

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

N°130 – Juin/Juillet 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](#)

[Etat de santé](#)

[Handicap](#)

[Identité de genre](#)

[Essaimage des bonnes pratiques](#)

Zoom sur...

- [L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés favorise-t-elle l'embauche des personnes en situation de handicap ?](#) Dares 08/07/2026

Depuis 2020, le calcul de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés se fait au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement, y soumettant plus de structures. Selon cette étude de la DARES du 8 juillet 2026, face à cette règle, les grands groupes ont accéléré leurs recrutements tandis que les PME privilégient d'autres alternatives.

- **Trajectoires et origines . 2 . Diversité des populations et inégalités sociales en France**, INED, sous la direction de Cris Beauchemin, Mathieu Ichou et Patrick Simon, 2026 [ouvrage : DM 02 5.4]

"Qui sont les migrants et leurs descendants ? D'où viennent-ils, quels sont leurs parcours économiques, sociaux et culturels ? Quelle place occupent-ils dans la société française ? Dix ans après la première édition, Trajectoires et Origines 2 (Te02) explore à nouveau la diversité des populations vivant en France. Réalisée auprès de 27 000 personnes, représentatives de trois générations liées à la migration (migrants, enfants et petits-enfants d'immigrés ou de natifs d'Outre-mer), l'enquête s'enrichit de nouvelles thématiques : parcours administratifs, santé, pratiques culturelles, participation politique et opinions sur la diversité et l'égalité. Les résultats révèlent qu'un habitant sur trois en France hexagonale a un lien avec la migration. La société se transforme, marquée par une hybridation croissante. La mixité progresse au sein des familles comme dans les amitiés, et les normes se recomposent. Mais les trajectoires demeurent contrastées. Si certaines populations d'origine immigrée sont aujourd'hui plus qualifiées et connaissent une ascension sociale réelle, d'autres voient leur mobilité freinée. Les inégalités persistent qu'elles soient mesurées par les parcours éducatifs, professionnels et résidentiels, ou par l'expérience des discriminations liées à l'origine ou la couleur de peau, telles que les enquêtés les rapportent. Fondée sur une méthodologie rigoureuse et un échantillon représentatif de grande ampleur, l'enquête Te02 dresse un portrait paradoxal de la France contemporaine, entre inclusion et stigmatisation, réussites sociales et expériences de discrimination."

- [Rapport sur les riches en France, édition 2026](#), Observatoire des inégalités [ouvrage : EC 06 3 OBS RAP 2026]

Le Rapport sur les riches en France dresse un état des lieux des revenus et du patrimoine des plus favorisés, en s'appuyant sur les chiffres les plus récents. Une partie des données de cette quatrième édition sont inédites. Elles dessinent le portrait des personnes qui vivent au-dessus du seuil de richesse et repèrent les conditions de vie qui les distinguent du reste de la population. Pour la première fois également, ces pages dévoilent le niveau de richesse des communes les plus aisées. Rédigé dans un langage accessible, illustré de nombreux graphiques et infographies, cet ouvrage intéressera celles et ceux qui cherchent à comprendre la répartition des revenus et des patrimoines dans notre pays. Autant d'informations qui doivent enrichir le débat public et servir à inspirer les politiques de solidarité.

Inclusion - Discrimination - généralités

- [Le dépôt de plainte par tous les employeurs publics au nom d'un agent est intégré dans le projet de loi contre le racisme](#), AEF dépêche n°751945 05/06/2026 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

L'extension à tous les employeurs publics de la faculté de déposer plainte pour le compte d'un agent victime, en projet depuis plusieurs mois et portée initialement par l'ancien ministre de la Fonction publique Stanislas Guerini, avant d'être reprise par ses successeurs, va être intégrée au projet de loi "visant à renforcer la lutte contre le racisme et l'antisémitisme". Ce texte a été annoncé en avril 2026 après le retrait de la proposition de loi Yadan. L'article 7 du projet de loi du gouvernement prévoit d'autres mesures de protection des

agents. [Le projet de loi de "cohésion républicaine par la lutte contre le racisme et l'antisémitisme" a été présenté jeudi 9 juillet 2026 par le Premier ministre en Conseil des ministres].

- **L'AFMD [Association Française des Managers de la Diversité] dévoile les résultats de son enquête sur les fonctions égalité, équité, diversité et inclusion (EDI)**, 09/06/2026

L'un des enseignements majeurs de l'enquête est la féminisation continue dans les métiers de l'EDI. En dix ans, la part de femmes occupant ces postes a augmenté de 11 points, atteignant ainsi 82 % en 2025. L'évolution s'inscrit dans une dynamique plus large de féminisation des métiers RH, souvent associée à une dévalorisation symbolique de la fonction. Cette féminisation s'accompagne d'un autre phénomène préoccupant : la disparition progressive des hommes, et plus précisément des hommes minorés, au sein de la fonction. Résultat : malgré la présence majoritaire de femmes, la fonction devient paradoxalement moins diverse qu'auparavant. Par ailleurs, l'enquête a questionné les professionnel·les de l'EDI sur les thématiques qu'elles et ils jugeaient prioritaires. Les réponses ont été unanimes, les trois sujets qui ressortent sont l'égalité professionnelle, le handicap et les violences sexistes et sexuelles. L'étude souligne également la dépriorisation accordée aux discriminations ethno-raciales, pourtant fondatrices des politiques diversité à la fin des années 2000. On observe ainsi que les organisations sont progressivement passées d'une logique centrée sur la lutte contre les discriminations à une approche davantage orientée vers la promotion de la diversité.

Origine

- **Face à l'ampleur des discriminations ethnoraciales, la nécessité d'une lutte collective**, Les Cahiers du Développement Social Urbain, 2026/1 n° 83 [Cairn]

En tant que centre de ressources politique de la ville, travailler sur les discriminations, et plus particulièrement les discriminations ethnoraciales, c'est mettre le doigt sur un sujet plus que sensible. Qui est discriminé ? Les habitant·e·s des quartiers populaires ? Ou, plus largement, les personnes d'origine étrangère ou perçues comme étrangères, dont il se trouve qu'elles représentent une part importante des résident·e·s en quartier prioritaire ? Et qui discrimine ? Des individus qui agissent de manière isolée, volontairement ou non, à partir de stéréotypes et préjugés souvent inconscients ? Ou est-ce un phénomène systémique reproduisant des inégalités durables et collectives ? C'est cette ambiguïté qui rend complexe l'appréhension du phénomène. Il ne s'agit pas de jeter l'opprobre sur celles et ceux qui discriminent, ni de remettre en cause l'universalisme républicain, mais bien de montrer une réalité trop souvent ignorée ou, plus trivialement, qu'on ne veut pas voir.

- **Le Défenseur des droits partenaire de l'exposition « Aux origines » au Palais de la Porte Dorée**, le Défenseur des droits 04/06/2026

Du 5 juin au 23 août 2026, le Musée national de l'histoire de l'immigration accueille l'exposition "Aux origines. Regards croisés sur le racisme et les discriminations". Le Défenseur des droits est partenaire de cet événement, auquel il a contribué en apportant ses ressources, études et données statistiques sur les discriminations liées à l'origine.

Recrutement

- **Campagne de testing, IA responsable... : les mesures du gouvernement pour lutter contre les discriminations au travail**, AEF dépêche n° 753870 08/07/2026 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
"Produire tous les deux ans une vaste campagne de testing", garantir une "IA responsable" pour éviter "les biais algorithmiques dans les recrutements", ou encore intégrer des indicateurs "relatifs à la lutte contre les discriminations et à la diversité dans les mesures d'impact réalisées par les entreprises", telles sont les quelques mesures sur l'emploi, figurant dans [le nouveau plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine](#) (Prado) du gouvernement, rendu public le 6 juillet 2026. Les 55 mesures de ce plan se déclineront entre 2026 et 2029.
- **Discrimination à l'embauche : les caractéristiques du poste à pourvoir important-elles ?** Travail et emploi 2026/1 n° 180 [[Cairn](#)]
Les résultats des testings mesurant les discriminations à l'embauche selon l'origine ethnique sont consensuels, en France comme ailleurs : les personnes issues des minorités ethniques sont moins souvent recontactées par les recruteurs que celles issues de la population majoritaire. Même si de récents travaux ont mis en évidence une tendance à la baisse de ces discriminations en France, leur niveau reste élevé.
- **[Proposition de loi visant à exercer l'accès à l'emploi, à pérenniser et à étendre progressivement l'expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée » comme solution de retour à l'emploi pour les personnes privées durablement d'emploi](#)**, Sénat 09/06/2026
La proposition de loi visant à pérenniser les territoires zéro chômeur de longue durée (TZCLD) a été débattue au Sénat le 9 juin. L'expérimentation, lancée en 2016, a fait ses preuves en matière de retour à l'emploi. Le [texte n° 2907](#) a été transmis à l'Assemblée nationale le 10 juin 2026

Sexe

- **[Transparence salariale : le détail des mesures de la nouvelle version du projet de loi de transposition](#)** dépêche n° 751946 05/06/2026 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
Alors que le délai de transposition expire dans 48 heures et qu'il ne sera pas tenu par la France, le ministère du Travail a adressé aux partenaires sociaux le 5 juin 2026 une seconde version du projet de loi intégrant dans la législation nationale les dispositions de la directive européenne sur la transparence salariale. Ce texte fait suite à une première version adressée aux mêmes interlocuteurs le 6 mars dernier. Si l'administration du travail n'a pas apporté de modification majeure au projet de loi, certaines différences substantielles sont à noter.
- **[Égalité de rémunération pour un travail de valeur égale entre femmes et hommes : une opportunité européenne à ne pas manquer](#)** La Fondation Jean Jaurès 05/06/2026
Alors que la France ne respectera pas le délai fixé aux États membres par les institutions européennes pour transposer la directive sur la transparence salariale, Marie Becker, juriste et fondatrice du cabinet aequality1, et Séverine Lemièrre, maîtresse de conférences à l'université Paris-Cité, économiste, membre du Réseau MAGE (Marché du travail et genre), alertent dans cette note sur les enjeux de cette directive. Elles montrent que le principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale constituerait une opportunité pour – enfin ! – appliquer et aller vers l'égalité salariale.

- **Les entreprises s'engagent pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,** [Livret pratique](#) : passer à l'action, Juin 2026

La Communauté "Les entreprises s'engagent", Première coalition publique-privée dédiée à l'engagement des entreprises sur les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux, la Communauté "Les entreprises s'engagent" regroupe plus de 110 000 entreprises autour de 13 axes prioritaires (jeunes, handicap, sobriété, seniors, quartiers prioritaires, réfugiés, lutte contre la récidive, sport, lycées professionnels, achats inclusifs, biodiversité, IA responsable, et associations) et de 101 Clubs départementaux. Grâce à des solutions gratuites d'accompagnement pour les entreprises de toutes tailles, de tous secteurs et de tous les territoires de France, la Communauté accompagne les entreprises et dirigeants pour passer à l'action et s'engager concrètement sur leur territoire.

Précarité sociale

- **[Accès aux droits : la précarité accroît le risque de discriminations](#),** Défenseur des droits 09/07/2026

L'enquête sur l'accès aux droits est une série d'études menées périodiquement par le Défenseur des droits pour dresser un état des lieux, identifier et mesurer les atteintes aux droits dans ses domaines d'intervention. Après une première édition en 2016, le Défenseur des droits renouvelle l'enquête en 2024 pour observer les évolutions.

Elle se compose de 5 volets. Le cinquième et dernier, publié le 9 juillet 2026, est consacré aux spécificités des atteintes aux droits que subissent les personnes en situation de précarité.

- **[La Cour des comptes appelle à recentrer la prime d'activité sur les plus pauvres](#)** Localtis 10/06/2026 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

La prime d'activité joue-t-elle correctement son rôle de lutte contre la pauvreté des travailleurs à bas salaires et d'incitation au retour à l'emploi ? Mercredi 10 juin, la Cour des comptes a présenté ses [conclusions](#) à la commission des finances du Sénat, qui l'avait missionnée pour tirer le bilan de cette prestation versée par l'État et qui doit statuer sur la publication définitive du rapport d'enquête.

- **[Entreprises et lutte contre la pauvreté : des solutions à construire ensemble](#),** Paco 11/06/2026

Le 17 juin, la DIPLP et le GIP "Les entreprises s'engagent" ont organisé une réunion entreprise, associations, collectivités et acteurs publics pour partager des initiatives concrètes et faire émerger de nouvelles solutions.

- **« Sous le seuil de pauvreté », les AESH descendent dans la rue,** ASH 09/06/2026 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Fonctionnarisation partielle, précarité persistante : les AESH (accompagnants d'élèves en situation de handicap) montent au créneau. À l'appel de plusieurs organisations syndicales, une journée nationale de grève est prévue le 9 juin 2026.

Etat de santé

- [Pour l'égalité d'accès aux soins des ressortissants ultramarins en hexagone](#), Assemblée nationale 04/06/2026
Jeudi 4 juin, la commission des affaires sociales a examiné et adopté à l'unanimité la proposition de loi pour l'égalité d'accès aux soins des ressortissants ultramarins en hexagone (texte n° 2284)
- [Incidence des cancers : les personnes modestes développent plus souvent des formes graves, diagnostiquées plus tardivement](#), Études et Résultats n° 1374, 04/06/2026
La Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) publie une nouvelle étude sur les liens entre le niveau de vie et l'incidence des cancers. Élaborée à partir des données de l'Assurance maladie appareillées à celles de l'échantillon démographique permanent de l'Insee, cette étude documente pour la première fois en France les inégalités sociales d'incidence et de gravité de cancer à l'échelle individuelle sur un large ensemble de localisations cancéreuses. Elle permet de mieux comprendre les mécanismes à l'origine des inégalités sociales face au cancer.
- [Santé mentale : un état des lieux au regard de la situation financière, de l'orientation sexuelle et des discriminations subies](#), Études et Résultats n° 1340, 04/06/2026
La Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) publie une étude dédiée à la santé mentale à partir des données les plus récentes de l'enquête EpiCov. L'enquête couvre la période 2020-2022 à l'aide d'un panel d'environ 64 000 participants représentatif de la population vivant en France et âgée de 15 ou plus au démarrage de l'enquête. L'étude rend compte de l'évolution de certains indicateurs de santé mentale tels que les syndromes dépressifs et les pensées suicidaires dans cette population ainsi que les difficultés psychosociales chez les mineurs. Des données sur le recours aux soins de santé mentale, les inégalités sociales, l'expérience de discriminations, l'orientation sexuelle ainsi que l'usage des écrans et des réseaux sociaux sont également analysées. L'étude met en exergue certains facteurs liés à la santé mentale dégradée qui se retrouvent notamment chez les femmes âgées de moins de trente ans.

Handicap

- [Garantir l'exercice des droits fondamentaux des personnes handicapées](#), proposition de loi déposée à l'Assemblée nationale le 09/06/2026
La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a célébré en février 2025 son vingtième anniversaire. Suscitant de nombreux espoirs dans le monde associatif et parmi les personnes handicapées, elle entérine un changement de paradigme vis à vis de la loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées. En sortant de la logique assistancielle qui avait prédominé jusqu'alors, elle vise à garantir la participation des personnes handicapées à l'élaboration de leur projet de vie individuel ainsi qu'à la vie sociale et civique. Cette ambition se concrétise par l'instauration du droit à la compensation et l'affirmation de l'accessibilité, qu'il s'agisse du bâti et de l'espace public, mais également de l'école et du monde du travail. La loi de 2005 traduit une volonté de conciliation entre les conventions internationales relatives au handicap et le modèle français historiquement façonné par les institutions médico-sociales. Mais la persistance d'une vision biomédicale et assistancielle du handicap dans le droit français a conduit les instances internationales à adresser des critiques particulièrement sévères à la France.

- **Travailleurs handicapés : les premiers enseignements du nouveau parcours d'orientation**, Média social 09/06/2026 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
À compter de 2027, France travail et Cap emploi seront chargés d'évaluer les demandes d'orientation professionnelle des personnes handicapées, avant validation par les MDPH. Lors d'un webinaire, France travail et Cheops ont présenté les premiers enseignements de l'expérimentation de ce nouveau parcours, qui font apparaître une forte demande d'orientation vers les Esat.
- **Handicap : la PCH ne bénéficie qu'à 13 % des personnes reconnues handicapées (Irdes-Drees-CNSA)**, AEF dépêche n° 752142 15/06/2026 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
Vingt ans après la création de la PCH (Prestation de compensation du handicap), sa couverture reste limitée et des restes à charge encore mal connus, selon l'étude publiée en avril 2026 par l'Irdes, la Drees et la CNSA. Elle pointe les limites persistantes du dispositif : sous-consommation des aides accordées, difficultés d'accès à certains accompagnements et absence de données fiables sur les restes à charge. L'enquête Phedre apporte néanmoins un premier éclairage détaillé sur les conditions réelles de mise en oeuvre de cette prestation.
- **Parentalité(s) en situation de handicap**, Informations sociales n°216, 2026
L'arrivée d'un enfant transforme en profondeur l'équilibre familial, particulièrement lorsque l'un des parents vit avec un handicap. Les personnes dans cette situation sont en effet confrontées à des enjeux spécifiques dans l'exercice de leurs responsabilités éducatives. Cette situation confère à la parentalité des formes et des besoins particuliers, variables selon la nature, le degré et le moment de survenue du handicap. Depuis une vingtaine d'années, les politiques publiques pour accompagner les parents concernés se sont nettement transformées. Les acteurs du secteur médico-social ont, dans ce contexte, un important rôle à jouer : entre soutien des projets parentaux et éducatifs et intervention en cas d'exposition de l'enfant à des risques.

Identité de genre

- **Le gouvernement veut mieux "reconnaître les personnes LGBTI+ au travail"**, AEF dépêche n°754822, 27/07/2026 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
Aurore Bergé, la ministre déléguée chargée de la Lutte contre les discriminations, a présenté, le 25 juillet 2026, le nouveau [plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBTI+ pour 2026-2029](#). Conçu sous l'égide de la Dilcrah, il comporte 74 mesures, structuré en cinq axes, dont certaines portent sur le travail. Afin de "reconnaître les personnes LGBTI+ au travail", le gouvernement prévoit de "produire une communication à l'intention des employeurs, des tiers déclarants en DSN et des éditeurs de logiciels de paie via les sites des ministères du Travail et de l'Égalité et sur Net Entreprises pour diffuser les consignes déclaratives en DSN à adopter pour protéger les droits des personnes trans", et de "réaliser et diffuser des outils pour permettre une meilleure prise en compte des enjeux LGBTI+ dans les démarches d'audit et de labellisation 'diversité'".

Essaimage des bonnes pratiques

- **[La Seine-Saint-Denis lance son "réseau départemental de lutte contre les discriminations ethno-genrées à l'emploi"](#)** dépêche n° 751892 4 juin 2026 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
Le département de la Seine-Saint-Denis annonce le lancement de son "réseau départemental de lutte contre les discriminations ethno-genrées à l'emploi", jeudi 4 juin 2026. La collectivité entend rassembler les

acteurs du territoire : réseau pour l'emploi, association, IAE, organismes de formation et représentants des entreprises. La formation des professionnels de l'insertion fait partie des axes prioritaires).

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