

Veille sur la diversité, l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations dans les procédures de gestion des ressources humaines

N°127 – Février 2026

**diversité
& égalité**

VEILLE SUR LA DIVERSITE, L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LES PROCEDURES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Vous trouverez ci-dessous un produit de veille mensuel sur la diversité, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations dans les procédures de gestion des ressources humaines, réalisé par le CRDM à la demande de la DRH. Destinée aux agents des réseaux des référents égalité-diversité et handicap, cette veille est également à la disposition de tous.

Ce produit récapitule l'actualité juridique et documentaire relative à ce thème. Les informations sont classées selon les 26 critères de discrimination.

Si un critère ou une thématique ne figure pas dans ce document, cela signifie qu'aucune information ou documentation n'a été publiée sur le sujet dans le mois écoulé. Pour chaque critère ou thématique, les informations sont classées par ordre chronologique décroissant et selon leur typologie (juridique en premier, documentaire ensuite).

Si vous souhaitez recevoir cette veille, n'hésitez pas à nous contacter : dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr

SOMMAIRE

[Zoom sur...](#)

[Discriminations - généralités](#)

[Origine](#)

[Recrutement](#)

[Sexe](#)

[Activités syndicales](#)

[Précarité sociale](#)

[Conciliation vie personnelle / vie professionnelle](#)

[Etat de santé](#)

[Handicap](#)

[Identité de genre](#)

[Evènements](#)

Zoom sur...

- **Fonction publique : concours et contractuels, deux terrains propices aux discriminations**, Acteurs publics 04/03/2026
Discriminations à l'embauche, biais dans les concours, pression sur les contractuels : la Défenseure des droits dresse, dans son dernier [rapport sur la jeunesse et les discriminations fondées sur l'origine](#), un tableau préoccupant de la fonction publique. Loin d'être un sanctuaire de l'égalité républicaine, le secteur public peine à enrayer des pratiques discriminatoires qui semblent s'exercer à chaque étape du parcours professionnel.
- **Lutter contre la précarité professionnelle par une économie plus inclusive- avis** -Le Conseil économique, social et environnemental (CESE), 24/02/2026
"Depuis deux décennies, les politiques publiques de l'emploi et de lutte contre le chômage se sont principalement concentrées sur l'accès à l'emploi et sur le nombre de postes créés, laissant au second plan la question de la qualité des emplois et des conditions de travail. Or, en 2025, 2,3 millions de personnes en emploi vivent avec moins de 1 288 euros par mois et le taux de pauvreté atteint aujourd'hui son plus haut niveau", observe le Cese. Pour le Conseil économique, social et environnemental, "la précarité du travail et de l'emploi demeure massive et multiforme".

Inclusion - Discrimination - généralités

- **Les trois formes de l'égalité**, l'Observatoire des inégalités 12/02/2026
L'égalité peut se réaliser de trois manières différentes : l'égalité des droits, des chances et des places. Pour bien comprendre la question, il faut les penser ensemble. Les explications de Louis Maurin, directeur de l'Observatoire des inégalités.

Origine

- **Jeunesses et discriminations fondées sur l'origine : répondre à l'impératif** le Défenseur des droits 26/02/2026
Six ans après le rapport "Discriminations et origine : l'urgence d'agir", la Défenseure des droits publie un nouveau rapport afin de mieux appréhender les discriminations subies par les jeunes au regard de leur origine réelle ou supposée. Ce rapport publié le 26 février 2026 met en évidence des comportements défavorables dans toutes les étapes de la vie des 15-26 ans (école, université, emploi, logement). L'étude souligne une aggravation des discriminations en raison de préjugés et stéréotypes.
- **"Le secteur public n'est pas épargné" en matière de discriminations, pointe la Défenseure des droits**, dépêche AEF n° 746727, 26/02/2026 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
La Défenseure des droits a publié, le 26 février 2026, un rapport sur les discriminations fondées sur l'origine visant la jeunesse. Dans le secteur public, les discriminations se matérialisent lors des concours d'accès à la fonction publique puis à l'embauche ou en situation de travail. Toutefois, les employeurs publics peinent à agir efficacement pour les prévenir et protéger leurs agents. L'autorité administrative indépendante appelle à la "mise en œuvre d'une véritable stratégie nationale" et à évaluer les dispositifs de lutte contre les discriminations déjà mis en place.

- [La participation à la formation professionnelle : des inégalités selon l'origine migratoire ?](#)

Constat sur la première moitié des années 2010 et évolutions, DARES 04/02/2026

Malgré un resserrement progressif des écarts observé depuis 2000, les travailleurs immigrés (42 %) ont nettement moins accédé que les autres actifs (entre 56 % à 60 %) à la formation professionnelle entre 2011 et 2016. Une étude de la Dares, publiée le 4 février 2026, met en évidence des inégalités persistantes, liées notamment à la structure de l'emploi, aux niveaux de qualification et à "une ségrégation professionnelle accrue", tout en interrogeant le rôle des employeurs et l'existence de mécanismes comme une asymétrie dans l'accès à l'information sur ces droits et opportunités.

Recrutement

- [Étude sur les trajectoires et expériences professionnelles des descendants d'immigrés diplômés du supérieur](#), le Défenseur des droits 10/02/2026

Mardi 10 février 2026, le Défenseur des droits publie une étude sur les trajectoires et expériences professionnelles de descendants d'immigrés diplômés de l'enseignement supérieur, qui met en évidence des situations de déclassement professionnel, mais aussi de discriminations, racisme et sexisme ressentis à différents moments de leur parcours.

Sexe

- **Ouvrage : vieillir femme - Une vieille peut en cacher bien d'autres...** Joëlle Ayats, Odile Plan, édition ÉRES 2026 [[consulter sur CAIRN](#)]

Des regards croisés sur la vieillesse des femmes, sur le sexisme et l'âgisme qui pèsent sur elles. A travers des récits individuels et des analyses des problématiques largement rencontrés par les femmes, des réponses collectives sont apportées par les autrices. Il s'agit d'une mise en perspective des progrès et avancées (et stagnations) concernant la vieillesse des femmes, la vision de leur corps et de leurs activités. Les vieilles restent encore bien trop invisibilisées et dévalorisées. Une invisibilisation qui conduit au mépris, voire à la violence. Il s'agit de lever le voile sur ces déficits et d'encourager toutes les femmes à lutter pour éradiquer les mensonges et les clichés qui dénaturent les femmes âgées, pour éradiquer les trop nombreuses injustices qui les touchent. Parler de la vieillesse sans introduire la notion de genre n'est plus acceptable. Il est indispensable de parler spécifiquement de la vieillesse des femmes. Ce livre leur donne la parole.

- [Inégalités salariales : 5 clés pour comprendre l'écart de rémunération entre hommes et femmes](#), La Croix 26/02/2026

Les femmes françaises gagnent en moyenne 21,8 % de moins que les hommes dans le secteur privé, selon la dernière étude de l'Insee parue jeudi 26 février. Si la réduction de ces écarts se poursuit, elle ralentit depuis 2023. Ces inégalités salariales s'accroissent selon l'âge des salariés et la taille des entreprises.

- [Écart de salaire entre femmes et hommes en 2024 - La réduction des écarts de salaires se poursuit à un rythme proche de sa tendance sur longue période](#), INSEE Focus n°377, 26/02/2026

Les chiffres de l'écart salarial entre femmes et hommes viennent d'être publiés et, ... rien ne bouge. À temps de travail égal, les femmes gagnent encore 14 % de moins que les hommes en 2024 contre 14,2 % en 2023. Une inertie qui rend urgente l'accélération de l'application de la directive sur la transparence salariale, pourtant repoussée à 2027. L'Insee, qui publie son étude annuelle jeudi 26 février, souligne surtout un essoufflement inquiétant de la dynamique d'égalité des salaires. En 2024, l'écart ne s'est réduit que de 0,4 % alors que la baisse moyenne atteignait 0,9 % par an entre 2019 et 2023.

- **Représentation équilibrée F/H dans les postes de direction**, Liaisons sociales Quotidien - Le dossier pratique, N° 24/2026, 9 février 2026
Les entreprises d'au moins 1 000 salariés doivent publier chaque année, au plus tard le 1er mars, les écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes, avant de les transmettre à l'administration. Ce 1er mars 2026, marquera une étape importante, puisqu'à cette date elles devront atteindre une proportion minimale de 30 % de personnes de chaque sexe parmi ces postes. Cette proportion passera à 40 % au 1er mars 2029 et son non-respect pourra être assorti d'une pénalité.
- **Index de l'égalité professionnelle : calcul et questions/réponses**, ministère du travail et des solidarités, 17/02/2026
Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, chaque année au plus tard le 1er mars. Elles doivent également communiquer leurs résultats ainsi que leurs modalités de publication au comité social et économique et transmettre ces informations à l'administration.
- **Les syndicats attendent toujours la mise en place d'une politique concrète sur l'égalité professionnelle**, dépêche AEF n° 746359, 24/02/2026 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
À l'occasion de la formation spécialisée sur l'égalité professionnelle du conseil commun de la fonction publique, le 19 février 2026, le Défenseur des droits a présenté sa contribution au rapport diversité 2025, qui corrobore les constats des organisations syndicales, et dont la version définitive sera transmise en juin 2026. Par ailleurs, la DGAFP a présenté le rapport égalité professionnelle 2025 dont les syndicats soulignent l'aboutissement tout en alertant sur les constats qu'il met en avant et sur le manque de politiques publiques dédiées au sujet.

Activités syndicales

- **Devant le siège d'Amazon France, Sud Solidaires dénonce des cas de "discrimination syndicale" à son encontre**, dépêche AEF n° 745910, 13/02/2026 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
"Nous sommes forts et nous ne reculerons pas devant la direction. Nous allons leur tenir tête jusqu'à ce que les choses changent", affirme une militante du syndicat Sud Solidaires devant le siège d'Amazon France à Clichy (Hauts-de-Seine), le 12 février 2026, lors d'un rassemblement organisé pour protester contre la multiplication de situations de "répression et discriminations syndicales". Un courrier a été adressé à la direction d'Amazon France le 25 novembre 2025 pour lui demander de "cesser immédiatement sa politique attentatoire aux intérêts des salariés et qui nuit grandement au climat social". Sud Solidaires, qui ne bénéficie pas du soutien des autres syndicats de l'entreprise, affirme n'avoir reçu aucune réponse d'Amazon France. En réaction, la direction assure que ses salariés sont libres d'adhérer au syndicat de leur choix et respecter leur liberté d'expression.

Précarité sociale

- **Les propositions du Cese pour lutter contre la précarité professionnelle**, Localtis 04/03/2026
Le Conseil économique, social et environnemental (Cese) dresse une liste de recommandations destinées à lutter contre l'intensification du phénomène de précarité professionnelle que les rapporteurs d'un avis publié fin février imputent, notamment, à "l'ubérisation" de certains pans de l'économie. En introduction de leurs travaux, les corapporteurs décrivent ainsi "une nouvelle précarité professionnelle aux visages multiples" qui touche prioritairement les jeunes, les femmes, les travailleurs peu qualifiés, les personnes

issues de l'immigration, celles en situation de handicap ainsi que les agents du service public. Des difficultés qui peuvent se cumuler et qui surtout, s'intensifient selon que l'on réside dans un quartier populaire, une zone rurale ou encore un territoire d'outre-mer. [Lire l'avis.](#)

- **Le Parlement européen adopte un rapport visant à éradiquer la pauvreté à la racine** dépêche AEF n° 745947, 20/02/2026 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
Dans un rapport d'initiative adopté par le Parlement européen le 12 février 2026, les députés entendent s'attaquer aux aspects multidimensionnels de la pauvreté et de l'exclusion sociale. Alors que l'Union européenne s'est engagée, dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, à réduire d'au moins 15 millions le nombre de personnes menacées par ces risques d'ici à 2030, dont au moins cinq millions d'enfants, ils estiment que ces objectifs seront inatteignables sans une stratégie ambitieuse et un financement adéquat.
[Consulter le rapport.](#)
- **CNLE : assemblée plénière du 3 février 2026**, site du ministère travail et solidarités, 16/02/2026
Le CNLE a organisé sa première assemblée plénière de l'année, le mardi 3 février. Le ministre du Travail et des Solidarités, Jean-Pierre Farandou, et le rapporteur spécial de l'ONU sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté, Olivier de Schutter, ont été invités à intervenir à cette occasion.
- **[La stratégie française de l'emploi par la baisse du coût du travail augmente les inégalités](#)**, L'Observatoire des inégalités, 19/02/2026.
Les politiques de l'emploi des 45 dernières années en France se sont focalisées sur le coût du travail. L'idée simple derrière cette stratégie est que le marché du travail fonctionne comme un marché classique dans lequel les travailleurs (les offreurs) vendent leur force de travail (la marchandise) aux employeurs (les demandeurs). En faisant baisser le prix de la marchandise, le coût du travail, on s'attend à voir les demandeurs en acheter plus, c'est-à-dire les employeurs embaucher plus. Pour cela, les politiques menées ont consisté en trois grands volets : réduire les cotisations sociales finançant le régime de protection sociale, maîtriser les dépenses sociales et faire baisser les salaires nets. Non seulement cette stratégie coûteuse a échoué à créer des emplois, mais elle a accru les inégalités.
- **[La pauvreté en héritage](#)**, Note d'analyse (n° 158, février 2026), Haut-commissariat à la Stratégie et au Plan
Comment, et à quel point, la pauvreté persiste-t-elle d'une génération à l'autre en France ? Pour y répondre, nous suivons une cohorte d'élèves pendant seize ans, de leur entrée au collège jusqu'à l'âge de 26-27 ans (entre 2007 et 2023). Nous montrons que plus l'exposition à la pauvreté en sixième est intense, plus les conditions de vie à l'entrée dans l'âge adulte sont défavorables : sortie précoce du système scolaire, probabilité accrue de n'être ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET), et en emploi de percevoir un bas salaire (parmi les 20 % les plus faibles de la cohorte). Ces écarts entre les jeunes exposés et non exposés à la pauvreté restent significatifs après contrôle d'un large ensemble de caractéristiques familiales et sociodémographiques au début de l'adolescence. En outre, les effets de la pauvreté sur les trajectoires diffèrent selon le sexe : il existe une « surpénalité féminine » en termes de probabilité d'être NEET et de percevoir un faible salaire, dans le sens où la pauvreté pénalise encore plus fortement les femmes que les hommes.

Conciliation vie personnelle / vie professionnelle

- **[Qui a des difficultés pour concilier travail et vie privée ?](#)** L'Observatoire des inégalités, 24/02/2026
Les femmes cadres et professions intermédiaires éprouvent de très fortes difficultés à concilier leur travail et leur vie privée. Quel que soit le sexe, les travailleurs concernés par ces tensions vivent plus souvent seuls avec un ou plusieurs enfants.

Etat de santé

- [**Prévention du suicide : le lien social comme rempart contre l'isolement**](#), site du ministère travail et solidarités 05/02/2026

Le 5 février 2026 marque la Journée nationale de la prévention du suicide. Elle est l'occasion de rappeler que le suicide n'est pas une fatalité inhérente à l'individu, mais l'expression d'une souffrance psychique profonde sur laquelle il est possible d'agir. Repérer les signaux, ouvrir la discussion, rompre l'isolement et orienter vers des professionnels sont autant d'actions qui peuvent sauver des vies. Cette journée poursuit la démarche préventive en santé mentale engagée par la Grande cause nationale 2026.

Handicap

- [**Les travailleurs handicapés au sein de l'entreprise**](#), Les Cahiers Lamy du CSE, N° 266, 1er février 2026
Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de sa perte d'autonomie ou de son handicap (C. trav., art. L. 1132-1). L'employeur qui adopterait une mesure discriminatoire à l'égard d'un travailleur handicapé s'expose à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende (C. pén., art. 225-2). Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées (C. trav., art. L. 1133-3).

Identité de genre

- [**Droits LGBT+ : lutte contre les discriminations et politique de l'égalité**](#) Vie publique 17/12/2026
Plus de 20 ans après la création de la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie, Vie-publique.fr vous propose de faire le point sur les mesures prises pour lutter contre les actes LGBTphobes et les discriminations anti-LGBT+.

Evènements

- [**Prix « Jeunesse pour l'égalité » 2026**](#), l'Observatoire des inégalités, 19/02/2026
Près de 4 000 jeunes de 11 à 25 ans ont fait entendre leur voix en participant au Prix « Jeunesse pour l'égalité » 2026, le concours de créations visuelles organisé par l'Observatoire des inégalités. Ils ont réalisé en tout 1 200 affiches ou vidéos sur le thème « Ce n'est pas juste ! ».
Les 40 œuvres finalistes concourent par catégorie d'âge (11-15 ans, 16-18 ans, 19-25 ans) et de support (affiche ou vidéo). Parmi elles, douze créations lauréates seront dévoilées et récompensées lors de la cérémonie de remise des prix le 25 mars 2026 à Paris. Les réalisations sélectionnées traitent chacune un sujet avec originalité, talent et pertinence. Le choix n'a pas été simple, tant les participants ont tous fait preuve d'ingéniosité.

Vous pouvez adresser vos demandes de communication d'articles ou de prêts d'ouvrages ou revues :

- Si vous êtes sur le site Duquesne, directement au CRDM : dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr

Horaires d'ouverture du CRDM : du lundi au vendredi de 9h30 à 17h

- Si vous êtes sur un autre site d'administration centrale ou en région, à vos centres de documentation de proximité :
 - [Liste des centres de documentation en administration centrale et en régions](#)

Pour vous abonner à la veille :

- Contactez-nous : dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr



Secrétariat général
Direction des ressources humaines



Secrétariat général
Direction des finances,
des achats et des services