence de traitement alléguée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le Défenseur des droits est par ailleurs compétent pour reconnaître des discriminations dites « indirectes », c'est-à-dire celles qui se produisent lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre (c'est-à-dire qui ne vise pas explicitement un motif prohibé) entraîne en réalité un désavantage particulier pour un groupe de personnes en raison d'un motif protégé par la loi (religion, nom de famille, etc.).

L'ENQUÊTE ACCÈS AUX DROITS : UNE MÉTHODOLOGIE ROBUSTE POUR ÉCLAIRER LE DÉBAT

LES OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

Le renouvellement de cette enquête s'inscrit dans une volonté de l'institution de mieux connaître les évolutions en matière d'accès aux droits et de discriminations vécues par la population de France métropolitaine. Le questionnaire reste en grande partie similaire à celui de l'enquête de 2016, ce qui permet d'adopter une analyse comparative.

Les évolutions intégrées à cette nouvelle enquête visent à documenter de nouveaux sujets d'intérêt pour l'institution (harcèlement au travail, atteintes aux droits de l'enfant dans le milieu scolaire, modalités d'accueil en commissariat, etc.).

ÉCHANTILLONNAGE ET DISPOSITIF D'ENQUÊTE

Au total, 5 030 personnes âgées de 18 à 79 ans ont été interrogées par téléphone. La durée moyenne des entretiens est de 37 minutes.

L'échantillon a été constitué de manière aléatoire (sondage aléatoire à deux degrés) pour pouvoir établir des **estimateurs représentatifs de la population résidant en France métropolitaine**.

Le terrain de cette 2^e édition s'est déroulé du 10 octobre 2024 au 11 janvier 2025. Sa réalisation a été confiée à l'institut de sondage Ipsos.

UN QUESTIONNAIRE APPROFONDI

Le questionnaire de l'enquête collecte des informations habituelles sur le profil social et démographique des personnes (âge, sexe, niveau de diplôme, lieu de résidence, etc.) **mais aussi des informations relatives à d'autres caractéristiques telles que l'origine** (apprehendée par le pays de naissance, la nationalité des parents et l'origine perçue), **la religion** (auto-déclarée et perçue), **l'orientation sexuelle, la situation de santé ou de handicap**, afin de mieux caractériser les difficultés ou discriminations auxquelles sont confrontés certains groupes sociaux.

Cette spécificité de l'enquête lui permet, dans une perspective intersectionnelle, d'articuler les différentes dimensions productrices de discriminations et d'inégalités. Cette approche se base sur l'hypothèse selon laquelle certaines personnes peuvent à la fois cumuler les discriminations liées à l'une de leurs caractéristiques propres (leur âge ou leur origine, par exemple), mais aussi subir des discriminations liées à l'intersection entre ces critères (et donc subir des discriminations spécifiques au fait d'être un jeune homme, par exemple).

Pour chaque thème traité dans le questionnaire (droits de l'enfant, expériences des discriminations, déontologie des forces de sécurité, relations avec les services publics, harcèlement au travail, santé), **l'enquête recueille auprès des personnes leur perception de la fréquence des atteintes aux droits dans la société française**. Elle documente également leur expérience en qualité de victime ou de témoin de telles situations. Pour chaque expérience rapportée sont recueillis des éléments sur les recours mobilisés (ou non) pour faire reconnaître ces atteintes aux droits.

L'ÉQUIPE

Menée sous la responsabilité du Défenseur des droits, l'enquête a bénéficié, pour l'élaboration de son questionnaire, des conseils scientifiques de chercheurs et chercheuses spécialisés sur les différents thèmes centraux de l'enquête. Les analyses de la présente publication ont été réalisées par les équipes du Défenseur des droits.

PRÉSENTATION DU DÉFENSEUR DES DROITS

Le Défenseur des Droits est une autorité administrative indépendante, dont les missions sont définies par la Constitution.

Il veille au respect des droits et libertés.

CETTE INSTITUTION POSSÈDE CINQ GRANDS DOMAINES DE COMPÉTENCE :

- les relations entre les usagers et les services publics ;
- la défense et la promotion des droits de l'enfant ;
- la lutte contre les discriminations ;
- le respect de la déontologie par les forces de sécurité ;
- la protection et l'orientation des lanceurs d'alerte.

L'INSTITUTION EXERCÉE UNE DOUBLE MISSION :

- la **protection des droits**, par le traitement des réclamations,
- la **promotion des droits** par des actions de sensibilisation, de formation, ainsi que par des recommandations et propositions de réforme.

À CE TITRE, LE DÉFENSEUR DES DROITS DISPOSE DE POUVOIRS PROPRES. IL PEUT NOTAMMENT :

- conduire des médiations, et régler les litiges à l'amiable, ce qu'il fait pour la grande majorité des réclamations reçues ;
- émettre des rappels à la loi ;
- rendre des décisions formulant des recommandations ;
- formuler des observations devant les juridictions françaises ou internationales ;
- émettre des avis devant le Parlement sur des projets de loi et propositions de loi.

Son intervention vise à apporter une réponse concrète aux situations individuelles, tout en contribuant à l'évolution des pratiques professionnelles et du droit.

L'institution s'appuie sur un ancrage territorial fort, incarné par un réseau de 630 délégués bénévoles, présents dans plus de 1 000 lieux d'accueil répartis sur l'ensemble du territoire national. Les délégués accueillent, écoutent et orientent celles et ceux qui le souhaitent dans leurs démarches. Ils sont formés pour recevoir, gratuitement, toute personne qui sollicite de l'aide pour faire valoir ses droits.

L'activité des délégués, en lien étroit avec les équipes du siège, contribue à documenter les atteintes aux droits, à traiter les réclamations de manière individualisée, et à construire une action de terrain adaptée aux réalités locales.

Les réclamations traitées par les délégués représentent plus des 3/4 de l'activité nationale du Défenseur des droits. La très grande majorité des réclamations reçues par les délégués concernent les relations d'usagers avec le service public (+ de 90%).

Enfin, le Défenseur des droits contribue activement à la réflexion et à la production de connaissances sur les enjeux relatifs aux droits fondamentaux.

- Il élabore et diffuse des outils à destination du grand public comme des professionnels,
- Il réalise des études, remet des avis au Parlement, et participe à l'évaluation des politiques publiques.
- À l'échelle internationale, il intervient dans le cadre du suivi de la mise en œuvre par la France des conventions des Nations Unies relatives aux droits des enfants, aux droits des femmes et aux droits des personnes handicapées, notamment par la production de rapports parallèles destinés aux comités compétents.

Cette approche globale, conjuguant action de proximité, expertise juridique et indépendance fonde la spécificité et la légitimité de l'action du Défenseur des droits.

Défenseur des droits - TSA 90716 - 75334 Paris Cedex 07 - 09 69 39 00 00

defenseurdesdroits.fr

