

# D



ENQUÊTE

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

18<sup>E</sup> BAROMÈTRE SUR LA PERCEPTION DES DISCRIMINATIONS  
DANS L'EMPLOI  
DÉC. 2025



ENQUÊTE  
SUR L'ACCÈS  
AUX DROITS

2<sup>E</sup> ÉDITION - VOLUME 3

Pour que le droit n'oublie personne

**Défenseurdesdroits**

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



ENQUÊTE  
SUR L'ACCÈS  
AUX DROITS

2<sup>E</sup> ÉDITION - VOLUME 3

---

ENQUÊTE

18<sup>e</sup> baromètre des discriminations dans l'emploi  
Les évolutions des discriminations dans l'emploi entre 2016 et 2024

D É C . 2 0 2 5

# TABLE DES MATIÈRES

<b>PRINCIPAUX RÉSULTATS</b>	<b>04</b>	<b>III· DES EXPÉRIENCES CONTRASTÉES SELON LE PROFIL DES PERSONNES</b>	<b>21</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>06</b>	<b>1· DES SITUATIONS DIFFÉRENCIÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL</b>	<b>21</b>
<b>MÉTHODOLOGIE</b>	<b>07</b>	<b>2· DES GROUPES SOCIAUX PLUS EXPOSÉS QUE D'AUTRES AU RISQUE DISCRIMINATOIRE</b>	<b>22</b>
<b>RÉSULTATS</b>		<b>2·1· Dans la recherche d'emploi, origine, âge, orientation sexuelle et handicap constituent les principaux facteurs de risque discriminatoire</b>	<b>22</b>
<b>I· LA PERCEPTION DES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI</b>	<b>10</b>	<b>2·2· Dans le déroulement de carrière, les femmes, les jeunes et les personnes non hétérosexuelles sont les plus exposées au risque discriminatoire</b>	<b>24</b>
<b>1· UNE FORTE RECONNAISSANCE DE L'EXISTENCE DE DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI</b>	<b>10</b>	<b>3· UN MOINDRE RENDEMENT DU DIPLÔME POUR LES VICTIMES DE DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI</b>	<b>27</b>
<b>2· UNE PERCEPTION DE L'EXISTENCE DE DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI QUI VARIE EN FONCTION DES PROFILS</b>	<b>12</b>	<b>IV· LES DÉMARCHES POUR FAIRE RECONNAÎTRE LA SITUATION</b>	<b>28</b>
<b>II· L'EXPÉRIENCE DE DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI</b>	<b>14</b>	<b>1· PLUS DE RÉACTIONS À LA SUITE D'UNE DISCRIMINATION QU'EN 2016</b>	<b>28</b>
<b>1· UNE EXPÉRIENCE PLUS FRÉQUENTE QUE DANS LES AUTRES DOMAINES</b>	<b>14</b>	<b>2· DES RAISONS SPÉCIFIQUES POUR NE PAS ENTREPRENDRE DE DÉMARCHES</b>	<b>29</b>
<b>2· RECHERCHE D'EMPLOI OU ÉVOLUTION DE CARRIÈRE : DES CRITÈRES DE DISCRIMINATION DIFFÉRENCIÉS</b>	<b>16</b>	<b>3· UN RECOURS VARIABLE SELON LES PROFILS</b>	<b>30</b>
<b>2·1· Lors de la recherche d'un emploi</b>	<b>16</b>	<b>CONCLUSION</b>	<b>32</b>
<b>2·2· Dans le déroulement de carrière</b>	<b>17</b>	<b>ANNEXES</b>	<b>33</b>
<b>3· DES QUESTIONS, PROPOS OU COMPORTEMENTS STIGMATISANTS DANS L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL</b>	<b>17</b>	<b>NOTES</b>	<b>36</b>
<b>3·1· Des questions en entretien sur des critères prohibés par la loi</b>	<b>17</b>		
<b>3·2· Des propos ou comportements stigmatisants sur le lieu de travail</b>	<b>19</b>		

# PRINCIPAUX RÉSULTATS

## PERCEPTION ET EXPÉRIENCES DES DISCRIMINATIONS

### LA PERCEPTION DES DISCRIMINATIONS

- L'emploi apparaît, comme en 2016, le domaine considéré comme le plus discriminant : 43 % des actifs considèrent que des personnes sont « souvent » discriminées lors de la recherche d'un emploi et 29 % que c'est « souvent » le cas dans le déroulement de carrière.
- Si cette reconnaissance des discriminations est davantage rapportée par les personnes qui en ont fait elles-mêmes l'expérience, elle l'est aussi par des personnes n'en ayant pas été victimes : 40 % des personnes ne rapportant pas de discrimination dans la recherche d'emploi pensent que des personnes sont « souvent » traitées défavorablement à cette occasion et 24 % de celles ne rapportant pas de discrimination dans le déroulement de carrière en reconnaissent l'existence fréquente.
- Si la perception des discriminations est relativement stable au sein des groupes sociaux, les jeunes comme les personnes non hétérosexuelles sont, en 2024, plus nombreuses à en reconnaître l'existence, dans la recherche d'emploi comme dans le déroulement de carrière.

### L'EXPÉRIENCE DE DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI

- Les personnes rapportant l'expérience de discrimination au cours des cinq dernières années déclarent, le plus souvent, qu'elles se sont produites dans le déroulement de carrière (dans 21 % des cas) ou lors de la recherche d'un emploi (14 %).
- Les discriminations lors de la recherche d'emploi sont le plus souvent liées à l'âge

(pour 64 % des seniors, discriminés à cette occasion) ou à l'origine réelle ou supposée (pour 53 % des personnes perçues comme noires, arabes ou maghrébines).

- Celles qui interviennent dans le déroulement de carrière sont le plus souvent en raison du sexe (pour plus d'une femme sur deux discriminées dans ce cadre).
- Les personnes rapportant l'expérience de discrimination dans l'emploi déclarent également plus fréquemment qu'on leur a posé des questions personnelles en entretien (80 % de celles discriminées à l'occasion d'une recherche d'emploi) ou avoir fait l'objet de propos ou comportements stigmatisants sur le lieu de travail (74 % de celles discriminées dans le déroulement de carrière).

### L'EXPÉRIENCE DE DISCRIMINATION SELON LES CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES

- Certains publics rapportent plus fréquemment avoir été discriminés au cours d'une recherche d'emploi : c'est le cas de près d'un chômeur sur deux et de plus d'un employé ou ouvrier sur trois.
- L'origine perçue constitue le principal facteur d'exposition aux discriminations dans la recherche d'emploi : les personnes perçues comme noires, arabes ou maghrébines ont un risque 2,8 fois plus élevé que celles perçues comme blanches d'en rapporter l'expérience (contre 2,2 en 2016).
- Dans le déroulement de carrière, les femmes ont 2 fois plus de risque de rapporter l'expérience de discrimination que les hommes.
- Les 18-24 ans ont 2 fois plus de risque de rapporter l'expérience de discrimination que les 45-54 ans, dans la recherche d'emploi comme dans le déroulement de carrière.

- Les personnes non hétérosexuelles ont 1,9 fois plus de risque que les autres de rapporter l'expérience de discrimination dans la recherche d'emploi et 1,6 fois plus de risque dans le déroulement de carrière, alors qu'aucune différence n'était observée en 2016.
- De la même manière, les personnes portant un signe religieux ont 1,5 fois plus de risque de rapporter des discriminations dans la recherche d'emploi que les autres.
- Dans le déroulement de carrière, les femmes diplômées d'un master ou d'un doctorat rapportent plus souvent avoir été discriminées que celles peu ou pas diplômées (risque 1,4 fois plus élevé que pour celles ayant un diplôme inférieur au baccalauréat). Celles ayant été discriminées sont significativement moins nombreuses à exercer un emploi de niveau cadre que les hommes rapportant l'expérience de telles situations (43 % contre 63 %).

#### LES DÉMARCHES POUR FAIRE RECONNAÎTRE LA SITUATION

- Seulement 12 % des personnes discriminées dans le déroulement de carrière et 4 % de celles discriminées dans la recherche d'emploi déclarent avoir pris contact avec une association, le Défenseur des droits, un avocat, avoir saisi la justice ou déposé plainte.
- L'absence de démarches est le plus souvent liée à la crainte que tout recours soit inutile ou infructueux.
- Le manque de connaissance des ressources disponibles pour se faire aider reste un frein important : 44 % des personnes discriminées dans la recherche d'emploi et 42 % de celles discriminées dans le déroulement de carrière n'ont pas entrepris de démarches faute de savoir vers qui se tourner.

---

# INTRODUCTION

---

Réalisée par le Défenseur des droits en partenariat avec l'Organisation internationale du travail (OIT), cette 18<sup>e</sup> édition du Baromètre des discriminations dans l'emploi actualise l'état des lieux qui avait été dressé lors de sa 10<sup>e</sup> édition. Dans un contexte où de nombreux travaux, notamment ceux de l'institution, soulignent la hausse des discriminations rapportées ces dernières années<sup>1</sup>, cette étude vise à examiner les évolutions observées dans les représentations et les expériences de discrimination rapportées dans le milieu professionnel.

En effet, l'emploi constitue le domaine dans lequel les discriminations sont les plus fréquemment rapportées, aussi bien dans les enquêtes menées en population générale<sup>2</sup> 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 privé (27 % de celles reçues au cours de l'année) ou l'emploi public (21 %). Toutefois, et en dépit de 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 essentiel pour questionner ce paradoxe. C'est ce à quoi s'attache la réédition de l'enquête Accès aux droits, menée par le Défenseur des droits en 2024. Elle permet de 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 résultats de l'enquête menée en 2016 avaient déjà mis en évidence la forte prévalence des discriminations dans l'emploi par rapport aux autres sphères de la vie sociale et le caractère cumulatif des discriminations touchant les personnes réunissant plusieurs caractéristiques potentiellement discriminantes (sexe, âge, origine, handicap).

Cette nouvelle étude actualise cet état des lieux et apporte un éclairage sur les évolutions observées au cours de la dernière décennie. Elle explore pour cela de nouvelles dimensions de l'enquête, en distinguant les dynamiques propres aux discriminations à l'embauche de celles qui se manifestent dans le déroulement de carrière. Elle questionne par ailleurs la propension à entreprendre des démarches au regard de l'articulation entre les expériences de discrimination rapportées et les autres comportements hostiles dans le milieu professionnel.

# MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

Pour la 18<sup>e</sup> édition du Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail (OIT) se sont fixé pour objectif d'actualiser la photographie générale établie à l'occasion de sa 10<sup>e</sup> édition, qui reposait sur l'exploitation de la première édition de l'enquête Accès aux droits (EAD 2016), et d'en questionner les évolutions. À cette fin, elle s'appuie sur la réédition de l'enquête Accès aux droits de 2024.

## 1· OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

L'enquête Accès aux droits (EAD) a été conduite pour la première fois en 2016 et a donné lieu à une série de publications par le Défenseur des droits<sup>3</sup>. Elle cherche à documenter en population générale les atteintes aux droits relevant des différents domaines de compétence de l'institution : déontologie des forces de sécurité<sup>4</sup>, relations avec les services publics<sup>5</sup>, discriminations, droits de l'enfant, lanceurs d'alerte<sup>6</sup>.

Son renouvellement en 2024 s'inscrit dans une volonté de l'institution de mieux connaître les évolutions survenues depuis lors en matière d'accès aux droits et de discriminations vécues par la population de France métropolitaine. À ce titre, et malgré quelques évolutions visant à prendre en considération 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.), le questionnaire et ses différents blocs thématiques restent en grande partie similaires à ceux de l'enquête de 2016, ce qui permet d'adopter une analyse comparative.

## 2· ÉCHANTILLONNAGE ET DISPOSITIF D'ENQUÊTE

L'échantillon a été constitué de manière aléatoire pour pouvoir établir des estimateurs représentatifs de la population âgée de 18 à 79 ans résidant en France métropolitaine.

La sélection des individus a été réalisée à partir d'un sondage aléatoire à deux degrés, reposant sur : (1) la constitution d'une base de numéros de téléphone filaires et mobiles, correspondant à la population des ménages en France métropolitaine puis (2) le tirage au sort au sein des ménages, selon la méthode Kish, de la personne à interroger.

En cas d'absence, les numéros de téléphone étaient composés jusqu'à 20 fois, de 13h à 21h du lundi au vendredi et de 9h30 à 16h le samedi. Les personnes pouvaient également fixer un rendez-vous lorsqu'elles n'étaient pas disponibles dans l'immédiat.

Afin de tester le questionnaire, la formulation et la compréhension des questions, leur enchaînement et la durée de passation, une enquête pilote a été préalablement réalisée en septembre 2024 auprès de 50 personnes.

Le terrain de cette 2<sup>de</sup> édition s'est déroulé du 10 octobre 2024 au 11 janvier 2025. Sa réalisation a été confiée à l'institut de sondage Ipsos. Conformément au règlement général à la protection des données (RGPD), l'enquête était libre et volontaire, et les répondants pouvaient à tout moment refuser de répondre à une question s'ils le souhaitaient.

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

Les analyses ont été pondérées afin de tenir compte du plan de sondage complexe de l'enquête ainsi que du redressement de l'échantillon sur les caractéristiques sociodémographiques de la population de France métropolitaine issues du recensement.

Les analyses ont été réalisées avec le logiciel Stata. Seules les différences statistiquement significatives sont signalées dans la présentation des résultats.

### 3· 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 du Centre d'étude et de recherche travail organisation pouvoir (Certop/CNRS), du Centre de recherches sociologiques sur le droit et les institutions pénales (Cesdip/CNRS), du Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (CNLE), de France Stratégie, de l'Institut national d'études démographiques (Ined), de l'Observatoire des non-recours aux droits et services (Odenore/Pacte CNRS), et du laboratoire Professions institutions temporalités (Printemps/CNRS), 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.

### 4· 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 (appréhendée 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.

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.

### 5· LES QUESTIONS RELATIVES AUX DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI

Les personnes enquêtées sont questionnées sur leur perception de l'existence de discriminations en France, dans les différents champs d'application prévus par la loi (à l'occasion de la recherche d'un emploi, dans le déroulement de carrière, lors d'un contrôle de police, d'une recherche de logement ou d'hébergement, etc.). Elles sont aussi interrogées sur leurs expériences de telles situations au cours des cinq dernières années. L'enquête s'intéresse plus en détail à leur dernière expérience discriminatoire, le domaine dans lequel elle s'est produite, le ou les critère(s) sur lesquels elle était fondée, leurs réactions face à cette situation, les voies de recours mobilisées pour la faire reconnaître et, le cas échéant, les raisons de ne pas avoir entrepris de démarches.

Le questionnaire ayant légèrement évolué entre 2016 et 2024, la comparaison des résultats entre les deux années d'enquêtes n'est menée que lorsque les données le permettent.

Les analyses portent uniquement sur la population active en âge de travailler, c'est-à-dire les personnes âgées de 18 à 64 ans ayant déclaré être en emploi ou au chômage au moment de l'enquête. La suite de cette étude fait référence aux personnes actives.



### **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)<sup>7</sup>.

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 quelle(s) circonstance(s) ces situations se sont-elles produites ? Se sont-elles répétées ? Quelles réactions ont-elles entraînées ?

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

# RÉSULTATS

## I · LA PERCEPTION DES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI

### 1 · UNE FORTE RECONNAISSANCE DE L'EXISTENCE DE DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI

#### DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Est qualifiée de discrimination dans l'emploi une situation dans laquelle, en raison d'un critère protégé par la loi (sexe, âge, origine, handicap, etc.), une personne fait l'objet d'un traitement moins favorable qu'une autre placée dans une situation comparable en matière d'accès à l'emploi, de travail, y compris de travail indépendant ou non salarié, ainsi que de conditions de travail, de formation professionnelle et de promotion professionnelle.

Comme en 2016, la recherche d'emploi apparaît comme le domaine le plus discriminant du point de vue des personnes actives (graphique 1). En 2024, 43 % d'entre elles déclarent que, aujourd'hui, en France, des personnes sont « *souvent* » traitées défavorablement ou discriminées lors d'une recherche d'emploi et 52 % pensent que c'est « *parfois* » le cas.

Le déroulement de carrière professionnelle constitue le troisième domaine où l'existence de discriminations est la plus fréquemment reconnue après la recherche d'un emploi

et la recherche d'un logement ou d'un hébergement : en 2024, 29 % de la population pense que des personnes sont « *souvent* » discriminées à cette occasion et 64 % déclare que des personnes font « *parfois* » l'objet de telles discriminations.

La perception des discriminations est toutefois très variable en fonction des domaines : si plus de 9 personnes sur 10 attestent de l'existence d'inégalités de traitement dans la recherche d'emploi ou de logement, dans le déroulement de carrière ou lors d'un contrôle de police, les discriminations prenant place dans les lieux de loisirs, dans l'accès aux services bancaires ou dans l'accès aux soins sont nettement moins reconnues<sup>8</sup>. Cette variabilité tient, au moins pour partie, à la plus grande visibilité des discriminations dans certains domaines. Les études publiées et les informations relayées par les médias, les mesures mises en place pour lutter contre les discriminations et les efforts de communication mis en œuvre par les employeurs et les services publics peuvent influencer cette perception collective<sup>9</sup>.

## GRAPHIQUE 1

## PERCEPTION DE L'EXISTENCE DE DISCRIMINATION SELON LES DOMAINES (EN %)

2024

- Jamais
- Parfois
- Souvent

Recherche d'emploi



Recherche d'un logement



Déroulement de carrière



Contrôle de police



À l'école, l'université



Relations avec les SP\*



Lieux de loisirs



Accès aux services bancaires



Accès aux soins



2016

- Jamais
- Rarement/parfois
- Souvent/très souvent

Recherche d'emploi



Recherche d'un logement



Déroulement de carrière



Contrôle de police



À l'école, l'université



Relations avec les SP\*



Lieux de loisirs



**Note.** SP\* = services publics. En 2016, les enquêtés n'étaient pas interrogés sur leur perception de l'existence de discriminations dans l'accès aux services bancaires ou d'assurance ou dans l'accès aux soins. En 2024, les modalités de réponse « *rarement* » et « *très souvent* » ne sont plus proposées.

**Champ.** Personnes actives (en emploi ou au chômage) âgées de 18 à 64 ans résidant en France métropolitaine en 2016 (N = 3 618) et en 2024 (N = 3 530).

**Lecture.** En 2024, 43 % de la population active pense qu'aujourd'hui, en France, des personnes sont souvent traitées défavorablement ou discriminées lors d'une recherche d'emploi.

**Sources.** Enquêtes Accès aux droits, 2016 et 2024.



## 2· UNE PERCEPTION DE L'EXISTENCE DE DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI QUI VARIE EN FONCTION DES PROFILS

Les personnes ayant déclaré avoir déjà fait l'expérience de discriminations ont une perception plus élevée de ces phénomènes que celles n'en ayant jamais fait l'expérience. Ainsi, 63 % des personnes ayant déclaré avoir été discriminées dans la recherche d'emploi pensent que des personnes sont « *souvent* » discriminées à cette occasion. De la même manière, 46 % des victimes de discriminations dans le déroulement de carrière déclarent que de telles situations se présentent « *souvent* » dans la société française. Toutefois, une part non négligeable des personnes n'ayant pas elles-mêmes fait l'objet de discriminations reconnaissent leur existence sur le marché du travail : 40 % considèrent que des personnes sont « *souvent* » discriminées en France lors de la recherche d'emploi et 24 % dans le déroulement de carrière. La perception des discriminations n'est, de ce fait, pas uniquement liée à l'expérience directe de telles situations : elle varie selon les caractéristiques personnelles et les parcours individuels (graphique 2).

Ainsi, les facteurs sociodémographiques qui expliquent le risque de déclarer penser que des personnes sont « *souvent* » discriminées dans la recherche d'emploi ou dans le déroulement de carrière ont évolué entre 2016 et 2024, traduisant des changements dans la perception des discriminations dans la société française.

Certains publics restent davantage sensibles au sujet des discriminations, en 2024 comme en 2016. C'est notamment le cas des personnes diplômées d'un master ou d'un doctorat par rapport à celles ayant un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat ou de celles perçues comme noires, arabes ou maghrébines par rapport à celles perçues comme blanches<sup>10</sup>.

Pour d'autres publics, la perception de l'existence de discriminations fréquentes sur le marché du travail a évolué au cours des huit dernières années. Notamment, les jeunes, qui sont, en 2024, plus nombreux à en reconnaître l'existence, dans la recherche d'emploi comme dans le déroulement de carrière, alors qu'aucune différence n'était observée en fonction de l'âge en 2016. C'est également le cas des personnes non hétérosexuelles, qui déclarent davantage que les autres penser que de telles discriminations existent en France.

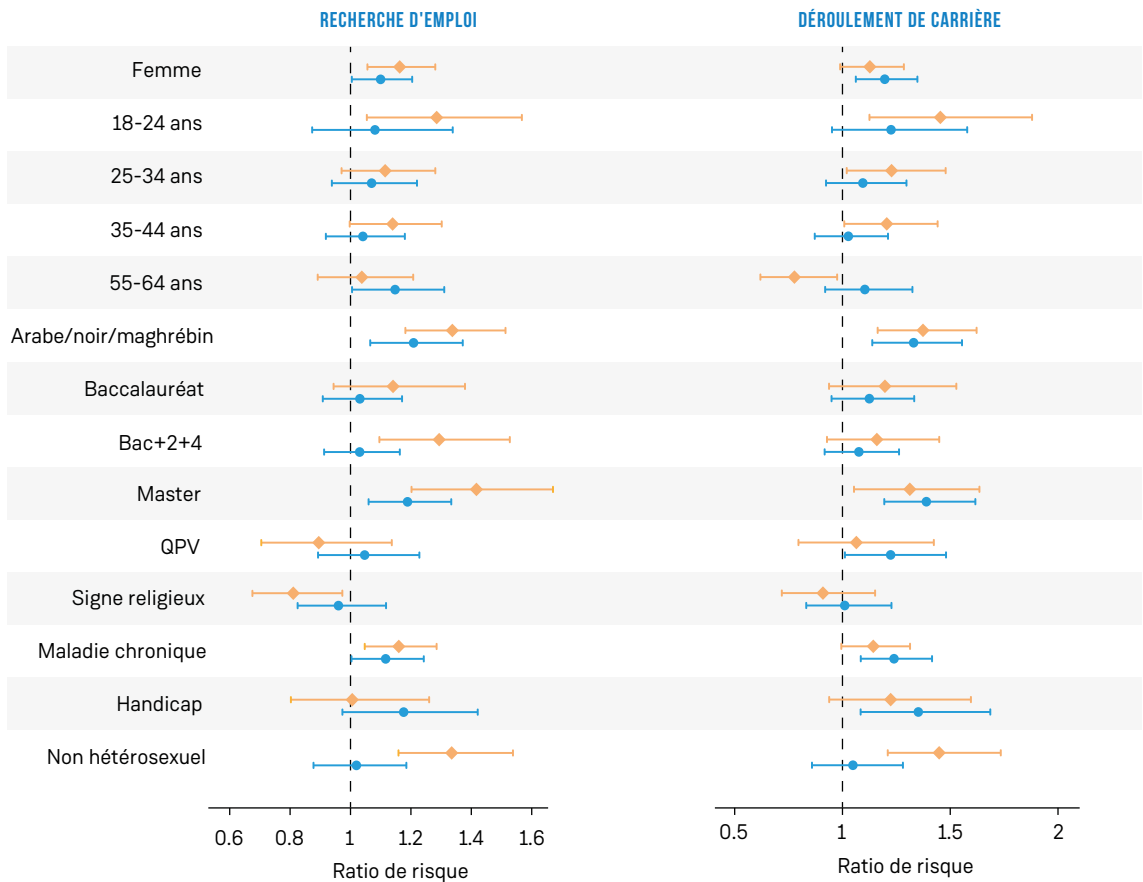
Finalement, si les femmes, les personnes en situation de handicap et les personnes atteintes d'un problème de santé ou d'une maladie chronique déclaraient davantage

que les autres reconnaître l'existence de discriminations fréquentes dans l'emploi en 2016, elles le déclarent autant que les autres en 2024.

**GRAPHIQUE 2**

**PROBABILITÉ DE PERCEVOIR L'EXISTENCE DE DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI (RATIOS DE RISQUE)**

- ◆ 2024
- 2016



**Note.** QPV = quartier prioritaire de la politique de la ville. Les probabilités de déclarer que des personnes font « souvent » l'objet de traitements défavorables ou discriminatoires lors de la recherche d'emploi ou dans le déroulement de carrière sont estimées, les ratios de risque et leurs intervalles de confiance au seuil de 95 % sont ici reportés. Le détail des résultats est présenté dans l'annexe 1.

**Champ.** Personnes actives (en emploi ou au chômage) âgées de 18 à 64 ans résidant en France métropolitaine, en 2016 (N= 3 618) et en 2024 (N = 3 530).

**Lecture.** Par rapport aux hommes, les femmes ont un risque 1,2 fois plus élevé de déclarer que, en France, des personnes sont souvent traitées défavorablement ou discriminées lors d'une recherche d'emploi et cet écart est statistiquement significatif (puisque l'intervalle de confiance est strictement différent de 1).

**Sources.** Enquêtes Accès aux droits, 2016 et 2024.

## II · L'EXPÉRIENCE DE DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI

### 1 · UNE EXPÉRIENCE PLUS FRÉQUENTE QUE DANS LES AUTRES DOMAINES

En 2024, **tous domaines de la vie confondus, 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<sup>11</sup> (graphique 3 page suivante). Cette proportion semble relativement stable dans le temps, puisqu'elle était de 39 % en 2016.

En 2024 comme en 2016, **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.), ce qui est conforme avec les travaux portant sur le sujet<sup>12</sup>. Parmi les actifs rapportant avoir été discriminés en raison de l'un de ces critères en 2024, 21 % déclarent que ces expériences ont eu lieu dans le déroulement de carrière et 14 % à l'occasion d'une recherche d'emploi contre respectivement 29 % et 18 % en 2016<sup>13</sup>.

On relève ainsi que les expériences de discriminations sont davantage rapportées dans le déroulement de carrière que dans le recrutement, alors que la perception des discriminations dans la recherche d'emploi est plus forte. Ce décalage entre les discriminations perçues au sein de la société française et les discriminations rapportées par ceux qui pensent en avoir été victimes peut avoir plusieurs sources. D'une part, il pourrait tenir au fait que les discriminations à

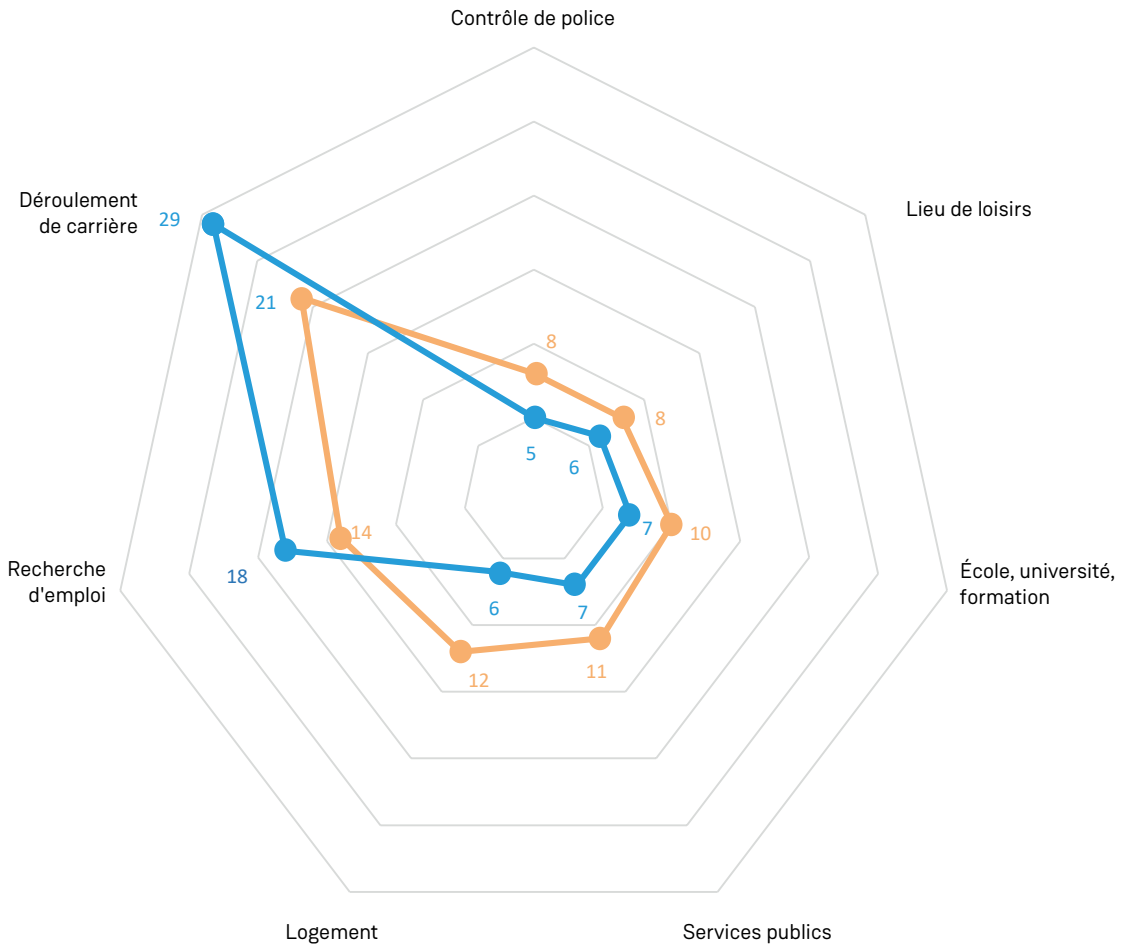
l'embauche sont les plus documentées (notamment *via* des campagnes de *testing*) : de telles recherches sont régulièrement menées, leurs résultats bénéficient d'une large couverture médiatique et donc ces discriminations sont les plus « *visibilisées* ». D'autre part, une situation discriminatoire pourrait être plus facilement identifiable lorsqu'elle intervient dans le déroulement de carrière, la personne concernée étant notamment en capacité de comparer sa situation à celle de ses collègues, alors même qu'il est particulièrement difficile d'objectiver une différence de traitement dans un recrutement donné : le candidat n'ayant bien souvent aucune réponse personnalisée, il ne dispose pas des informations concernant la personne *in fine* recrutée et les critères sur lesquels elle l'a été.

Enfin, si les expériences de discrimination dans le milieu professionnel semblent moins fréquemment rapportées qu'en 2016, une part plus importante de la population active déclare avoir été traitée défavorablement ou discriminée dans les autres domaines. Les personnes actives sont, par exemple, deux fois plus nombreuses qu'en 2016 à déclarer en avoir fait l'expérience à l'occasion de la recherche d'un logement ou d'un hébergement (12 % en 2024 contre 6 % en 2016).

**GRAPHIQUE 3**

**EXPÉRIENCE DE DISCRIMINATION LIÉES AU SEXE, À L'ÂGE, À L'ORIGINE, À LA COULEUR DE PEAU, À LA RELIGION, À L'ÉTAT DE SANTÉ, AU HANDICAP OU À LA GROSSESSE/MATERNITÉ (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES, EN %)**

● 2024  
● 2016



**Note.** L'expérience des discriminations selon les domaines est mesurée parmi les personnes déclarant avoir été discriminées en raison du sexe, de l'âge, de la grossesse ou la maternité, l'origine ou la couleur de peau, la religion, l'état de santé ou le handicap au cours des cinq dernières années.

**Champ.** Personnes actives (en emploi ou au chômage) âgées de 18 à 64 ans résidant en France métropolitaine en 2016 (N= 3 618) et en 2024 (N = 3 530).

**Lecture.** En 2024, 21 % des personnes discriminées en raison de leur sexe, leur âge, leur grossesse, leur maternité, leur origine ou leur couleur de peau, leur religion, leur état de santé ou de handicap déclarent avoir été discriminées dans le déroulement de carrière. Elles étaient 29 % en 2016.

**Sources.** Enquêtes Accès aux droits, 2016 et 2024.

## 2- RECHERCHE D'EMPLOI OU ÉVOLUTION DE CARRIÈRE : DES CRITÈRES DE DISCRIMINATION DIFFÉRENCIÉS

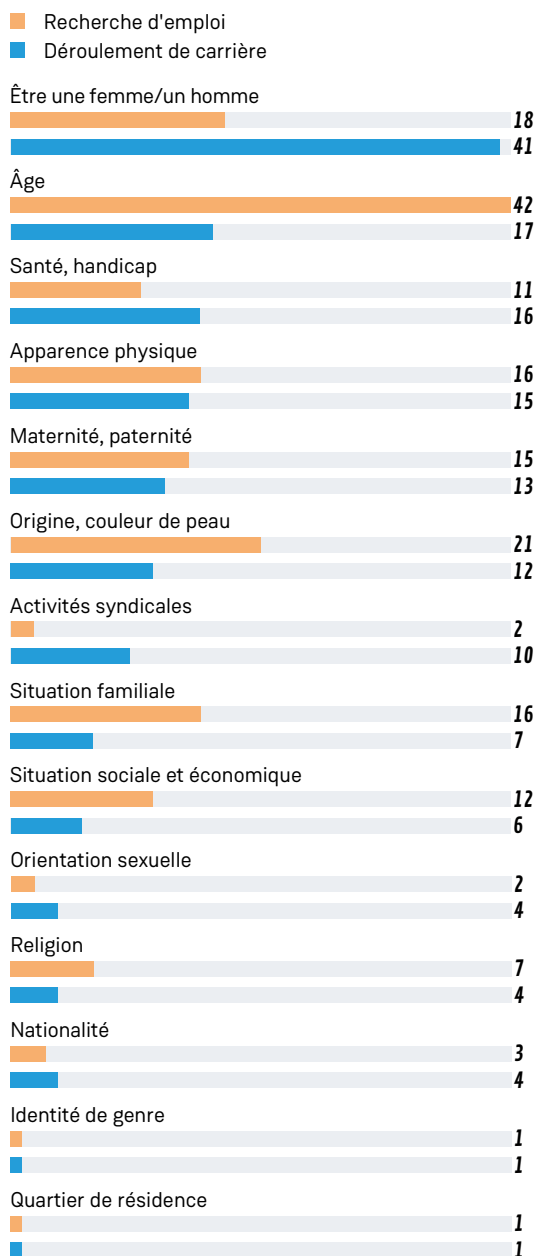
Les discriminations en raison de l'apparence physique, la maternité ou la paternité, l'identité de genre, la nationalité ou le quartier de résidence sont aussi fréquemment rapportées par les personnes discriminées lors d'une recherche d'emploi ou dans le déroulement de carrière. Cependant, pour les autres critères, des écarts importants sont observés selon le contexte (graphique 4)<sup>14</sup>.

### 2-1- LORS DE LA RECHERCHE D'UN 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<sup>15</sup>, soit 42 % des enquêtés. Ce motif est encore plus fréquemment rapporté par les personnes âgées de 50 à 64 ans discriminées à cette occasion (64 % d'entre elles) que parmi les 18-29 ans (39 %). L'insertion sur le marché du travail et les transitions professionnelles en fin de carrière constituent des moments de vulnérabilité. En ce sens, le précédent Baromètre du Défenseur des droits révélait que les discriminations des seniors sont les plus fréquentes lors de la recherche d'un emploi faisant suite à une rupture professionnelle<sup>16</sup>.

D'autres motifs de discrimination, laissant suggérer l'appartenance à un groupe minoritaire, sont également plus fréquemment cités lors de la recherche d'un emploi que dans le déroulement de carrière. C'est notamment le cas de l'origine ou de la couleur de peau, rapportées comme motif de discrimination par 21 % des personnes discriminées à l'embauche (contre 12 % de celles discriminées dans le déroulement de carrière), en faisant le second motif le plus souvent évoqué après l'âge. 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 à leur couleur de peau. De la même manière, la religion est également deux fois plus souvent invoquée comme critère de discrimination par les personnes discriminées dans leur recherche d'emploi (7 % d'entre elles)

**GRAPHIQUE 4**  
CRITÈRES CITÉS LORS DE LA DERNIÈRE EXPÉRIENCE DE DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI EN 2024 (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES, EN %)



**Champ.** Personnes actives (en emploi ou au chômage) âgées de 18 à 64 ans résidant en France métropolitaine dont la dernière discrimination s'est produite lors d'une recherche d'emploi (N = 152) ou dans le déroulement de carrière (N = 469).

**Lecture.** Parmi les personnes dont la dernière expérience discriminatoire a eu lieu à l'occasion d'une recherche d'emploi, 18 % déclarent que c'était en raison de leur sexe (du fait d'être une femme ou un homme).

**Source.** Enquête Accès aux droits, 2024.



que dans le déroulement de carrière (4 %), tout comme la situation économique ou sociale (12 % contre 6 %).

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 %). Ces dernières 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<sup>17</sup>.

## 2-2· DANS LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

**Lorsqu'elles interviennent dans le déroulement de carrière, les discriminations sont le plus souvent liées au sexe**, 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). De nombreuses analyses 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 professionnelles<sup>18</sup>.

En ce sens, 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 %).

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 %).

Notons enfin que les discriminations liées aux activités syndicales, quasi exclusivement

dénoncées comme entravant le déroulement de carrière, concernent 1 personne discriminée sur 10 à cette occasion.

## 3· DES QUESTIONS, PROPOS OU COMPORTEMENTS STIGMATISANTS DANS L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

Les traitements discriminatoires peuvent s'accompagner d'autres comportements hostiles dans le milieu professionnel. Des propos stigmatisants ou des situations de dévalorisation, qui peuvent relever de situations de harcèlement discriminatoire, révèlent le caractère continu et protéiforme des discriminations<sup>19</sup> ou constituer en eux-mêmes, même s'ils ne sont pas répétés, des éléments de fait laissant présumer une discrimination<sup>20</sup>.

Afin de l'étudier, l'enquête s'intéresse aux questions éventuellement posées en entretien<sup>21</sup> en lien avec des critères protégés, ainsi qu'aux propos et comportements stigmatisants sur le lieu de travail.

### 3-1· DES QUESTIONS EN ENTRETIEN SUR DES CRITÈRES PROHIBÉS PAR LA LOI

Dans le processus d'embauche, le choix de la personne recrutée est encadré par deux principes fondamentaux : l'interdiction de discriminer et le respect de la vie privée. Lors d'un entretien d'embauche, les informations demandées doivent ainsi présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles<sup>22</sup>. Ainsi, chaque question posée doit avoir pour finalité de vérifier la compatibilité entre les compétences du candidat et le poste proposé. Poser des questions personnelles n'ayant aucun lien avec les exigences de la fonction peut constituer un élément permettant de présumer l'existence d'une discrimination.

Selon l'enquête, 52 % des personnes ayant passé un entretien d'embauche, un concours administratif ou un entretien d'évaluation avec un supérieur hiérarchique au cours des cinq dernières années déclarent que des questions leur ont été posées concernant un critère

prohibé par la loi (graphique 5). C'était déjà le cas de 49 % des enquêtés interrogés sur le sujet en 2016.

C'est **le plus souvent sur leur âge que les enquêtés rapportent avoir été questionnés, en particulier les jeunes** : c'est le cas de 50 % des 18-24 ans et de 28 % des 55-64 ans contre 18 % des 35-54 ans. Une personne enquêtée sur quatre a été interrogée sur sa situation familiale, aussi bien parmi les hommes que parmi les femmes, mais nettement plus fréquemment pour les femmes âgées de 25 à 34 ans (35 % contre 25 % des hommes du même âge). De la même manière, **les femmes déclarent deux fois plus souvent avoir été interrogées sur leurs projets de parentalité** que les hommes ; c'est notamment le cas de 22 % de celles âgées de 25 à 34 ans.

Les personnes en situation de handicap (48 % d'entre elles) et, dans une moindre mesure, celles ayant un problème de santé ou une maladie chronique (21 %) sont nettement plus souvent interrogées sur l'état de santé ou le handicap que les autres (10 %).

Si l'origine ou la couleur de peau font plus rarement l'objet de questions en entretien, les personnes perçues comme noires, arabes, ou maghrébines y sont 9 fois plus confrontées (18 %) que les personnes perçues comme blanches (2 %).

De plus, 10 % des enquêtés rapportent avoir été questionnés sur leur apparence physique ; c'est plus souvent le cas des jeunes (19 % des 18-29 ans contre 3 % des 50-64 ans) ou des personnes portant un signe religieux (17 %). Les questions portant sur la religion sont, par ailleurs, plus souvent rapportées par les personnes musulmanes (12 % d'entre elles) que chrétiennes (2 %) ou que celles ne se déclarant d'aucune religion (1 %).

Enfin, 11 % des enquêtés déclarent avoir déjà été interrogés sur leur quartier de résidence, en particulier ceux résidant dans l'agglomération parisienne (19 %), âgés de 18 à 29 ans (19%) ou perçus comme noirs, arabes ou maghrébins (21 %).

Ces questions, portant sur des critères prohibés par la loi, ciblent davantage certaines populations. Elles sont le reflet des stéréotypes et préjugés

pouvant engendrer des discriminations lors du recrutement. L'enquête ne permet pas d'établir le contexte dans lequel ces questions ont été posées et si elles pouvaient, au moins dans certains cas, relever des nécessités du poste. Il apparaît toutefois que **les personnes qui rapportent l'expérience de discrimination dans la recherche d'emploi sont également plus souvent confrontées à ce type de questions** : c'est le cas de 80 % des personnes discriminées dans la recherche d'emploi au cours des cinq dernières années.

**GRAPHIQUE 5**  
**QUESTIONS POSÉES LORS D'UN ENTRETIEN D'EMBAUCHE, CONCOURS ADMINISTRATIF OU ENTRETIEN D'ÉVALUATION (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES, EN %)**



**Champ.** Personnes ayant passé un entretien d'embauche, un concours administratif ou un entretien d'évaluation par un supérieur hiérarchique au cours des cinq dernières années (N = 2 582).

**Lecture.** 29 % des personnes ayant passé un entretien d'embauche, un concours administratif ou un entretien d'évaluation par un supérieur hiérarchique déclarent qu'on leur a parlé de leur âge à cette occasion.

**Source.** Enquête Accès aux droits, 2024.

### 3-2- DES PROPOS OU COMPORTEMENTS STIGMATISANTS SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Au cours de la dernière décennie, une part plus importante des actifs rapporte avoir fait l'objet de **propos et comportements stigmatisants sur le lieu de travail** : en 2024, 34 % d'entre eux déclarent en avoir fait l'objet au cours des cinq dernières années ; 25 % le déclaraient en 2016<sup>23</sup>. Cette augmentation des comportements ou propos stigmatisants est observée qu'ils 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 %).

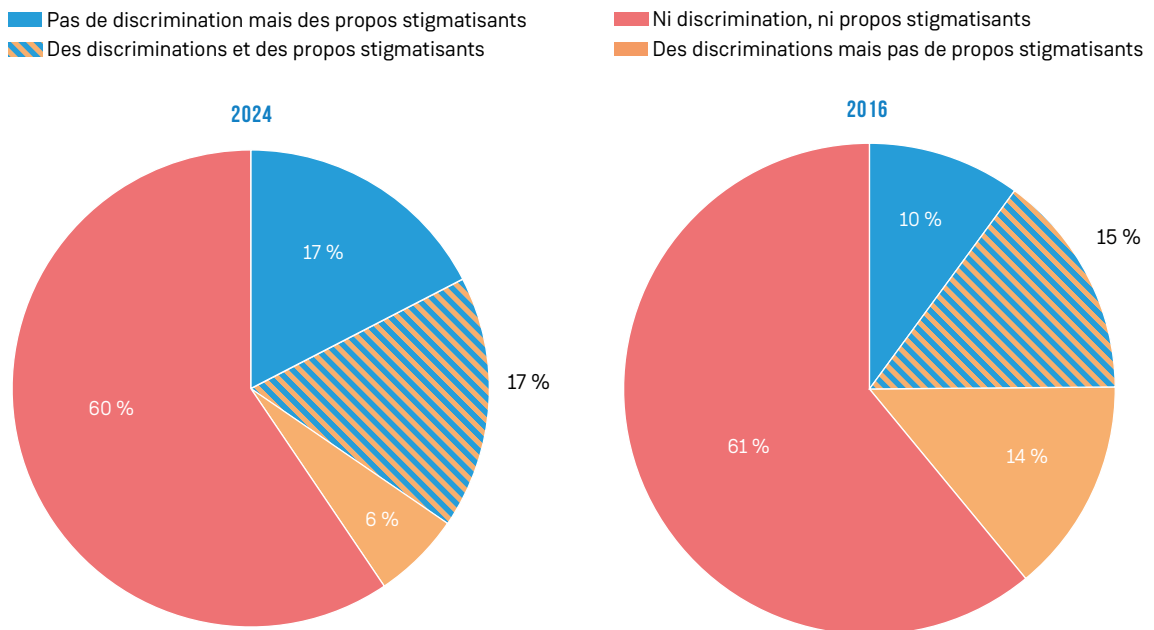
Si la précédente édition de l'enquête Accès aux droits soulignait la récurrence du cumul entre propos et comportements stigmatisants d'une part et discriminations dans le déroulement de

carrière d'autre part<sup>24</sup>, sa réédition montre que ce constat tend à perdurer : 17 % de la population active déclare avoir cumulé ces deux types d'expérience au cours des cinq dernières années ; c'était le cas de 15 % des actifs en 2016 (graphique 6).

Par ailleurs, une part plus importante de la population active déclare avoir fait l'objet de propos ou comportements stigmatisants sur le lieu de travail sans même rapporter l'expérience de discrimination (ils sont 17 % en 2024 contre 10 % en 2016). Si cette augmentation des propos et comportements stigmatisants rapportés peut traduire une dégradation de l'environnement de travail des personnes en faisant l'objet, elle peut également être le fruit d'une prise de conscience du caractère inapproprié que revêtent de tels propos ou comportements sur le lieu de travail.

#### GRAPHIQUE 6

#### EXPÉRIENCE DE PROPOS OU COMPORTEMENTS STIGMATISANTS SUR LE LIEU DE TRAVAIL ET VÉCU DE DISCRIMINATIONS DANS LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE (EN %)



**Champ.** Personnes actives (en emploi ou au chômage) âgées de 18 à 64 ans résidant en France métropolitaine en 2016 (N = 3 530) et en 2024 (N = 3 616).

**Lecture.** En 2024, 17 % de la population active déclare avoir fait l'objet de discrimination et de propos stigmatisants dans le déroulement de carrière au cours des cinq dernières années.

**Sources.** Enquêtes Accès aux droits, 2016 et 2024.



Toutefois, la multiplication de propos offensants ou la survenue d'un comportement hostile grave peuvent constituer en droit une situation de harcèlement discriminatoire répréhensible par la loi<sup>25</sup>, en tant que « *tout agissement lié à [un ou plusieurs critères de discrimination], subi par une personne ayant pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de*

*créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* »<sup>26</sup>. De tels propos peuvent également permettre d'établir le caractère discriminatoire d'une sanction, d'une absence d'évolution de carrière ou d'un licenciement<sup>27</sup>.

# III· DES EXPÉRIENCES CONTRASTÉES SELON LE PROFIL DES PERSONNES

## 1· DES SITUATIONS DIFFÉRENCIÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'enquête interroge les expériences discriminatoires vécues au cours des cinq dernières années et documente, parallèlement, la situation professionnelle des répondants au moment de l'enquête. Il n'est, de ce fait, pas possible d'établir de lien de causalité entre expériences discriminatoires et situation d'emploi. Toutefois, il apparaît que les personnes ayant déclaré des situations d'emploi précaires au moment de l'enquête déclarent significativement plus souvent avoir fait l'objet de discriminations dans la recherche d'emploi que les autres. Ainsi, parmi les personnes ayant recherché un emploi au cours des cinq dernières années, celles qui sont au chômage au moment de l'enquête rapportent plus fréquemment avoir été discriminées au cours d'une recherche d'emploi (49 %) que celles inactives (35 %) ou en emploi (26 %, tableau 1 page suivante).

Par ailleurs, les salariés rapportent nettement plus souvent avoir été discriminés dans la recherche d'emploi lorsqu'ils exercent dans le secteur privé (33 % contre 19 % des salariés du public), tout comme ceux les moins qualifiés (35 % des employés et ouvriers contre 25 % des cadres et professions intermédiaires) ou ceux occupant un emploi pour une durée limitée (38 % contre 25 % de ceux ayant un contrat de travail sans limite de durée). Ainsi, rapporter l'expérience de discrimination dans la recherche d'emploi est plus fréquent parmi les personnes les moins qualifiées, occupant un emploi précaire ou dans le secteur privé.

On observe moins de différence en ce qui concerne les discriminations qui interviennent dans le déroulement de carrière : elles sont aussi fréquemment rapportées par les salariés du privé que du public et quelle que soit la durée du contrat de travail. Seuls les employés et ouvriers sont plus nombreux à déclarer avoir été discriminés dans le déroulement de carrière (43 % d'entre eux) que les cadres et professions intermédiaires (38 %). Par ailleurs, bien qu'ils soient moins nombreux à le déclarer que les salariés du privé, 31 % des travailleurs indépendants rapportent l'expérience de discrimination dans le déroulement de carrière au cours des cinq dernières années. Si ce taux de discrimination paraît élevé, il pourrait être lié à des expériences de discrimination antérieures à leur statut de travailleur indépendant. De récents travaux ont en effet montré que le recours aux activités « uberisées » par des jeunes racisés issus des quartiers prioritaires de la ville semble leur permettre de contourner les difficultés qu'ils rencontrent pour accéder aux formes d'emploi conventionnelles<sup>28</sup>. L'auto-emploi ou l'autoentrepreneuriat peut, en effet, être utilisé comme une stratégie de contournement des inégalités et discriminations vécues sur le marché du travail<sup>29</sup>. Ces déclarations de discriminations dans l'emploi peuvent également être le fait de propos ou comportements hostiles de la part de clients ou partenaires auxquels les travailleurs indépendants sont exposés dans leur activité professionnelle.

## 2- DES GROUPES SOCIAUX PLUS EXPOSÉS QUE D'AUTRES AU RISQUE DISCRIMINATOIRE

Les discriminations dans le milieu professionnel concernent davantage certains groupes sociaux ; les personnes exposées à des discriminations lors de la recherche d'emploi tendent également à en subir davantage au cours de la carrière. L'ampleur du risque discriminatoire selon les profils peut toutefois dépendre du moment où elles interviennent : en amont de l'embauche ou une fois en poste.

## 2-1- DANS LA RECHERCHE D'EMPLOI, ORIGINE, ÂGE, ORIENTATION SEXUELLE ET HANDICAP CONSTITUENT LES PRINCIPAUX FACTEURS DE RISQUE DISCRIMINATOIRE

L'étude montre que **l'origine perçue constitue le principal facteur de risque de discrimination dans la recherche d'emploi** (graphique 7 page suivante). 32 % des personnes perçues comme noires, arabes ou maghrébines déclarent avoir été discriminées au cours des cinq dernières années lors d'une recherche d'emploi contre 10 % de celles perçues comme blanches. Toutes choses égales par ailleurs<sup>30</sup>, les personnes perçues comme noires, arabes ou maghrébines ont un risque 2,8 fois plus

**TABEAU 1**

**EXPÉRIENCES DE DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI SELON LA SITUATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL (EN %)**

	Personne rapportant avoir été discriminées dans la recherche d'emploi		Personne rapportant avoir été discriminées dans le déroulement de carrière	
<b>Statut d'emploi</b>				
En emploi	26	<i>réf.</i>	-	
Au chômage	49	***	-	
Inactif	35	**	-	
<b>Secteur d'activité</b>				
Secteur privé	33	<i>réf.</i>	41	<i>réf.</i>
Secteur public	19	***	44	<i>NS</i>
Travailleur indépendant	36	<i>NS</i>	31	**
<b>Type de contrat</b>				
Sans limite de durée	25	<i>réf.</i>	41	<i>réf.</i>
Durée limitée	38	***	45	<i>NS</i>
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>				
Cadre, profession intermédiaire	25	<i>réf.</i>	38	<i>réf.</i>
Employé, ouvrier	35	***	43	*
<b>Ensemble</b>	30		39	

**Note.** La proportion de personnes rapportant l'expérience de discrimination dans la recherche d'emploi est mesurée parmi celles ayant recherché un emploi au cours des cinq dernières années ; la proportion de personnes discriminées dans le déroulement de carrière est calculée parmi les personnes occupant un emploi au moment de l'enquête. Pour chaque dimension étudiée, la significativité de l'écart par rapport à une modalité de référence (*réf.*) est testée. Elle peut être significative au seuil de 1 % (\*\*\*), 5 % (\*\*), 10 % (\*) ou non significative (*NS*).

**Champ.** Personnes âgées de 18 à 64 ans résidant en France métropolitaine ayant passé un entretien ou un concours au cours des cinq dernières années (N=2 937) ou occupant un emploi au moment de l'enquête (N=3 291).

**Lecture.** Parmi les personnes ayant recherché un emploi au cours des cinq dernières années et exerçant dans le secteur privé, 33 % ont fait l'objet d'une discrimination dans la recherche d'emploi, contre 19 % de celles exerçant dans le domaine public, cet écart étant statistiquement significatif.

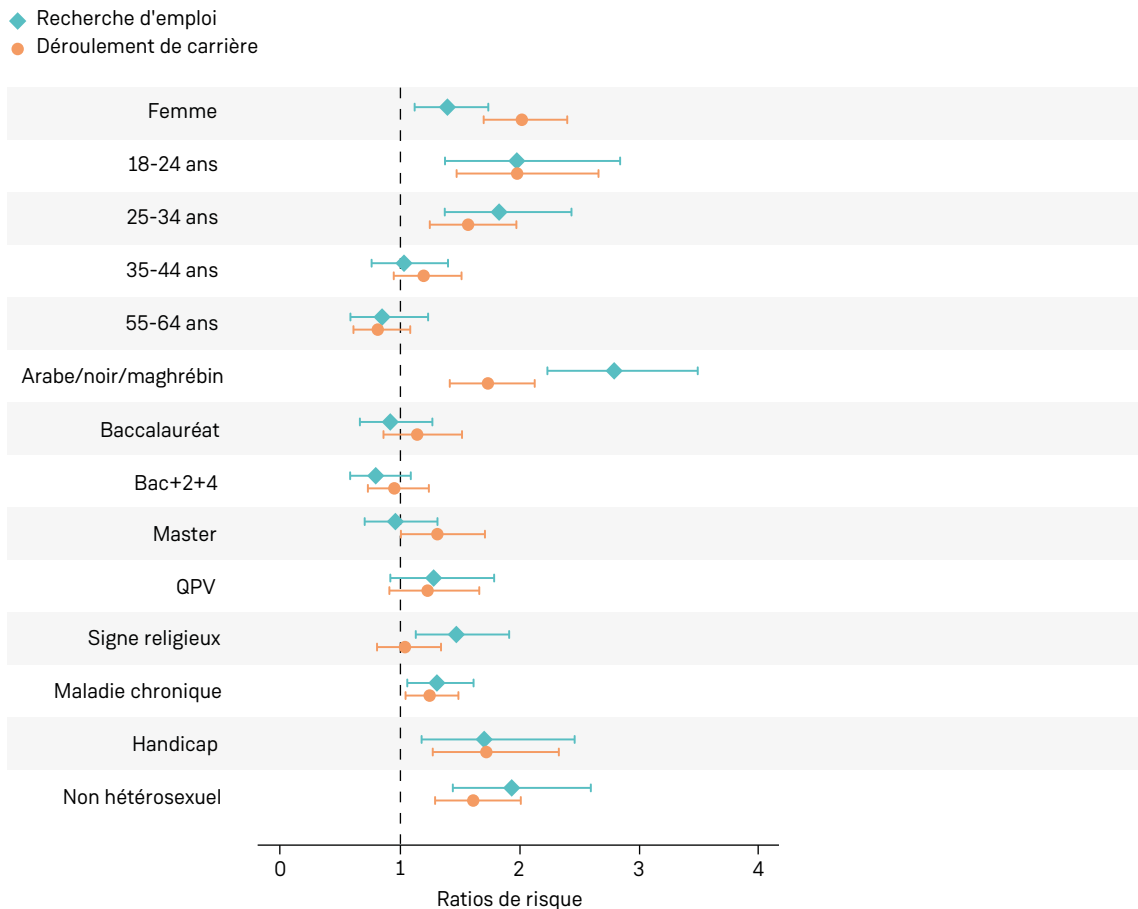
**Source.** Enquête Accès aux droits, 2024.

élevé de déclarer avoir été discriminées lors d'une recherche d'emploi que celles perçues comme blanches (graphique 7). L'écart en fonction de l'origine perçue s'est même accru depuis 2016 (ce même risque était 2,2 fois plus élevé ; annexe 2).

Les disparités en fonction de l'âge sont, quant à elles, en léger recul par rapport à 2016.

Toutefois, **les jeunes restent fortement exposés aux discriminations lors de la recherche d'emploi**. Ainsi, 24 % des 18-34 ans déclarent en avoir fait l'objet contre 11 % des 35-54 ans et 9 % des 55-64 ans. Lorsque l'effet des autres facteurs sociodémographiques est neutralisé, les 18-24 ans ont 2 fois plus de risque que les 45-54 ans de déclarer avoir été discriminés (contre 2,6 fois plus de risque en

**GRAPHIQUE 7**  
**PROBABILITÉ D'EXPÉRIENCE DE DISCRIMINATION LIÉES AU SEXE, À L'ÂGE, L'ORIGINE, LA COULEUR DE PEAU, LA RELIGION, L'ÉTAT DE SANTÉ, LE HANDICAP OU LA GROSSESSE/MATERNITÉ DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL**  
**DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES (RATIOS DE RISQUE)**



**Note.** QPV = quartier prioritaire de la politique de la ville. La probabilité de déclarer avoir fait l'objet de traitements défavorables ou discriminatoires lors de la recherche d'emploi ou dans le déroulement de carrière au cours des cinq dernières années est estimée parmi les personnes déclarant avoir été discriminées en raison du sexe, de l'âge, de la grossesse ou la maternité, l'origine ou la couleur de peau, la religion, l'état de santé ou le handicap. Les ratios de risque et leurs intervalles de confiance au seuil de 95 % sont ici reportés. Le détail des résultats est présenté dans l'annexe 2.

**Champ.** Personnes actives (en emploi ou au chômage) âgées de 18 à 64 ans résidant en France métropolitaine (N = 3 530).

**Lecture.** En 2024, par rapport aux hommes, les femmes déclarent plus souvent avoir été traitées défavorablement ou discriminées lors d'une recherche d'emploi (+39 %). Elles ont ainsi un risque 1,4 fois plus élevé de rapporter l'expérience de discrimination, et cet écart est statistiquement significatif (puisque l'intervalle de confiance est strictement différent de 1).

**Source.** Enquête Accès aux droits, 2024.

2016, voir annexe 2). Ce même risque est 1,8 fois plus élevé pour les 25-34 ans, alors qu'aucune différence significative n'est observée entre les tranches d'âge plus élevées. Cet écart selon l'âge peut s'expliquer par une différence d'exposition au risque discriminatoire : au moment de l'entrée dans la vie active, les démarches de recherche d'emploi sont en effet plus fréquentes. Par ailleurs, la fréquence des questions personnelles qui leur sont posées en entretien (section II.3) confirment la forte incertitude des employeurs face à des candidats peu expérimentés, dont l'embauche serait perçue comme plus à risque.

Par ailleurs, l'étude montre que, comme en 2016, la situation de handicap surexpose au risque de discrimination à l'occasion de la recherche d'un emploi (les personnes concernées par le handicap ont un risque 1,7 fois plus élevé que les autres d'en rapporter l'expérience), tout comme le fait d'être une femme (1,4 fois plus de risque que les hommes) ou d'avoir un problème de santé ou une maladie chronique (1,3 fois plus de risque que les personnes non concernées).

Enfin, le risque de discrimination varie significativement en fonction du port de signes religieux ou de l'orientation sexuelle, alors que ces deux facteurs n'avaient pas d'influence sur la probabilité de déclarer des discriminations dans la recherche d'emploi en 2016. Alors même que les droits des personnes LGBT ont plutôt progressé sur la période, les personnes non hétérosexuelles ont 1,9 fois plus de risques que celles hétérosexuelles de rapporter de telles situations, ce qui pourrait traduire une hausse des discriminations à leur endroit tout autant qu'une conscientisation plus aiguë par ces personnes des difficultés auxquelles elles sont confrontées. Ce risque est également 1,5 fois plus élevé pour les personnes portant un signe religieux que pour celles n'en portant pas<sup>31</sup>.

## 2-2- DANS LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE, LES FEMMES, LES JEUNES ET LES PERSONNES NON HÉTÉROSEXUELLES SONT LES PLUS EXPOSÉES AU RISQUE DISCRIMINATOIRE

Les femmes sont 29 % à déclarer avoir été discriminées dans leur déroulement de carrière au cours des cinq dernières années contre 17 % des hommes. Ces écarts entre femmes et hommes sont donc bien plus marqués que dans la recherche d'emploi. Lorsque l'effet des autres facteurs sociodémographiques est neutralisé, **les femmes ont un risque 2 fois plus élevé de rapporter l'expérience de discrimination dans le déroulement de carrière que les hommes** (graphique 7).

L'écart s'est même accru sur la période puisque ce risque était 1,6 fois plus élevé en 2016 (annexe 2). Ainsi, en 2024, lorsque l'effet des autres facteurs sociodémographiques est neutralisé, l'écart entre femmes et hommes est nettement plus élevé dans le déroulement de carrière que dans la recherche d'emploi, **faisant du sexe non seulement le principal critère de discrimination dans la carrière, mais aussi le principal facteur d'exposition à ce risque.**

Les discriminations dans le déroulement de carrière décroissent avec l'âge. Ainsi, ce sont 35 % des personnes âgées de 18 à 24 ans qui disent en avoir fait l'objet au cours des cinq dernières années, contre 29 % des 25-34 ans, 18 % des 45-54 ans ou 15 % des 55-64 ans. Cet écart en fonction de l'âge se confirme lorsque l'effet des autres facteurs est neutralisé. Le risque de rapporter des discriminations dans le déroulement de carrière est 2 fois plus élevé pour les 18-24 ans et 1,6 fois plus élevé pour les 25-34 ans par rapport aux 45-54 ans. À l'inverse, si les 55-64 ans avaient en 2016 un risque plus élevé de vivre des discriminations dans le déroulement de carrière que les 45-54 ans, aucune différence n'est observée en 2024<sup>32</sup>.

Ainsi, **les jeunes cumulent les difficultés sur le marché du travail : leur âge les expose à des discriminations aussi importantes dans la recherche d'emploi que dans le déroulement de carrière.** Perçus comme moins expérimentés et moins fiables du point de vue des recruteurs, leurs chances d'embauche sont réduites ; une fois en emploi, ils occupent plus souvent





des emplois précaires, temporaires ou peu rémunérés, constituant autant d'obstacles à la progression professionnelle<sup>33</sup>.

La maladie est un facteur de risque de discrimination aussi bien dans la recherche d'emploi que dans le déroulement de carrière : les personnes souffrant d'une maladie chronique ont un risque 1,2 fois plus élevé que les autres d'en rapporter, et ce risque est 1,7 fois plus élevé parmi les personnes en situation de handicap.

Si l'origine perçue influence fortement les discriminations dans le déroulement de carrière, son effet est toutefois moins élevé que dans la recherche d'emploi (les personnes perçues comme noires, arabes ou maghrébines ont un risque 1,7 fois plus élevé d'en rapporter l'expérience que celles perçues comme blanches).

Par ailleurs, si aucune différence n'est observée en fonction du niveau de diplôme à l'occasion de la recherche d'un emploi, **les personnes les plus diplômées déclarent plus souvent avoir fait l'objet de traitements défavorables dans le déroulement de carrière.**

Ainsi, lorsque l'effet des autres facteurs est neutralisé, les personnes diplômées d'un master ou d'un doctorat ont un risque 1,3 fois plus

élevé que celles ayant un diplôme inférieur au baccalauréat de rapporter l'expérience de telles situations, un risque qui semble en hausse depuis 2016 (l'écart de risque était de 1,2).

Ce résultat peut tenir au fait que les personnes les plus diplômées sont plus sensibles aux discriminations et inégalités. En atteste le fait qu'elles sont plus nombreuses à déclarer percevoir l'existence de discriminations dans le milieu professionnel que les autres (graphique 2).

Enfin, **tout comme dans la recherche d'emploi, les personnes non hétérosexuelles ont 1,6 fois plus de risques de vivre l'expérience de discrimination dans le déroulement de carrière que celles qui sont hétérosexuelles**, alors même qu'aucune différence n'était observée en 2016. Cette particulière vulnérabilité sur le marché du travail des personnes non hétérosexuelles est confirmée par de récents rapports produits par l'Agence des droits fondamentaux, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ou l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail : leur taux d'emploi est moins élevé, tout comme le sont, en moyenne, leurs niveaux de salaires et leurs chances d'accéder à des postes à responsabilité<sup>34</sup>.

## QUELLES DIFFÉRENCES ENTRE FEMMES ET HOMMES ?

Les risques de discrimination en fonction de l'âge, du niveau de diplôme, etc., ne sont pas les mêmes lorsqu'ils sont étudiés au sein du groupe des femmes ou parmi celui des hommes.

L'exposition aux discriminations dans le déroulement de carrière des diplômés d'un master ou d'un doctorat s'observe uniquement parmi les femmes<sup>35</sup>. Cet écart peut traduire les limitations auxquelles elles sont confrontées dans l'accès aux fonctions les plus élevées<sup>36</sup>, mais aussi avoir trait aux plus fréquentes situations de déclassement qu'elles rapportent par rapport à leurs homologues masculins ayant le même niveau de diplôme, point qui sera approfondi dans la section III.3.

Par ailleurs, les femmes sont plus exposées aux discriminations au moment de la recherche d'emploi que les hommes (annexe 3) ; c'est particulièrement le cas pour celles âgées de 18 à 24 ans et, dans une moindre mesure, pour celles de 25 à 34 ans. En revanche, au-delà de 35 ans, aucune différence n'est observée en fonction de l'âge, aussi bien chez les femmes que chez les hommes.

Dans le déroulement de carrière, l'écart entre les 18-24 ans et les 45-54 ans est plus important parmi les hommes que parmi les femmes, et de même ampleur parmi les 25-34 ans. Toutefois, si le risque discriminatoire diminue de manière continue avec l'âge parmi les hommes, ce n'est pas le cas parmi les femmes, qui font l'objet de discriminations tout au long de la carrière : le risque discriminatoire de celles âgées de 45 à 54 ans n'est pas significativement différent de celui des 35-44 ans ou des 55-64 ans.

Les femmes étant confrontées à des discriminations dans l'emploi quel que soit leur profil, les différences de traitement entre les femmes issues des groupes minoritaires et les autres femmes sont moins importantes qu'entre les hommes présentant les mêmes caractéristiques.

Ainsi, l'écart entre les femmes perçues comme noires, arabes ou maghrébines et celles perçues comme blanches est deux fois moins élevé que l'écart mesuré au sein de la population des hommes. De la même manière, le risque de discrimination associé à l'orientation sexuelle ou au port d'un signe religieux est de moindre ampleur au sein du groupe des femmes qu'entre les hommes se distinguant par l'une de ces caractéristiques<sup>37</sup>.

Enfin, être en situation de handicap augmente plus fortement le risque de discrimination parmi les hommes, tout comme le fait d'avoir un problème de santé chronique. En situation de handicap ou atteintes d'une maladie chronique, les femmes sont davantage susceptibles de réduire leur investissement professionnel et se retirer du marché du travail que les hommes<sup>38</sup> et seraient mécaniquement moins exposées aux discriminations qui y sont à l'œuvre. Par ailleurs, du fait de la segmentation sexuée du marché du travail, les hommes, et *a fortiori* ceux en situation de handicap, n'occupent pas les mêmes métiers, qui peuvent les surexposer à des conditions de travail plus difficiles et réduire les possibilités d'aménagement de poste<sup>39</sup>.

### 3· UN MOINDRE RENDEMENT DU DIPLÔME POUR LES VICTIMES DE DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI

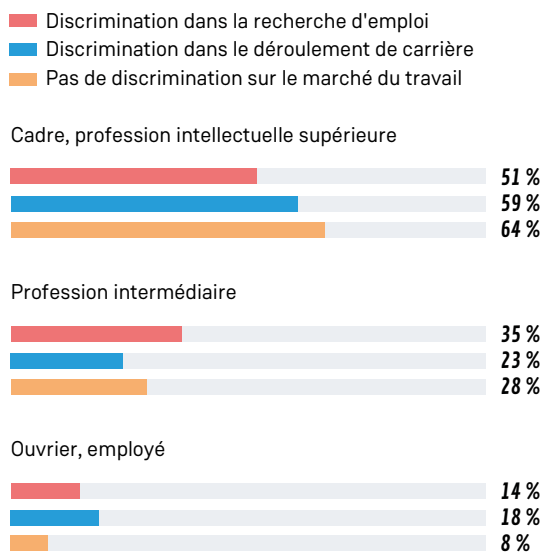
Les discriminations dans le déroulement de carrière sont d'autant plus fréquemment rapportées que le niveau de diplôme est élevé : tous sexes confondus, 27 % des personnes diplômées d'un master ou d'un doctorat déclarent avoir été traitées défavorablement, contre 23 % de celles ayant un diplôme entre le baccalauréat et la licence et 18 % de celles ayant un diplôme de niveau inférieur.

Ces écarts selon le diplôme pourraient s'expliquer, en partie, par le fait que les personnes les plus diplômées connaissent mieux leurs droits<sup>40</sup> et seraient plus à même d'identifier ces situations. Cette augmentation des expériences de discriminations déclarées avec le niveau de diplôme pourrait aussi traduire la particulière vulnérabilité de certains groupes sociaux sur le marché du travail, dont le rendement du diplôme serait moindre : les chances d'occuper un emploi qui correspond à leur niveau de diplôme sont moins élevées<sup>41</sup>. En effet, **à niveau de diplôme équivalent, les personnes rapportant l'expérience de discrimination dans la recherche d'emploi exercent, en moyenne, des métiers moins qualifiés.**

Parmi les salariés diplômés d'un master ou d'un doctorat déclarant ne pas avoir été discriminés dans le milieu professionnel au cours des cinq dernières années, en moyenne, 64 % occupent un emploi de niveau cadre (graphique 8). Ils sont 51 % à exercer ce type d'emploi parmi les personnes ayant été discriminées lors de la recherche d'un emploi et 59 % parmi celles discriminées dans le déroulement de carrière. Les femmes très diplômées, dont le risque de vivre des discriminations dans le déroulement de carrière est plus élevé que pour celles peu ou pas diplômées (voir focus ci-dessus), sont encore moins nombreuses à accéder à ce type de fonction : lorsqu'elles déclarent avoir été discriminées dans la recherche d'emploi, seulement 43 % exercent une fonction de niveau cadre, contre 63 % des hommes ayant les mêmes diplômes et rapportant l'expérience de discrimination. Cette pénalité renvoie aux situations de déclassement vécues par les

personnes qui peinent à accéder à un emploi en adéquation avec leur niveau de compétences<sup>42</sup>. Pour certains groupes sociaux, plus exposés aux discriminations, le rendement du capital éducatif s'avère moindre. C'est notamment le cas des descendants d'immigrés diplômés du supérieur, dont les situations d'emploi et les trajectoires professionnelles sont moins favorables que celles des personnes qui ne sont pas issues de l'immigration, et en particulier les femmes qui connaissent des trajectoires professionnelles plus discontinues que les hommes<sup>43</sup>.

**GRAPHIQUE 8**  
**PROFESSION OCCUPÉE PAR LES SALARIÉS DIPLÔMÉS DE MASTER EN FONCTION DE L'EXPÉRIENCE DES DISCRIMINATIONS (EN %)**



**Champ.** Salariés âgés de 18 à 64 ans diplômés de bac+5 ou plus, résidant en France métropolitaine (N = 987).

**Lecture.** Parmi les diplômés d'un master ou d'un doctorat n'ayant pas fait l'objet de discriminations dans la recherche d'emploi ou dans le déroulement de carrière au cours des cinq dernières années, 64 % occupent un emploi de niveau cadre.

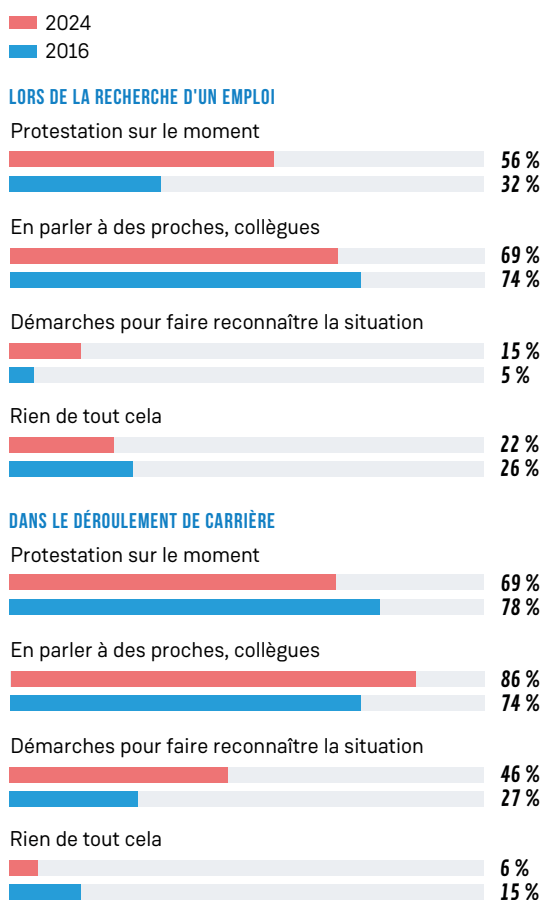
**Source.** Enquête Accès aux droits, 2024.

# IV · LES DÉMARCHES POUR FAIRE RECONNAÎTRE LA SITUATION

## 1 · PLUS DE RÉACTIONS À LA SUITE D'UNE DISCRIMINATION QU'EN 2016

L'enquête interroge sur les réactions à la suite de l'expérience de discrimination sur le marché du travail : les protestations sur le moment, l'échange avec les proches ou les collègues, mais aussi les démarches pour faire reconnaître la situation. Bien qu'une part plus importante des victimes de discrimination semble avoir réagi par rapport à 2016 (graphique 9), les réactions restent plus fréquentes lorsque l'expérience de discrimination intervient dans le déroulement de carrière plutôt que dans la recherche d'emploi (graphique 9) : 86 % en ont parlé à leurs proches ou leurs collègues (contre 69 % des personnes discriminées dans la recherche d'emploi) et 69 % ont protesté sur le moment (contre 56 %). **Les victimes de discriminations sont, également, trois fois plus nombreuses à entreprendre des démarches pour faire reconnaître la situation lorsqu'elle intervient dans le déroulement de carrière (46 %) plutôt qu'au moment de la recherche d'un emploi (15 %).** C'est en particulier lié au fait que les démarches qui sont privilégiées se formalisent sur le lieu de travail. En effet, les personnes qui ont été discriminées dans le déroulement de carrière vont préférer se tourner vers un médecin, un psychologue ou la médecine du travail (25 % d'entre elles), une organisation syndicale (24 %) ou les services des ressources humaines (23 %). Par ailleurs, comme déjà évoqué, il peut apparaître plus simple de faire valoir une différence de traitement qui intervient dans le déroulement de carrière, au vu de la situation de ses collègues, que dans le recrutement, où l'information sur les autres candidats n'est pas à la disposition de la personne qui se considère discriminée.

**GRAPHIQUE 9**  
RÉACTION À LA SUITE DE LA DERNIÈRE EXPÉRIENCE DISCRIMINATOIRE VÉCUE DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES, EN %)



**Champ.** Personnes actives (en emploi ou au chômage) âgées de 18 à 64 ans résidant en France métropolitaine dont la dernière expérience s'est produite lors de la recherche d'un emploi (N = 293 en 2016 et N = 152 en 2024) ou dans le déroulement de carrière (N = 667 en 2016 et N = 476 en 2024).

**Lecture.** En 2024, 56 % des personnes victimes de discrimination lors de la recherche d'un emploi ont protesté sur le moment. Elles étaient 32 % en 2016.

**Sources.** Enquêtes Accès aux droits, 2016 et 2024.

**Elles ne sont que 12 % à déclarer avoir pris contact avec une association, le Défenseur des droits, un avocat, à avoir saisi la justice ou déposé plainte, et ce n'est le cas que de 4 % des personnes ayant été discriminées lors de la recherche d'un emploi.**

Ainsi, seules 6 % des personnes discriminées dans le déroulement de carrière déclarent ne pas en avoir parlé sur le moment ou à leur entourage ni entrepris aucun recours. Elles sont 22 % à n'avoir eu aucune réaction à la suite de l'expérience de discrimination dans la recherche d'emploi, ce qui peut refléter leur sentiment d'impuissance et conduire à l'intériorisation de ces situations.

## 2- DES RAISONS SPÉCIFIQUES POUR NE PAS ENTREPRENDRE DE DÉMARCHES

Les raisons pour ne pas avoir entrepris de démarches à la suite d'une expérience de discrimination dans le recrutement ou le déroulement de carrière ont peu évolué entre 2016 et 2024. **La crainte d'un recours inutile ou infructueux vient fortement limiter toute démarche** pour faire reconnaître les situations discriminatoires qui se sont déroulées dans le domaine de l'emploi comme dans d'autres circonstances. Plus de deux tiers des personnes concernées déclarent que « *cela n'en valait pas la peine* » ou que « *cela ne sert à rien* » (graphique 10).

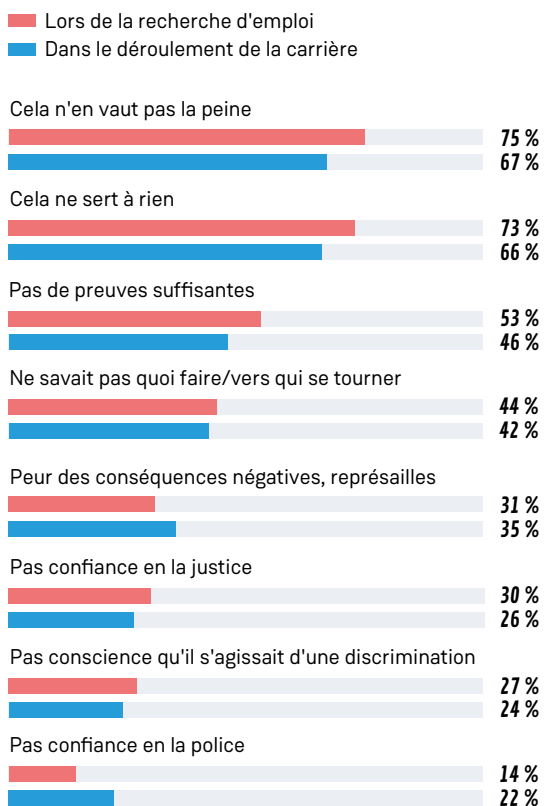
Penser ne pas disposer de preuves suffisantes pour faire reconnaître la situation peut freiner l'entreprise des démarches, d'autant plus pour les personnes discriminées dans la recherche d'emploi (53 %) que pour celles discriminées dans le déroulement de carrière (46 %).

### QUEL AMÉNAGEMENT DE LA CHARGE DE LA PREUVE DE DISCRIMINATION ?

Lorsqu'une personne, considérant avoir fait l'objet d'une discrimination, souhaite faire valoir ses droits, le législateur prévoit un aménagement de la charge de la preuve au bénéfice de la victime : ce n'est pas à celle-ci d'établir la preuve de la discrimination, mais de présenter les éléments de fait qui laissent présumer

l'existence d'une discrimination<sup>44</sup>, ces derniers pouvant prendre diverses formes<sup>45</sup>. Charge ensuite au mis en cause de prouver que sa décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, n'ayant pas trait à un ou plusieurs des critères protégés par la loi.

**GRAPHIQUE 10**  
**RAISONS POUR NE PAS AVOIR ENTREPREIS DE DÉMARCHES POUR FAIRE RECONNAÎTRE LA SITUATION SELON LE CONTEXTE (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES, EN %)**



**Champ.** Personnes actives (en emploi ou au chômage) âgées de 18 à 64 ans résidant en France métropolitaine n'ayant pas entrepris de démarches pour faire reconnaître la situation suite à l'expérience d'une discrimination lors de la recherche d'un emploi (N = 129) ou dans le déroulement de carrière (N = 667).

**Lecture.** En 2024, 75 % des personnes discriminées lors de la recherche d'un emploi qui n'ont pas entrepris de démarches pour faire reconnaître cette situation considéraient que « *cela n'en valait pas la peine* ».

**Source.** Enquête Accès aux droits, 2024.

### La peur des conséquences négatives est, de facto, plus souvent citée par les personnes discriminées dans le déroulement de carrière

(par 35 % d'entre elles contre 25 % des personnes discriminées dans d'autres domaines que l'emploi). En effet, la crainte d'un licenciement, d'une rétrogradation ou d'empêchements dans l'évolution professionnelle, mais aussi d'une éviction du collectif de travail, peuvent fortement limiter les recours<sup>46</sup>.

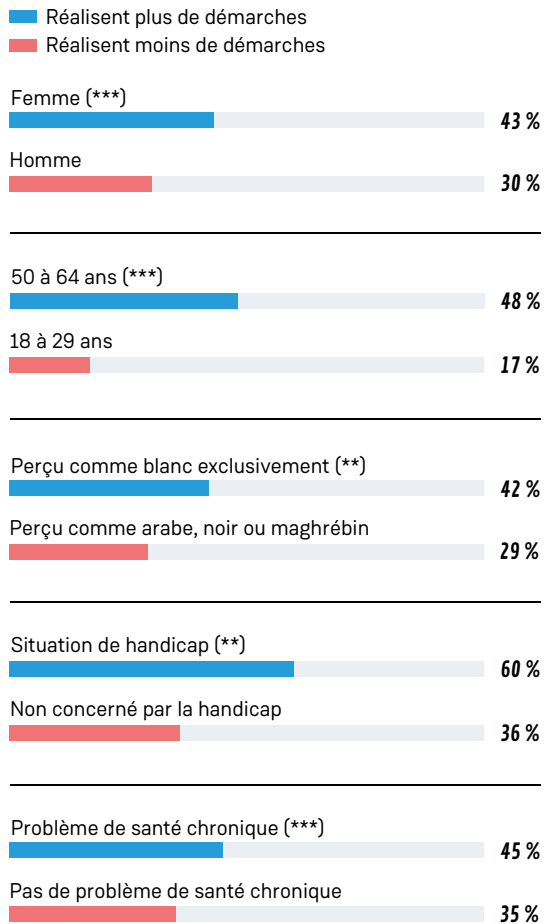
**Enfin, le manque de connaissance du cadre légal et des voies de recours** freine la mise en œuvre de démarches. De fait, près d'une personne sur cinq n'ayant pas entrepris de démarches déclare qu'elle n'avait pas conscience qu'il s'agissait d'une discrimination, quel que soit le contexte dans lequel la situation s'est produite. On compte également 44 % des personnes discriminées dans la recherche d'emploi et 42 % de celles discriminées dans le déroulement de carrière à ne pas avoir entrepris de démarches faute de savoir vers qui se tourner.

### 3· UN RECOURS VARIABLE SELON LES PROFILS

À la suite de la dernière expérience de discrimination sur le marché du travail, que ce soit à l'occasion de la recherche d'un emploi ou dans le déroulement de carrière, 38 % des enquêtés ont cherché à faire reconnaître cette situation. L'entreprise de telles démarches dépend fortement des profils sociodémographiques des personnes qui en sont victimes (graphique 11).

Ainsi, certains groupes sociaux qui sont surexposés au risque de discrimination dans l'emploi vont plus fréquemment entreprendre des démarches pour faire reconnaître leur situation. C'est notamment le cas des femmes (elles sont 43 % à le faire contre 30 % des hommes), des personnes ayant un problème de santé ou une maladie chronique (45 % d'entre elles contre 35 % de celles non concernées), mais aussi de celles en situation de handicap (60 % contre 36 % des personnes non concernées). De fait, le handicap constitue le premier critère de saisine du Défenseur des droits, puisqu'il concerne 22 % des réclamations pour discriminations reçues

### GRAPHIQUE 11 RÉALISATION DE DÉMARCHES POUR FAIRE RECONNAÎTRE L'EXPÉRIENCE DE DISCRIMINATION DANS LA RECHERCHE D'EMPLOI OU DANS LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE, SELON LE PROFIL (EN %)



**Note.** La part des personnes qui ont entrepris des démarches pour faire reconnaître leur expérience discriminatoire est calculée pour chaque modalité des variables sociodémographiques (sexe à l'état civil, âge, origine perçue, état de santé ou handicap). L'écart entre les modalités peut être significatif au seuil de 1 % (\*\*\*) ou 5 % (\*\*). Lorsqu'ils ne sont pas significatifs, ils ne sont pas présentés ici (taille de la commune, QPV, diplôme, orientation sexuelle).

**Champ.** Personnes actives (en emploi ou au chômage) âgées de 18 à 64 ans résidant en France métropolitaine ayant entrepris des démarches pour faire reconnaître leur expérience de discrimination dans la recherche d'emploi ou dans le déroulement de carrière (N=247).

**Lecture.** En 2024, 43 % des femmes discriminées sur le marché du travail ont entrepris des démarches pour faire reconnaître cette situation contre 30 % des hommes, et cet écart est statistiquement significatif.

**Source.** Enquête Accès aux droits, 2024.



en 2024, traduisant notamment la forte structuration institutionnelle des associations à l'œuvre en ce domaine<sup>47</sup>.

Pourtant, ce ne sont pas toujours les 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.** Seules 17 % des personnes âgées de 18 à 29 ans réalisent de telles démarches, contre 48 % des 50-64 ans discriminés sur le marché du travail. De la même manière, 42 % des personnes perçues comme blanches vont chercher à faire reconnaître la situation lorsqu'elles sont discriminées contre 29 % de celles perçues comme noires, arabes ou maghrébines.

# CONCLUSION

Le rapprochement des données issues des enquêtes Accès aux droits met en lumière des continuités mais aussi des évolutions en matière de discrimination dans l'emploi en France au cours de la dernière décennie. En 2024 comme en 2016, la perception des discriminations dans l'emploi est plus forte que dans les autres domaines et l'emploi reste le contexte dans lequel les expériences de discrimination sont les plus fréquentes. Les facteurs qui exposent au risque de discrimination ont en partie évolué : les femmes, les personnes perçues comme noires, arabes ou maghrébines, tout comme celles non hétérosexuelles ou celles portant un signe religieux y sont davantage exposées qu'en 2016.

Par ailleurs, les personnes les plus fréquemment confrontées à des traitements défavorables dans l'emploi le sont également aux propos et comportements stigmatisants dans le milieu professionnel.

En dépit de ces éléments, la propension à entreprendre des démarches pour faire reconnaître ces situations est très inégale entre les groupes sociaux.

Les jeunes femmes déclarent être davantage exposées à l'accumulation de traitements défavorables sur le marché du travail, reflétant la persistance des stéréotypes de genre associés à la maternité, qui peuvent contraindre leur accès à l'emploi, mais aussi leurs trajectoires professionnelles sur le long terme. En parallèle, celles les plus diplômées déclarent davantage faire l'expérience de discrimination dans le déroulement de carrière, pouvant limiter leur accès aux fonctions les plus élevées. De par la multiplicité de ces inégalités, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à dire avoir entrepris des démarches à la suite d'une expérience de discrimination.

De la même manière, les personnes en situation de handicap déclarent davantage entamer de démarches pour faire reconnaître ces atteintes aux droits que les autres personnes discriminées. Parce que le handicap peut constituer une forme de discrimination plus visible que d'autres, les éléments de faits laissant présumer l'existence d'une

discrimination peuvent paraître plus faciles à réunir – par exemple lorsque l'aménagement du poste de travail n'est pas assuré ou lorsque l'accessibilité n'est pas garantie –, à la différence de discriminations plus complexes à établir.

C'est particulièrement le cas des discriminations fondées sur l'origine qui, le plus souvent, ne sont pas énoncées formellement et peuvent trouver leur source dans les stéréotypes inconscients et biais implicites de leurs auteurs<sup>48</sup>. Les recours des personnes perçues comme noires, arabes ou maghrébines sont, de fait, bien moins fréquents que parmi les personnes blanches ayant fait l'objet de discriminations.

Les actifs les plus jeunes se disent plus discriminés à l'embauche et dans la carrière. La fréquence des questions relatives à leur âge, leur apparence physique, leur lieu de résidence ou leurs projets de parentalité est révélatrice de la grande frilosité à leur embauche. Toutefois, contrairement aux autres facteurs exposant aux discriminations, l'âge et la moindre expérience professionnelle peuvent être perçus comme plus « légitimes » : l'expérience professionnelle et les compétences constituant les deux principaux critères de recrutement des employeurs<sup>49</sup>, les jeunes peuvent considérer qu'il est normal que d'autres candidats plus expérimentés soient choisis ou promus, ce qui expliquerait la plus faible propension des jeunes à entreprendre des démarches.

Ainsi, seule une faible part des personnes qui sont victimes de discriminations contactent une association ou le Défenseur des droits, se rapprochent d'un avocat ou saisissent la justice. Si la connaissance du cadre légal, des voies d'accompagnement et de recours constitue un préalable à l'entreprise de démarches, la crainte de ne pas voir aboutir ces démarches et de manquer de preuves pour attester de ces situations dissuade de les entreprendre. Cette décorrélation entre la persistance des discriminations rapportées et le faible recours pour les faire reconnaître se doit d'être questionnée, notamment au regard des dispositifs juridiques pourtant pensés pour faciliter la reconnaissance des discriminations.



# ANNEXES

## ANNEXE 1

### PROBABILITÉ DE PERCEVOIR L'EXISTENCE DE DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI EN 2016 ET 2024 (RATIOS DE RISQUE)

	Recherche d'emploi		Déroulement de carrière	
	2024	2016	2024	2016
<b>Sexe état civil (réf = homme)</b>				
Femme	1,2***	1,1**	NS	1,2***
	(0,057)	(0,051)		(0,073)
<b>Catégorie d'âge (réf = 45-54 ans)</b>				
18 à 24 ans	1,3**	NS	1,5***	NS
	(0,130)		(0,190)	
25 à 34 ans	NS	NS	1,2**	NS
			(0,116)	
35 à 44 ans	NS	NS	1,2**	NS
			(0,110)	
55 à 64 ans	NS	NS	NS	NS
<b>Origine perçue (réf = perçu comme blanc exclusivement)</b>				
Arabe, noir ou maghrébin	1,3***	1,2***	1,4***	1,3***
	(0,084)	(0,078)	(0,117)	(0,106)
<b>Niveau de diplôme (réf = inférieur au bac)</b>				
Baccalauréat	NS	NS	NS	NS
Bac+2 à bac+4	1,3***	NS	NS	NS
	(0,110)			
Master et plus	1,4***	1,2***	1,3**	1,4***
	(0,119)	(0,070)	(0,147)	(0,107)
<b>Porte un signe religieux (réf = non concerné)</b>				
	NS	NS	NS	NS
<b>Maladie chronique (réf = non concerné)</b>				
	1,2***	1,1**	NS	1,2***
	(0,061)	(0,061)		(0,084)
<b>Situation de handicap (réf = non concerné)</b>				
	NS	NS	NS	1,4***
				(0,152)
<b>Orientation sexuelle (réf = hétérosexuel)</b>				
	1,3***	NS	1,5***	NS
	(0,096)		(0,133)	
<b>Observations</b>	<b>3 618</b>	<b>3 519</b>	<b>3 618</b>	<b>3 519</b>

**Note.** La probabilité de déclarer que des personnes font « souvent » l'objet de traitements défavorables ou de discriminations lors de la recherche d'emploi ou dans le déroulement de carrière sont ici estimées. Les ratios de risque sont rapportés, ainsi que leurs écarts-types entre parenthèses. Les ratios de risque significatifs aux seuils de 1 % (\*\*\*) et 5 % (\*\*) sont reportés ; NS = non significatif. Sont également incluses les variables qualifiant le lieu de résidence (taille de la commune, résider dans un quartier prioritaire de la politique de la ville), mais elles ne jouent pas significativement.

**Champ.** Personnes actives âgées de 18 à 64 ans résidant en France métropolitaine.

**Lecture.** Par rapport aux hommes, les femmes ont un risque 1,2 fois plus élevé de déclarer que, en France, des personnes sont souvent traitées défavorablement ou discriminées lors de la recherche d'un emploi, et cet écart est significatif au seuil de 1 %.

**Sources.** Enquêtes Accès aux droits, 2016 et 2024.

## ANNEXE 2

## PROBABILITÉ DE RAPPORTER L'EXPÉRIENCE DE DISCRIMINATION DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES (RATIOS DE RISQUE)

	Recherche d'emploi		Déroulement de carrière	
	2024	2016	2024	2016
<b>Sexe état civil (réf = homme)</b>				
Femme	1,4*** (0,156)	1,4*** (0,128)	2,0*** (0,177)	1,6*** (0,113)
18 à 24 ans	2,0*** (0,365)	2,6*** (0,415)	2,0*** (0,298)	1,6*** (0,236)
25 à 34 ans	1,8*** (0,267)	2,0*** (0,255)	1,6*** (0,183)	1,4*** (0,134)
35 à 44 ans	NS NS	NS NS	NS NS	NS 1,2** (0,127)
55 à 64 ans				
<b>Origine perçue (réf = perçu comme blanc exclusivement)</b>				
Arabe, noir ou maghrébin	2,8*** (0,318)	2,2*** (0,242)	1,7*** (0,180)	1,8*** (0,154)
<b>Niveau de diplôme (réf = inférieur au bac)</b>				
Baccalauréat	NS	NS	NS	NS
Bac+2 à bac+4	NS	NS	NS	NS
Master et plus	NS	NS	1,3** (0,177)	1,3*** (0,104)
<b>Porte un signe religieux (réf = non concerné)</b>				
	1,5*** (0,197)	NS	NS	NS
<b>Maladie chronique (réf = non concerné)</b>				
	1,3** (0,140)	1,6*** (0,167)	1,2** (0,112)	1,5*** (0,108)
<b>Situation de handicap (réf = non concerné)</b>				
	1,7*** (0,319)	1,8*** (0,301)	1,7*** (0,265)	1,9*** (0,194)
<b>Orientation sexuelle (réf = hétérosexuel)</b>				
	1,9*** (0,290)	NS	1,6*** (0,181)	NS
<b>Observations</b>	<b>3 646</b>	<b>3 517</b>	<b>3 646</b>	<b>3 517</b>

**Note.** La probabilité de déclarer avoir fait l'objet de traitements défavorables ou discriminatoires lors de la recherche d'emploi ou dans le déroulement de carrière au cours des cinq dernières années est estimée parmi les personnes déclarant avoir été discriminées en raison du sexe, de l'âge, de la grossesse ou la maternité, l'origine ou la couleur de peau, la religion, l'état de santé ou le handicap. Les écarts-types sont reportés entre parenthèses, ainsi que les ratios de risque significatifs aux seuils de 1 % (\*\*\*) et 5 % (\*\*); NS = non significatif. La taille de la commune est également incluse comme variable de contrôle mais n'a pas d'effet significatif sur les résultats.

**Champ.** Personnes actives âgées de 18 à 64 ans résidant en France métropolitaine.

**Lecture.** En 2024, par rapport aux hommes, les femmes ont un risque 1,4 fois plus élevé de déclarer avoir été discriminées au cours des cinq dernières années lors de la recherche d'un emploi, et cet écart est significatif au seuil de 1 %.

**Sources.** Enquêtes Accès aux droits, 2016 et 2024.

## ANNEXE 3

## PROBABILITÉ DE RAPPORTER L'EXPÉRIENCE DE DISCRIMINATION DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES (RATIOS DE RISQUE)

	Recherche d'emploi		Déroulement de carrière	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Catégorie d'âge (réf = 45-54 ans)</b>				
18 à 24 ans	1,6*	2,4***	2,1***	1,8***
	(0,456)	(0,570)	(0,488)	(0,339)
25 à 34 ans	1,4*	2,2***	1,6**	1,5***
	(0,308)	(0,418)	(0,319)	(0,216)
35 à 44 ans	NS	NS	NS	NS
55 à 64 ans	NS	NS	0,6**	NS
			(0,152)	
<b>Origine perçue (réf = perçu comme blanc exclusivement)</b>				
Arabe, noir ou maghrébin	3,6***	2,4***	2,9***	1,3**
	(0,614)	(0,360)	(0,498)	(0,171)
<b>Niveau de diplôme (réf = bac+2 à bac+4)</b>				
Inférieur au baccalauréat	NS	NS	NS	NS
Baccalauréat	NS	NS	NS	NS
Master et plus	NS	NS	NS	1,4*
				(0,253)
<b>Porte un signe religieux (réf = non concerné)</b>				
	2,0***	1,4*	NS	NS
	(0,442)	(0,218)		
<b>Maladie chronique (réf = non concerné)</b>				
	1,4**	NS	1,9***	NS
	(0,251)		(0,266)	
<b>Situation de handicap (réf = non concerné)</b>				
	2,4***	NS	2,2***	1,6**
	(0,588)		(0,491)	(0,294)
<b>Orientation sexuelle (réf = hétérosexuel)</b>				
	2,4***	1,8***	1,9***	1,5***
	(0,573)	(0,327)	(0,400)	(0,189)
<b>Observations</b>	<b>1 990</b>	<b>1 656</b>	<b>1 990</b>	<b>1 656</b>

**Note.** La probabilité de déclarer avoir fait l'objet de traitements défavorables ou discriminatoires lors de la recherche d'emploi ou dans le déroulement de carrière au cours des cinq dernières années est estimée parmi les personnes déclarant avoir été discriminées en raison de l'âge, de la grossesse ou la maternité, l'origine ou la couleur de peau, la religion, l'état de santé ou le handicap, parmi les hommes et parmi les femmes. Les écarts-types sont reportés entre parenthèses, ainsi que les ratios de risque significatifs aux seuils de 1 % (\*\*\*) , 5 % (\*\*) et 10 % (\*) ; NS = non significatif. Des variables qualifiant le lieu d'habitation (taille de la commune de résidence et quartier prioritaire de la politique de la ville) sont également intégrées comme variables de contrôle, mais elles n'ont pas d'effet significatif sur les résultats.

**Champ.** Femmes (N=1 656) et hommes (N=1 990) actifs (au chômage ou en emploi) âgés de 18 à 64 ans résidant en France métropolitaine.

**Lecture.** En 2024, les femmes âgées de 18 à 24 ans ont un risque 2,4 fois plus élevé que celles âgées de 45 à 54 ans de déclarer avoir été discriminées lors de la recherche d'un emploi, et cet écart est significatif au seuil de 1 %.

**Source.** Enquête Accès aux droits, 2024.

# NOTES

- <sup>1</sup> En ce sens, le dernier Rapport annuel du Défenseur des droits relevait 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.
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> Défenseur des droits, *Inégalités d'accès aux droits et discriminations en France*, La Documentation française, 2020.
- <sup>4</sup> La thématique « Déontologie des forces de sécurité » a fait l'objet d'un premier volet publié en juin 2025. Voir Défenseur des droits, « *Relations police/population : contrôles d'identité et dépôts de plainte* », 2025, 30 p.
- <sup>5</sup> La thématique « Relation avec les services publics » a fait l'objet d'un second volet publié en octobre 2025. Voir Défenseur des droits, « *Relations des usagers avec les services publics : quelles difficultés d'accès aux droits ?* », 2025, 35 p.
- <sup>6</sup> La thématique « Lanceur d'alerte » n'était pas présente dans la première édition de l'enquête, cette mission ayant été confiée au Défenseur des droits fin 2016 (loi organique n° 2016-1690, 9 décembre 2016, relative à la compétence du Défenseur des droits pour l'orientation et la protection des lanceurs d'alerte).
- <sup>7</sup> 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.
- <sup>8</sup> La précédente édition de l'enquête Accès aux droits (2016) n'interrogeait pas sur la perception des discriminations dans l'accès aux soins qui se révèle être, en 2024, le domaine dans lequel l'existence de telles situations est la moins fréquemment reconnue.
- <sup>9</sup> Défenseur des droits, *Rapport annuel d'activité 2024*, 2025, p. 20., *op.cit.*
- <sup>10</sup> Le questionnaire interroge l'hétéroperception de l'origine et de la couleur de peau et les réponses des enquêtés pouvaient indiquer plusieurs catégories (blanc, noir, arabe, maghrébin, etc.). Les personnes « perçues comme noires, arabes ou maghrébines » sont celles ayant déclaré au moins l'un de ces profils. Par commodité de lecture, nous parlons dans l'étude de personnes « perçues comme blanches » pour celles ayant indiqué penser être perçues comme blanches exclusivement, c'est-à-dire qui n'ont pas indiqué penser être perçues d'une autre manière.
- <sup>11</sup> Cette restriction à 6 critères tient au fait que l'information n'est disponible que pour ces derniers en 2016, permettant ainsi de comparer l'évolution entre les deux années d'enquête.
- <sup>12</sup> L'emploi constitue le premier domaine cité par les personnes relatant l'expérience de discrimination dans les enquêtes Trajectoires et Origines 2 (voir Insee, « *Discriminations* » in Insee Références, *Immigrés et descendants d'immigrés*, 2023, *op. cit.*) ainsi que dans les enquêtes sur le vécu et le ressenti en matière de sécurité (Ministère de l'intérieur, *Vécu et ressenti en matière de sécurité - Rapport d'enquête 2023*, *op. cit.*).
- <sup>13</sup> Tous critères confondus, en 2024, 23 % des actifs déclarent avoir été discriminés au cours des cinq dernières années dans le déroulement de carrière et 15 % lors d'une recherche d'emploi.
- <sup>14</sup> L'évolution du questionnaire de l'enquête ne nous permettant pas d'établir de comparaison entre 2016 et 2024, seuls les critères de discrimination dans l'emploi rapportés en 2024 sont ici présentés.
- <sup>15</sup> L'analyse des critères de discrimination dans le milieu professionnel porte sur la dernière expérience de discrimination rapportée par les enquêtés.
- <sup>16</sup> Défenseur des droits, *17e baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi*, 2024.
- <sup>17</sup> Voir par exemple Edmund S. Phelps, « The statistical theory of racism and sexism », *American Economic Review*, 1972, pp. 659-661 ; Kenneth Arrow, Ashenfelter Orley et Albert Rees, « Discrimination in labor markets », *The Theory of Discrimination*, 1973, pp. 3-33 ; Pascale Petit « Discrimination à l'embauche : une étude d'audit par couples dans le secteur financier », *Revue économique*, 2004, pp. 611-621.
- <sup>18</sup> 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.

- <sup>19</sup> Défenseur des droits, *13e baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi*, 2020.
- <sup>20</sup> Cass., soc., 15 mai 2024.
- <sup>21</sup> Les personnes déclarant avoir fait l'objet, en entretien, de questions sur des critères protégés sont identifiées par les deux questions suivantes : « *Au cours des cinq dernières années, avez-vous déjà passé un entretien d'embauche, un concours administratif ou un entretien d'évaluation avec un supérieur hiérarchique ?* ». « *Lors de cet entretien d'embauche, d'évaluation ou concours, vous a-t-on déjà parlé de ... votre âge ? vos projets d'avoir des enfants ? etc.* ».
- <sup>22</sup> Articles L.112-6 et suivants du code du travail.
- <sup>23</sup> Pour identifier les propos et comportements stigmatisants sur le lieu de travail, les questions suivantes ont été posées dans les enquêtes de 2016 et 2024 : « *Vous-mêmes, au cours des cinq dernières années, vous est-il arrivé d'être l'objet dans le cadre de votre travail... de propos ou comportements sexistes ? [...] homophobes ou liés à votre sexualité ? [...] racistes ? [...] liés à votre handicap ou votre état de santé ? [...] liés à votre religion ?* ».
- <sup>24</sup> Défenseur des droits, *11e baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi*, 2018.
- <sup>25</sup> Défenseur des droits, *11e baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi*, 2018, *op. cit.* ; fiche pratique « Le harcèlement discriminatoire au travail ».
- <sup>26</sup> Art. 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008.
- <sup>27</sup> Cass. soc., 15 mai 2024.
- <sup>28</sup> Régis Cortesero, Thomas Kirszbaum et al., « Malaise dans l'accompagnement des jeunes : l'essor du travail uberisé dans les quartiers de la politique de la ville », *Éclairages*, Défenseur des droits, mars 2024.
- <sup>29</sup> La littérature en sciences sociales illustre le fait que le travail indépendant peut être privilégié pour contourner le sexisme et les difficultés liées à la maternité, ou encore celles rencontrées par les personnes issues de l'immigration pour accéder à un emploi stable ; voir Floya Anthias et Nishi Mehta, « The Intersection between Gender, the Family and Self-Employment: The Family as a Resource », *International Review of Sociology*, 2003, pp. 105-116 ; Rebeca Rajzman et Marta Tienda, « Immigrants' Pathways to Business Ownership: A Comparative Ethnic Perspective », *International Migration Review*, 2000, pp. 682-706.
- <sup>30</sup> L'analyse « toutes choses égales par ailleurs » permet de mesurer l'effet de l'origine perçue sur la probabilité d'expérience de discrimination dans l'emploi lorsque les différences de composition par sexe, âge, niveau de diplôme, lieu de résidence, port de signe religieux, orientation sexuelle, état de santé ou situation de handicap sont neutralisées.
- <sup>31</sup> Défenseur des droits, *Les discriminations fondées sur la religion : constats et analyses du Défenseur des droits*, déc. 2025.
- <sup>32</sup> La précédente édition du Baromètre des discriminations dans l'emploi faisait état d'une moindre discrimination au travail des seniors que pour les moins de 50 ans : ils étaient respectivement 23 % contre 31 % à en rapporter l'expérience (Défenseur des droits, *17e baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi*, 2024, *op. cit.*).
- <sup>33</sup> Émilie Pénicaud, « Une photographie du marché du travail en 2024. L'emploi des jeunes se replie, celui des seniors continue d'augmenter », *Insee Première*, 2025 ; Andreas Walther, « Regimes of youth transitions: choice, flexibility and security in young people's experiences across different European contexts », *Young*, 2006, pp. 119-139 ; Andy Furlong, *Youth Studies: An Introduction*, 2012.
- <sup>34</sup> FRA, European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey, 2013 ; OCDE, Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion, 2020 ; OCDE, *Society at a Glance 2019 : OECD Social Indicators*, 2019 ; European Agency for Safety and Health at Work, Occupational safety and health of LGBTI workers, 2022.
- <sup>35</sup> La différence entre les hommes diplômés d'un master ou d'un doctorat et les hommes ayant un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat n'est pas significative.
- <sup>36</sup> Voir par exemple Vanessa di Paola et Stéphanie Moullet, « Pourquoi le plafond de verre résiste-t-il encore ? », in *Que sait-on du travail ?*, 2023, pp. 380-393.
- <sup>37</sup> Si le fait que le risque de discrimination associé au port d'un signe religieux soit plus élevé parmi les hommes que parmi les femmes peut surprendre au regard, par exemple, des saisines du Défenseur des droits, il tient, au moins pour partie, au fait que les données ne permettent pas de distinguer les différents types de signes religieux, et que les personnes déclarant porter un bijou, un pendentif religieux ou une croix sont 4 fois plus nombreuses que celles citant le port d'un foulard, d'un voile, d'un turban sikh, d'une kippa ou toute autre tenue ou vêtement manifestant une appartenance religieuse.
- <sup>38</sup> En situation de handicap ou atteintes d'une maladie chronique, les femmes vont plus souvent réduire ou interrompre leur activité que les hommes, de par la difficile articulation entre leur vie professionnelle, la prise en charge des soins et la charge domestique ou familiale qui pèsent sur elles ; voir Dominique Lhuillier et Katherine Portsmouth, « Les inégalités de genre au prisme du travail et de la santé », *La revue des conditions de travail*, 2023.
- <sup>39</sup> Marc Collet, « Quelle exposition des travailleurs handicapés aux différents risques professionnels ? », *Dares Analyses*, 2024, 8 p. ; Drees, « Fiche 5.3 : Les professions occupées par les personnes handicapées », in *Le handicap en chiffres*, 2023.

- <sup>40</sup> Voir par exemple Chloé Lavest, Lucas G Drouhot et alii., « Beyond the 'integration paradox': educational attainment similarly predicts gender discrimination among women and ethnic discrimination among minorities », *European Sociological Review*, 2025.
- <sup>41</sup> Émilie Arnoult, « Le risque discriminatoire diminue-t-il avec le niveau de diplôme ? », *Document d'études n° 270*, Dares, 2023.
- <sup>42</sup> Insee, « Les femmes les plus diplômées davantage exposées au déclassement professionnel », *Insee Flash Hauts-de-France*, 2005 ; Gérard Forgeot et Jérôme Gautié, *Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement*, *Économie et Statistique*, 1997, pp. 53-74.
- <sup>43</sup> Yaël Brinbaum et Ingrid Tucci, « Trajectoires et expériences professionnelles des descendants d'immigrés diplômés du supérieur selon le genre et l'origine : une étude à méthodes mixtes à partir de l'enquête TeO2 », *Éclairages*, Défenseur des droits, à paraître.
- <sup>44</sup> C. trav. art. L 1134-1.
- <sup>45</sup> Les éléments permettant de caractériser une présomption de discrimination dans l'emploi peuvent prendre différentes formes : comparaison de carrières avec des collègues placés dans une situation comparable (Cass. Soc. 27 novembre 2019, n° 18-10.807), documents internes (Cass. Soc. 23 novembre 2022, n° 21-14.060), test de situation (Cass. Crim. 11 juin 2002, n° 01-85.55), témoignages circonstanciés (Cass. Soc. 19 mars 2025 / n° 23-19.154), lien chronologique entre l'apparition d'un critère protégé et la survenance d'une mesure défavorable (Cass. Soc., 5 février 2020, n° 18-22.399 ; Cass. Soc., 8 juillet 2020, n° 19-13.637 ; Cass. Soc. 8 janvier 2020, nos 18-17.553, 18-17.554 et 18-17.555 ; Cass. Soc., 25 septembre 2013, n° 12-17.569 ; Cass. Soc., 6 novembre 2013, n° 12-22.270), enregistrement clandestin (Cass. Plén., 22 déc. 2023, n° 20-20.648), silence de l'employeur ou refus de se justifier (CJUE (deuxième chambre), 19 avril 2012, C 415-10, Galina Meister c/ Speech Design Carrier Systems GmbH), analyses statistiques (Cass. Soc. 14 décembre 2022, n° 21-19.628). Il convient de rappeler que les éléments de fait présentés par le salarié doivent être appréciés de manière globale (Cass. Soc. 29 juin 2011, n° 10-15.792 ; Cass. Soc., 4 mars 2015, n° 13-23.447), que la comparaison n'est pas toujours exigée pour caractériser une discrimination (Cass. Soc., 13 juin 2019, n° 17-31.295, Cass. Soc., 13 janvier 2021, n° 19-19.511 et Cass. Soc., 20 sept. 2023, n° 22-16.130), que la preuve de la mauvaise foi ou de l'intention de son auteur n'est pas recherchée en matières civile et administrative, et que la discrimination est caractérisée dès lors qu'un critère prohibé a été pris en compte, sans être nécessairement le motif exclusif de la décision (Cass. Crim, 15 janvier 2008 n° 07-82.380 ; Cass. Crim, 14 juin 2000, n° 99-81.108).
- <sup>46</sup> Jenny R. Yang et Jane Liu, « Strengthening accountability for discrimination », *Economic Policy Institute*, 2021.
- <sup>47</sup> Défenseur des droits, *Rapport annuel d'activité 2024*, 2025, p. 24, *op.cit.*
- <sup>48</sup> Défenseur des droits, *Rapport annuel d'activité 2024*, 2025, p. 24, *op.cit.*
- <sup>49</sup> Véronique Rémy et Maxime Bergeat, « Comment les employeurs recrutent-ils leurs salariés ? », *Dares Analyses*, n° 064, 2017.

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

[defenseurdesdroits.fr](https://defenseurdesdroits.fr)

