



**GRENOBLE ALPES
MÉTROPOLE**

DEVENIR UNE ENTREPRISE PLUS INCLUSIVE



**BONNES PRATIQUES POUR PRÉVENIR ET
LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS**

Pour une culture d'entreprise inclusive

Grenoble Alpes Métropole travaille avec les entreprises du territoire, dans une dynamique partenariale au service du développement économique, de l'emploi et de l'insertion. Ce guide a pour objectif de **donner des pistes pratiques aux entreprises du territoire qui souhaitent s'inscrire dans une démarche d'inclusion** en tant qu'employeur. Il comprend :

Des fiches thématiques

sur des types de discriminations souvent rencontrés dans l'emploi permettant de répondre aux questions fréquentes et d'affiner les actions d'inclusion.

Des recommandations

à l'étape du recrutement.

Des outils

pour affirmer des engagements en faveur de l'inclusion – parce que le recrutement n'est que la première étape de l'inclusion dans l'emploi.



La discrimination n'est pas toujours institutionnelle : elle peut provenir d'une méconnaissance de nos propres biais ou d'une méconnaissance du droit applicable.

L'inclusion favorise **l'égalité des opportunités** et permet à l'entreprise de recruter des profils variés et adaptés à ses besoins, ce qui constitue un **levier d'innovation**. Elle **réduit les risques psychosociaux** : en effet, les discriminations peuvent avoir pour les personnes qui les subissent des conséquences psychologiques telles que la dépression, l'anxiété, le stress post-traumatique ou encore l'isolement social. L'inclusion dans l'entreprise contribue plus largement à **l'inclusion dans la société**.

Une entreprise inclusive crée les conditions pour qu'un climat de confiance se développe, favorisant une **meilleure cohésion d'équipe** et un **plus grand engagement des salariés et salariées**. Enfin, l'entreprise se protège des risques juridiques et des sanctions potentielles liés aux pratiques discriminatoires.

Les discriminations dans l'emploi : de quoi parle-t-on ?

DISCRIMINATION

Une discrimination est une situation dans laquelle une personne ou un groupe de personnes fait l'objet d'un **traitement défavorable en raison de critères définis par la loi**. Dans le domaine de l'emploi, il peut s'agir d'accès à l'emploi, de conditions de travail, y compris de travail indépendant ou non salarié, ainsi que de conditions de rémunération, de formation professionnelle, de promotion...



Une discrimination est un délit figurant dans le Code pénal et dans le Code du travail, jusqu'à :

→ **5 ans d'emprisonnement**

→ **75 000 euros d'amende**

contre toute personne se rendant coupable de discrimination.

Sommaire

HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

Le harcèlement discriminatoire est une forme de discrimination. Il correspond à **tout agissement lié à l'un des motifs prohibés, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant**. Les agissements n'ont pas besoin d'être répétés pour qu'une situation puisse être qualifiée de harcèlement discriminatoire, un acte unique peut suffire.

26 CRITÈRES DÉFINIS PAR LA LOI

Origine Sexe Situation de famille

Grossesse Apparence physique

Vulnérabilité particulière liée à la situation économique

Patronyme Lieu de résidence État de santé

Perte d'autonomie Handicap

Caractéristiques génétiques Mœurs

Orientation sexuelle Identité de genre

Âge Opinions politiques Activités syndicales

Qualité de lanceur d'alerte

Qualité de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte

Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français

Domiciliation bancaire Ethnie Nation

Race prétendue Religion

Fiche focus n° 1

La nationalité p. 4

Fiche focus n° 2

L'origine réelle ou supposée p. 6

Fiche focus n° 3

La religion p. 8

Fiche focus n° 4

Les situations de handicap p. 10

Fiche focus n° 5

Le genre p. 12

Fiche focus n° 6

L'identité de genre et l'orientation sexuelle p. 14

Fiche focus n° 7

L'âge p. 16

6 étapes clés pour

recruter sans discriminer p. 18

4 étapes clés pour développer une culture d'entreprise inclusive

p. 20

Grenoble Alpes Métropole engagée pour l'inclusion p. 22

Sources

Le Défenseur des droits, 2018, [Le harcèlement discriminatoire au travail](#)

Le Défenseur des droits, 2025 [Les évolutions des discriminations dans l'emploi entre 2016 et 2024](#)

Code pénal : [articles 225-1 à 225-4](#) et Code du travail : [articles L1131-1 à L1134-5](#)



Le statut des personnes de nationalité étrangère leur permet souvent de travailler en France. **Leur refuser un emploi ou modifier les conditions d'emploi en raison de leur nationalité constitue une discrimination.** Le cadre juridique général est précisé ci-dessous.



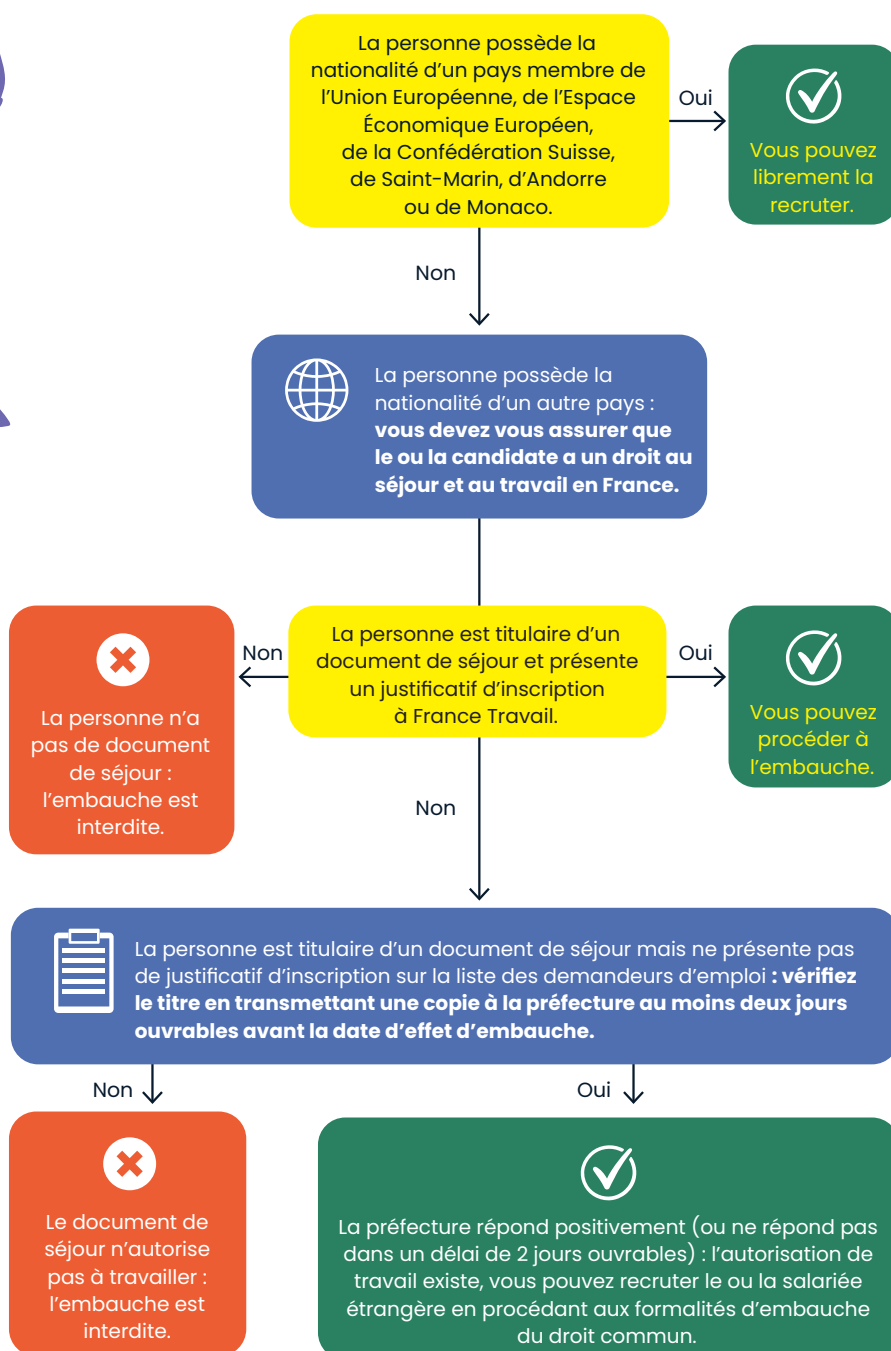
Il est vivement conseillé de se référer au kit employeur de l'ADATE ou à une structure spécialisée en cas de doute
→ [voir Kit employeur de l'ADATE.](#)
→ www.adata.org/acces-aux-droits/.

Au-delà de leur nationalité, les personnes étrangères peuvent subir des discriminations liées à leur origine ou leur religion. Reportez-vous aux fiches focus correspondantes pour identifier les leviers en la matière.

RECRUTER



Vérifiez la nationalité du ou de la candidate au moyen d'un document d'identité.



INCLURE

Vérification du droit au séjour et au travail pendant le contrat

 Avant l'expiration du titre de séjour, vous avez l'obligation en tant qu'employeur de vérifier la régularité de la situation administrative de la personne salariée.

Il lui appartient d'effectuer la demande de renouvellement :

- Pour les titres hors ANEF (Administration Numérique pour les Étrangers en France), dans les deux mois précédant l'expiration du titre de séjour, auprès de la préfecture du lieu de résidence ;
- Pour les titres ANEF, entre le 120^e et le 60^e jour précédant l'expiration.

Le récépissé de demande de renouvellement d'un titre de séjour qui autorise à travailler permet la poursuite de l'exécution du contrat de travail sans interruption.

→ [voir Code du Travail.](#)

 **18 Les délais de réponse des préfectures peuvent entraîner des périodes où le ou la salariée, bien qu'ayant fait les démarches dans les temps, n'a provisoirement plus de titre de séjour en vigueur.** Le Défenseur des droits alerte sur des atteintes graves et massives au droit des personnes étrangères pour le renouvellement des titres de séjour :

impossibilités de prendre rendez-vous ;

saturation des plateformes ;

bugs techniques persistants ;

dégradation de l'accueil physique en préfecture.

Vous pouvez appuyer les démarches de la personne salariée auprès de la préfecture en envoyant un courrier expliquant l'urgence de la situation.

→ [voir Fiche sur le maintien en emploi en cas de difficultés de l'ADATE.](#)



Une personne titulaire d'une carte de séjour pluriannuelle d'une durée de 4 ans, d'une carte de résident ou d'un titre de séjour d'une durée supérieure à un an prévu par une stipulation internationale en demande de renouvellement, **conserve son droit d'exercer une activité professionnelle dans la limite de trois mois à compter de la date d'expiration du titre.**



SPÉCIFICITÉ

Précisions sur le droit au travail des mineurs et mineures étrangères

Contrat de droit commun

Seuls les mineurs et mineures pouvant prétendre à un titre de séjour anticipé peuvent travailler.

Apprentissage / Professionnalisation

- Pour les mineurs et mineures non accompagnés pris en charge par l'ASE, la validation du contrat par l'OPCO vaut autorisation de travail de droit.
- Pour les autres mineurs et mineures, il n'existe pas de disposition expresse dans le code du travail. Il vous faut alors procéder à la vérification de titre en préfecture.

Stage

Toute personne mineure étrangère peut effectuer un stage, même gratifié. Aucune autorisation de travail n'est requise : le stage n'est pas assimilé à une activité salariée.

→ [Pour aller plus loin, voir la lettre de l'ADATE.](#)

Sources

Contribution du Défenseur des droits au Rapport 2025 de la CNCDH, « [Lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie](#) »

Défenseur des Droits, 2024, « [L'administration numérique pour les étrangers en France \(ANEF\) : une dématérialisation à l'origine d'atteintes massives aux droits des usagers](#) »

ADATE, [Kit employeur](#)

ADATE, 2026 newsletter « [Droit au travail des mineurs étrangers](#) »

ADATE, 2026 newsletter « [Le maintien en emploi en cas de difficultés de renouvellement des titres et des documents provisoires de séjour](#) »

Code du travail : [articles R.5221-3, II](#)

Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile : [articles L433-1 à L433-7](#)

L'origine perçue est le premier facteur d'exposition aux discriminations dans la recherche d'emploi.

41 % des jeunes perçus comme noirs, arabes ou maghrébins déclarent avoir été discriminés dans la **recherche d'emploi** au cours des 5 dernières années, et **33 % dans le déroulé de carrière**, contre respectivement 18 % et 27 % des jeunes perçus comme blancs.

2,8x
plus de
risque

de subir une discrimination dans la recherche d'emploi pour les personnes perçues comme noires, arabes ou maghrébines.

À diplôme équivalent, on constate un **écart de salaire par rapport aux personnes sans ascendance migratoire** :

- les hommes dont un ou deux parents sont originaires d'**Afrique subsaharienne** perçoivent environ **400 euros nets mensuels de moins** ;
- les personnes originaires des **outres-mers** perçoivent **328 euros nets mensuels de moins** ;
- les personnes originaires du **Maghreb** perçoivent **186 euros nets mensuels de moins**.



RECRUTER

Sélection des candidatures

✓ **Basez-vous sur les compétences et l'expérience** du ou de la candidate.

⚠ **Attention aux préjugés sur les origines** : les opérations de testing révèlent qu'à compétences égales, un CV comportant un patronyme à consonance extra-européenne a moins de chance d'être retenu par les entreprises.

Réalisation des entretiens

✓ **Veillez à émettre des demandes en lien avec les activités exercées.**

⚠ **Attention aux demandes de changer de coiffure, de barbe ou de maquillage** : les jeunes perçus non blancs y sont davantage confrontés (69 % d'entre eux ont été l'objet de tels propos, contre 40 % des jeunes perçus comme blancs).

⚠ **Proscrivez les demandes d'adopter un prénom ou nom d'usage** au travail ou de gommer un accent.

Recours à une agence d'intérim

Si vous faites appel à une agence d'intérim, **assurez-vous qu'elle ait des pratiques non discriminatoires** : pas de sélection selon l'origine, pas de traitement défavorable pour l'accès à un temps plein ou un CDI...

INCLURE

Prévention des discriminations

- ✓ **Sensibilisez votre personnel salarié, formez l'encadrement au repérage des discriminations et communiquez sur votre engagement.**

Harcèlement discriminatoire

- ✓ **Repérez et sanctionnez les comportements hostiles :** les personnes immigrées et descendantes d'immigrés subissent davantage de propos dégradants ou obscènes, de critique injuste du travail, se voient plus souvent imposer des tâches inutiles ou dégradantes, être ignorées ou moquées, etc., notamment les personnes originaires d'Afrique, les femmes occupant des postes précaires à faible revenu et les jeunes âgés de moins de 35 ans perçus comme non blancs.

Inégalités

- ✓ **Repérez et corrigez d'éventuelles inégalités sur :** la rémunération, l'accès aux promotions ou à un emploi stable, à un temps plein... Réalisez un diagnostic dans votre entreprise.

Répartition des tâches

- ✓ **Observez la répartition des tâches :** des discriminations peuvent se traduire dans l'organisation du travail telle que l'assignation aux tâches les plus pénibles et les moins valorisantes, voire les plus dangereuses et les plus difficiles, ou l'affectation à des postes dépourvus de tout contact avec la clientèle (exemple : la « plonge » en cuisine dans un restaurant, le nettoyage des salles à la fin d'un salon, alors que les autres salariées et intérimaires interviennent pendant la tenue du salon, etc.).

SPÉCIFICITÉ

Obligations des entreprises de travail temporaire

L'accord du 18 novembre 2022 relatif à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité et de la diversité signé par la branche du travail temporaire prévoit l'engagement des dirigeants et dirigeantes, la sensibilisation des équipes, la désignation d'un ou une interlocutrice égalité, la lutte contre les commandes discriminatoires et la mobilisation auprès des entreprises clientes pour garantir la non-discrimination des intérimaires.

Sources

Guide CNIL-DDD, 2012 « *Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances* »

Rapport Défenseur des droits, 2019 « *Pour un recrutement sans discrimination* »

Rapport Défenseur des droits, 2026 « *Jeunesse et discriminations fondées sur l'origine* »

Décision-cadre Défenseur des droits, 2025 « *Discrimination et harcèlement sexuel dans l'emploi privé et public : recueil du signalement et enquête interne* »

Observatoire des Inégalités, 2024, « *Salaires : les descendants d'immigrés africains et de parentés né outre-mer lourdement pénalisés* »

Accord relatif à la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité et la diversité dans la branche du travail temporaire (18 novembre 2022)

Fiche focus n°3 La religion

3 % de la population déclare avoir été interrogée sur sa religion lors d'un entretien d'embauche. C'est 5 fois plus souvent le cas des personnes musulmanes ou perçues comme telles (10 %) que celles de confession chrétienne (2 %) ou ne se déclarant d'aucune religion (1 %).

3x
plus

de personnes musulmanes déclarent avoir subi une discrimination (32 %) dans leur recherche d'emploi que les personnes chrétiennes (9 %) ou sans religion (10 %).

Parmi les personnes déclarant avoir subi des propos ou comportements stigmatisants sur leur lieu de travail en lien avec leur religion, 32 % des personnes se déclaraient de confession musulmane ou perçues comme telles, contre 3 % de personnes chrétiennes.

Outre l'islamophobie et l'antisémitisme qui peuvent exister dans les relations interpersonnelles sur le lieu de travail, **les mauvaises interprétations de la laïcité sont souvent les causes de discriminations en raison de la religion.**



RECRUTER

Précisions sur la laïcité



Un employeur doit respecter la liberté des personnes salariées, ainsi que de ses clients et clientes, de manifester leur religion, dans les limites du bon fonctionnement de l'entreprise et dans le respect du principe de non-discrimination.

Il existe des **exceptions encadrées par la loi**. La neutralité s'impose lorsque l'employeur :

- **Est un service public** (fonction publique d'État, hospitalière, collectivité territoriale, université) ;
- **Est un service d'une entreprise privée ou une association de droit privé qui gère un service public**. Dans ce cas, l'activité exercée vise à satisfaire un intérêt général, la personne publique exerce un fort degré de contrôle ou d'implication dans la conduite de l'activité et dispose de moyens pour vérifier que ces objectifs sont atteints ;
- **Est un organisme de droit privé chargé de l'exécution d'un service public** : exécution directe (loi ou règlement) ou indirecte (commande publique) d'un service public, logement social, entreprises ferroviaires.

INCLURE

Mise en place d'une clause de neutralité

La loi encadre la possibilité d'introduire dans un **règlement intérieur** des dispositions instaurant une **neutralité au sein de l'entreprise**, conduisant à limiter l'expression de l'ensemble des **convictions personnelles** du personnel salarié – **et pas uniquement le port du signe religieux**.

Outre le respect des règles d'élaboration du règlement intérieur (consultation du CSE, communication à l'inspection du travail et publicité), l'entreprise doit pouvoir le justifier :

- **Par les nécessités de l'activité de l'entreprise** au regard du personnel et des tiers intéressés (par exemple, le contact permanent avec de jeunes enfants...) ;
- **Dans le cas où une pratique religieuse individuelle ou collective porte atteinte au respect des libertés et droits de chacun et chacune** (pratiques prosélytes qui exercent une pression sur d'autres salariés, égalité entre les femmes et les hommes...) ;
- **Si elle répond à un besoin véritable de l'employeur que celui-ci doit pouvoir démontrer.**

 **Attention, l'argument de l'image de l'entreprise ou l'attente des clients et clientes en matière d'apparence physique du personnel n'est pas considéré comme besoin véritable.**

Il est admis que, dans une entreprise dite de tendance, dont l'activité repose par nature sur une orientation idéologique, religieuse ou politique marquée (Église, école religieuse, syndicat ou parti politique), **des restrictions plus importantes puissent être apportées aux libertés de certains et certaines de leurs salariées.**



Vous souhaitez inscrire une clause de neutralité dans votre règlement intérieur ?

Faites-vous accompagner par des spécialistes car il existe de réels risques discriminatoires.

SPÉCIFICITÉ

Exécution du travail et sécurité

- ✗ **Si le port d'un signe religieux empêche la bonne exécution du travail ou contrevient aux impératifs de santé, de sécurité ou d'hygiène, il faut l'interdire** (interdiction de porter un pendentif quand on est soignant ou soignante, par exemple).

Fêtes religieuses

- ✓ **Une demande d'absence pour une fête religieuse doit être traitée comme une demande d'absence classique** : son refus éventuel doit être motivé par des éléments objectifs tirés du fonctionnement normal de l'entreprise.

Port d'un foulard

- ✓ **Le port du foulard est autorisé en respect de la liberté religieuse des employées**, à l'exception des situations mentionnées ci-dessus (exercice d'un service public ou impératif hygiène sécurité, par exemple).

Prières sur le temps de pause

- ✓ **Les prières pendant les temps de pause sont autorisées**, sans prosélytisme, à moins que cela n'entrave le fonctionnement normal de l'entreprise.

 **En revanche, l'employeur n'a pas à aménager le travail pour permettre les prières.**

Dans l'emploi, les discriminations liées au handicap sont le premier motif de saisine du Défenseur des droits. Les personnes en situation de handicap sont exposées aux remarques déplacées, à une dévalorisation de leur travail, à une sous-estimation de leurs compétences ou encore à l'attribution de tâches inutiles.

Les demandeurs et demandeuses d'emploi en situation de handicap sont plus âgés que la moyenne : 50 % ont 50 ans et plus contre 26 % pour l'ensemble de la population.

Le taux d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap qui disposent d'un diplôme supérieur est de 66,9 % pour les hommes contre 22,8 % pour les femmes, alors que les femmes en situation de handicap sont généralement plus diplômées que les hommes.

À cela s'ajoute une précarité de l'emploi plus importante pour les femmes en situation de handicap : **près de la moitié des travailleuses sont embauchées à temps partiel, contre seulement 16 % des hommes.**



RECRUTER

Rappel du cadre légal, Loi du 18 juillet 1987



Tout employeur comptant au moins 20 personnes salariées doit employer des personnes en situation de handicap à hauteur de **6 % du total du personnel salarié**. En 2024, les taux d'emploi n'atteignaient pas ce seuil (4,8% dans le privé et 5,9% dans le public).

Sélection des candidatures



Basez-vous sur les compétences et l'expérience du ou de la candidate.



Attention aux préjugés : le handicap psychique, le handicap mental et les troubles du spectre autistique sont perçus comme plus difficiles à intégrer dans l'entreprise que le handicap auditif, les maladies chroniques invalidantes et le handicap moteur.

INCLURE

Prévention des discriminations



Sensibilisez le personnel – notamment sur le handicap psychique, formez l'encadrement au repérage des discriminations, communiquez sur votre engagement.



Désignez une ou un référent handicap pour l'entreprise.

Reconnaissance RQTH



Rappelez leurs droits aux personnels qui peuvent bénéficier de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Accessibilité

- ✓ **Adaptez les locaux** pour qu'ils répondent aux normes d'accessibilité pour tous et toutes.

Organisation du travail

- ✓ **Réalisez un travail sur l'organisation de l'équipe** pour accueillir le ou la salariée et anticiper d'éventuels déséquilibres liés au handicap (par exemple : il ou elle travaille moins vite que ses collègues, le salarié a des horaires différents car il est dépendant d'un transport PMR, etc.).
- ✓ **Aménagez les postes**, et ce dès la période d'essai, pour permettre à la personne de montrer pleinement ses compétences.
- ✓ **Respectez les préconisations de la médecine du travail et soyez à l'écoute des besoins**, pour permettre à la personne de travailler dans de bonnes conditions et prévenir l'aggravation de l'état de santé ou du handicap (voire au final l'aptitude du salarié et son licenciement).
- ✓ **Repérez et corrigez d'éventuelles inégalités** : rémunération, accès aux promotions ou à un emploi stable, à un temps plein... Réalisez un diagnostic dans votre entreprise.

- ✓ **Objectivez le besoin d'aménagement** avec la médecine du travail, la personne concernée, ou le cas échéant avec l'organisme qui accompagne la personne à l'embauche.

- ✓ **Identifiez des mesures appropriées pour y répondre** :
 - Aménagement des locaux ;
 - Adaptation des équipements ;
 - Adaptation des rythmes de travail ;
 - Répartition des tâches ;
 - Formation ou encadrement adapté...



Il est recommandé d'avoir recours aux opérateurs spécialisés dans l'emploi des personnes handicapées (AGEFIPH, FIPHFP, Cap emploi, etc.) ainsi qu'aux associations spécialisées.

- ✓ **Évaluez la faisabilité** : vous ne pouvez conclure à l'impossibilité de mettre en place les mesures appropriées pour répondre aux besoins d'aménagement du travailleur handicapé sans avoir, au préalable, mobilisé l'ensemble des dispositifs mis à disposition, tels que les aides accordées par l'AGEFIPH et le FIPHFP ou le dispositif des emplois accompagnés.

SPÉCIFICITÉ

Mise en place d'un aménagement raisonnable

Les entreprises privées sont tenues d'**aménager raisonnablement les postes**, c'est-à-dire de mettre en place des mesures appropriées : « pour permettre aux travailleurs [...] d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. **Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination** au sens de l'article L. 1133-3 ».

Sources

Défenseur des droits, 2017 « [Guide de l'emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable](#) »
Défenseur des droits, 2025 - [Fiche II – Lutter contre les discriminations à l'égard des personnes en situation de Handicap](#)
APF France Handicap, 2024 « [Emplois et handicap, les discriminations perdurent... à quand l'égalité des chances ? Etat des lieux et solutions](#) »
[Baromètre Agefiph-Ifop réalisé en 2024](#)

Fiche focus n°5 Le genre

Les femmes sont surexposées au risque discriminatoire dans l'emploi :

l'état de grossesse (ou son anticipation) ou la situation de famille peuvent peser sur le recrutement ou l'évolution professionnelle.

Les stéréotypes liés au genre sur les compétences ou encore sur les capacités physiques peuvent conduire des employeurs à rejeter des candidatures de femmes pour des métiers dits « masculins », et dans une moindre mesure des candidatures d'hommes pour des métiers dits « féminins ».

27%

des femmes sont à temps partiel contre 7 % des hommes.

72%

des personnes à temps partiel souhaitant un temps complet sont des femmes.

Les filières féminisées (métiers du soin et de la santé, des services aux particuliers, des postes administratifs...) sont moins valorisées, moins sanctionnées par des diplômes, et par conséquent moins rémunérées.

Les écarts de salaire constatés en France sont de l'ordre de 24 % en moins pour les femmes par rapport aux hommes. À métier et temps de travail égal, il demeure un écart de 4 % de salaire en défaveur des femmes. Par ailleurs, les femmes perçues noires, arabes ou asiatiques présentent un taux de discrimination dans le monde professionnel supérieur à celui des femmes perçues comme blanches (65 % contre 42 %).



RECRUTER

Sélection des candidatures

- ✓ **Rédigez de façon inclusive** vos offres d'emploi et fiches de postes : « recherche plombier ou plombière » est plus inclusif que « recherche plombier (H/F) ».
- ✓ **Diversifiez vos sources de recrutement** et incitez les femmes à postuler, notamment en communiquant sur vos engagements.
- ✓ **Basez-vous sur les compétences et l'expérience** du ou de la candidate.
- ✓ **Recourez à la promotion interne** pour augmenter les candidatures et incitez les femmes à postuler.

Aménagement des locaux

- ✓ **Anticipez l'installation de locaux sanitaires séparés** (vestiaires, douches, toilettes) : refuser de recruter une femme parce que les locaux ne sont pas adaptés constitue une discrimination.

INCLURE

Prévention des discriminations

- ✓ **Sensibilisez le personnel, formez l'encadrement au repérage des discriminations et des violences sexistes et sexuelles, communiquez sur votre engagement.**
- ✓ **Prévenez et traitez les violences sexistes et sexuelles** : mettez en place des procédures de signalement et de traitement et assurez-vous qu'elles sont bien identifiées par le personnel. Soyez attentifs en particulier dans les équipes peu ou pas mixtes.

Organisation du travail

- ✓ **Achetez des équipements adaptés** : équipements de protection individuelle, chaussures de sécurité doivent être disponibles en différentes tailles.

✓ **Observez la répartition des tâches :** des discriminations peuvent se traduire dans l'organisation du travail - assignation des femmes aux tâches les plus pénibles et les moins valorisantes (nettoyage des toilettes, par exemple).

⚠ **Attention au sexisme « bienveillant » :** port de charges ou tâches complexes retirés aux femmes au prétexte de les protéger.

Inégalités

✓ **Repérez et corrigez d'éventuelles inégalités :** rémunération, accès aux promotions ou à un emploi stable, à un temps plein... Réalisez un diagnostic dans votre entreprise. Si vous employez au moins 50 personnes salariées, vous devez calculer, publier et déclarer chaque année votre index de l'égalité professionnelle.

Parentalité

✓ **Favorisez l'articulation vie professionnelle / vie personnelle :** évitez les horaires décalés, les réunions tard le soir ou le mercredi.

✓ **Accompagnez la parentalité :** prévoyez une salle d'allaitement, organisez le départ et le retour des congés maternité, paternité et parentaux.

✓ **Assurez la sécurité des femmes enceintes ou allaitantes :** adaptez les conditions de travail des femmes enceintes et donnez-leur des moyens de protection dédiés. Il est interdit d'employer les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant à certaines catégories de travaux qui, en raison de leur état, présentent des risques pour leur santé ou leur sécurité. L'employeur doit alors proposer un autre emploi compatible pendant la période concernée.

SPÉCIFICITÉ

Précisions sur les violences sexistes et sexuelles

77%

des femmes salariées déclarent être régulièrement confrontées à des propos ou des décisions sexistes.

Selon une étude réalisée par l'IFOP en 2014, **20 % des femmes actives disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle.**

En tant qu'employeur, **vous avez un devoir de protection du personnel** vis-à-vis d'environnements de travail portant atteinte à leur dignité, intimidants, hostiles ou offensants. Un environnement de travail où les agissements sexistes sont tolérés (remarques, surnoms ou blagues sexistes, incivilités liées au sexe...) crée un terreau favorable pour le développement de harcèlement sexuel ou d'agressions sexuelles.



Ce qui relève du harcèlement sexuel

- Toute pression grave, même non répétée, dans un but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle ;
- Des propos ou comportements répétés à connotation sexuelle envers une personne, de la part d'une ou plusieurs autres personnes ;
- Des propos ou comportements répétés à connotation sexuelle qui créent un environnement intimidant, hostile ou offensant.

Sources

Sur les obligations légales : [Mixité et égalité professionnelle dans les entreprises / Direction générale des Entreprises](#)

Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion, 2021, « [Guide à destination des TPE-PME : égalité femmes-hommes, mon entreprise s'engage](#) »

Défenseur des droits, 2025 « [Les évolutions des discriminations dans l'emploi entre 2016 et 2024 - Enquête sur l'accès aux droits 2^e édition volume 3 - 18^e baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi](#) »

Articles en ligne de l'observatoire des inégalités, volet [Emploi](#)

Ministère du Travail et des Solidarités, 2026 « [Guide pratique et juridique : harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail, prévenir, agir et sanctionner](#) »

Le taux d'emploi des personnes non hétérosexuelles est moins élevé que les personnes hétérosexuelles, tout comme le sont, en moyenne, leurs niveaux de salaires et leurs chances d'accéder à des postes à responsabilité.

12,7%

des personnes LGBTQIA+ déclarent avoir déjà été questionnées sur leur orientation sexuelle lors d'un entretien d'embauche.

Le harcèlement discriminatoire envers les personnes LGBTQIA+ au travail se déploie souvent de manière implicite : c'est l'agrégation de comportements individuels ou des dynamiques de groupe tels que des remarques, des rires, des plaisanteries douteuses qui créent et font perdurer un climat délétère au travail. **Les personnes trans – et notamment les femmes trans – sont particulièrement exposées :** elles sont 2 fois plus menacées d'agression et 2 fois plus victimes d'actes de violences physiques ou sexuelles.



RECRUTER

Sélection des candidatures

✓ **Basez-vous sur les compétences et l'expérience** du ou de la candidate.

⚠ **Attention aux préjugés sur les personnes LGBTQIA+ :** les discriminations liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre peuvent surgir dès le recrutement notamment lorsque l'apparence physique d'un ou d'une candidate ne correspond pas aux stéréotypes des genres masculin ou féminin (port de boucles d'oreille pour un homme, style vestimentaire « masculin » pour une femme, etc.).

INCLURE

Prévention des discriminations

✓ **Sensibilisez le personnel, formez l'encadrement au repérage des discriminations, communiquez sur votre engagement.** Veillez notamment à ce que les personnes salariées, indépendamment de leur orientation sexuelle, aient accès à l'ensemble des avantages sociaux liés au mariage ou à la parentalité (congé 2^e parent, mutuelle, crèche d'entreprise, journées d'absence pour raison familiale...).

✓ **Utilisez un langage inclusif :** employez le terme « parents » plutôt que père ou mère, enlevez monsieur ou madame.

Harcèlement discriminatoire

- ✓ **Traitez le harcèlement discriminatoire :** si l'homophobie peut être présente dans tous les environnements de travail, les métiers à prédominance masculine aux codes « virilistes » sont particulièrement marqués par les stéréotypes de genre.

Inégalités

- ✓ **Repérez et corrigez d'éventuelles inégalités :** rémunération, accès aux promotions ou à un emploi stable, à un temps plein... Réalisez un diagnostic dans votre entreprise. Il est constaté que plus l'employeur perçoit l'homosexualité du ou de la salariée avec certitude, plus l'écart de salaire est grand.

SPÉCIFICITÉ

Précisions sur la transition de genre au travail

La transition de genre est un cheminement personnel qui permet à une personne d'exprimer et d'affirmer l'identité de genre qu'elle ressent et non celle qui lui a été assignée à la naissance. Elle peut inclure différentes étapes : changement de prénom et/ou de pronom, ajustement de l'expression de genre, démarches administratives pour faire reconnaître cette identité, un parcours médical (prise d'hormones, opérations chirurgicales...).

- ! **Le refus d'employer le prénom d'usage d'une personne trans constitue une discrimination.**

- ✓ **Accueillez la demande et dialoguez autour des besoins de la personne au travail,** et des possibilités de soutien de l'entreprise : modifications administratives liées aux prénoms et pronoms, usages des espaces non-mixtes, adaptation de la dotation vestimentaire, modalités d'annonce aux collègues, sensibilisation éventuelle de l'équipe immédiate, rédaction d'une attestation en appui à un dossier de changement d'état civil... Tenez-vous en au contexte professionnel, ne soyez pas intrusif.

- ✓ **Modifiez l'identité interne de la personne : utilisez le prénom et le pronom souhaités** par la personne dans la temporalité qui lui convient. **Certains documents sont modifiables sans changement d'état civil :** badge, annuaire/organigramme, adresse mail, signature électronique, fiches de présence, signalétique de bureau...

- ! **Attention, certains documents ne peuvent pas être modifiés avant le changement légal d'état civil** sous peine d'exposer la personne à des risques dans sa situation administrative : la déclaration annuelle des données sociales, le registre unique du personnel, la déclaration aux organismes sociaux, la liste pour les élections des représentants et représentantes du personnel, le bulletin de salaire.

Fiche focus n°7 L'âge

L'âge peut être un critère de discrimination vis-à-vis des seniors comme des jeunes.

Parmi les seniors, les discriminations sont largement plus déclarées par les personnes :

- perçues comme **non-blanches** (43% par rapport à 22%) ;
- déclarant une **mauvaise santé** (32% par rapport à 17%) ;
- en situation économique **précaire** (30% contre 15%) ;
- de sexe **féminin**.

Un quart des seniors au chômage déclare qu'on leur a déjà fait comprendre qu'ils étaient trop âgés pour le poste lors d'un entretien d'embauche. Chaque année, 30 % des départs en fin de carrière ne relèvent pas d'un passage immédiat de l'emploi vers la retraite. **Les ruptures professionnelles en fin de carrière** (arrêts maladie longue durée, licenciements, ruptures conventionnelles...) **sont nombreuses.**

Les jeunes, quant à eux, sont principalement exposés à la **sous-estimation de leurs compétences**, à la mise sous pression pour faire toujours plus et à la réalisation de **tâches inutiles et ingrates.**

1/3

des demandeurs d'emploi de + de 50 ans retrouvent un poste.

90%

des 18 - 34 ans déclarent avoir connu une situation de dévalorisation en raison de leur âge.



RECRUTER



Il est parfois possible de fixer un âge maximum pour le recrutement selon la formation requise pour le poste, ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

Sélection des candidatures



Rédigez de façon inclusive vos offres d'emploi et fiches de postes : « recherche jeune diplômé ou diplômée » est discriminatoire.



Basez-vous sur les compétences et l'expérience du ou de la candidate.



Attention aux préjugés sur l'âge : les seniors seraient dépassés par les nouvelles technologies, auraient une santé fragile, seraient plus difficiles à intégrer au sein d'équipes plus jeunes, seraient moins dynamiques, coûteraient plus cher... Quand les jeunes seraient instables, difficiles à manager, manqueraient d'autonomie.

Réalisation des entretiens



Veillez à émettre des demandes en lien avec les activités exercées.

INCLURE

Prévention des discriminations

- ✓ **Sensibilisez le personnel, formez l'encadrement au repérage des discriminations, communiquez sur votre engagement.**

Harcèlement discriminatoire

- ✓ **Traitez le harcèlement discriminatoire** : un fort sentiment d'une dévalorisation injuste du travail, de sous-estimation des compétences, la réalisation de tâches perçues comme inutiles, ingrates ou dévalorisantes, transparaissent des enquêtes.

Inégalités

- ✓ Repérez et corrigez d'éventuelles inégalités : rémunération, accès aux promotions ou à un emploi stable, à un temps plein... Réalisez un diagnostic dans votre entreprise.

Évolution des carrières

- ✓ **Veillez à l'évolution des carrières** : l'accès aux promotions et responsabilités, l'implication dans des projets importants, l'accès aux formations doivent être fondés sur des critères objectifs et non sur l'âge ou l'avancement de la carrière du ou de la salariée.
- ✓ **Prévenez l'obsolescence des compétences**, des qualifications et l'inadaptation aux postes de travail avec des conditions d'accès à la formation équitables.
- ✓ **Favorisez la mobilité professionnelle** pour améliorer la soutenabilité du travail.
- ✓ **Intégrez les enjeux du vieillissement** au cœur des politiques de prévention et de santé au travail, aménagez les postes de travail si nécessaire.

- ✓ **Anticipez les fins de carrière** et activez les dispositifs permettant une retraite progressive avec maintien des cotisations et le développement de l'aménagement du temps de travail.

- ✓ **Incitez à la transmission des savoirs** avec des programmes de mentorat, valorisez les apports de la mixité générationnelle (complémentarité des expériences, innovation par la confrontation des points de vue, compréhension des besoins d'une clientèle diversifiée...).

SPÉCIFICITÉ

Obligations vis-à-vis des seniors

Les entreprises de plus de 50 salariés et salariées ont l'obligation vis-à-vis des seniors de mettre en œuvre des actions dans les 6 thématiques définies par le gouvernement :

- Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés et salariées de 55 ans et plus et de recrutement des 50 ans et plus ;
- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- Amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité ;
- Développement des compétences et des qualifications, accès à la formation ;
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat ;
- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Sources

Défenseur des droits, 2024 « [17^e baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi : les discriminations des seniors dans l'emploi](#) »

John Monnier, site Conseil et Informations juridiques, 2025 « [Lutter contre la discrimination fondée sur l'âge au travail : cadre juridique et sanctions](#) »

Décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 : [Obligation des entreprises](#)

6 étapes clés pour recruter sans discriminer



1

Définissez votre besoin

Identifiez précisément les besoins du poste, **les tâches à réaliser** et les **compétences nécessaires**. Les **critères de sélection doivent être objectifs**, pertinents et sans lien avec des considérations personnelles.

4

Sélectionnez les candidatures

La personne en charge de l'évaluation des candidatures doit être formée aux risques discriminatoires et prendre conscience de ses propres préjugés. Pour réduire l'impact des biais dans la procédure de recrutement, appuyez-vous sur la grille d'évaluation ou d'entretien. Certaines entreprises anonymisent les candidatures.



La loi prévoit une obligation de formation aux risques discriminatoires une fois tous les cinq ans pour les entreprises de plus de 300 personnes salariées.

2

Formalisez le recrutement

L'identification des besoins doit être formalisée à travers différents outils comme la **fiche de poste**, l'**offre d'emploi** et la **grille d'entretien** pour garantir que les mêmes critères objectifs soient appliqués à tous et toutes pendant tout le recrutement.



Veillez à ne pas genrer les intitulés de poste, ne pas indiquer un âge (« jeune diplômé »)... À moins que cela ne rentre dans des exceptions prévues par la loi.

3

Recherchez des candidatures

Diffusez vos offres au-delà de votre réseau habituel afin d'élargir le vivier de candidatures et d'augmenter les chances de trouver le profil adapté.

5

Menez les entretiens

Chaque question posée doit avoir pour finalité de **vérifier la compatibilité du profil et des compétences** de la personne reçue avec le poste proposé et les conditions de travail, notamment par des mises en situation de travail.



Les questions sans rapport avec l'emploi qui obligerait le ou la candidate à donner des informations sur sa vie privée sont interdites.

Par exemple : souhaitez-vous avoir des enfants ? Êtes-vous en bonne santé ? Quelle est l'origine de votre nom ? Quelle est votre orientation sexuelle ? Quelle est votre religion ?

6

Embauchez

La période d'essai, la rémunération, la nature et durée du contrat, doivent reposer sur des éléments objectifs. L'employeur doit être en capacité, pour chacune des décisions prises, de prouver qu'il ne s'agit pas d'une décision liée à un motif discriminatoire.

4 étapes pour développer une culture d'entreprise inclusive



1

Formalisez l'engagement de l'entreprise

- **Communiquez autour de l'inclusion** et des critères auxquels vous portez une attention particulière (LGBTQIA+ et accompagnement au changement d'identité de genre, lutte contre le racisme, etc.).
- **Sensibilisez le personnel et formez l'encadrement** aux discriminations envers les groupes les plus exposés.
- **Désignez un ou une référente égalité / diversité / lutte contre les discriminations** qui portera la démarche en interne.

2

Réalisez un diagnostic

Analysez les écarts de situation dans votre entreprise (promotions internes, postes à responsabilité, temps partiels, rémunérations : identifier les écarts par catégories de personnel...) et/ou réalisez des enquêtes de perception auprès des salariées et salariés.

→ [Voir le guide de la CNIL-DDD produit en 2012 pour affiner les méthodes d'évaluation.](#)

3

Mettez en place un plan d'action

Suite au diagnostic, établissez des objectifs de progression et réinterrogez les processus RH pour plus de traçabilité et de transparence. Vous pouvez notamment agir sur :

- **La promotion interne** : réinterrogez les critères de promotion et fixez des objectifs de progression, affichez publiquement les postes à pourvoir dans l'entreprise.
- **Les écarts de rémunération** : assurez une politique de rémunération transparente avec des grilles de salaires basées sur les compétences, communiquez autour des critères d'obtention de primes. Réajustez la politique salariale pour résorber les inégalités mesurées : un plan peut s'étaler sur quelques années, prévoir une enveloppe de rattrapage.
- **L'effet négatif du congé maternité sur les primes** : attribuez la moyenne des primes, des participations ou intéressements ou des augmentations accordées aux autres salariés et salariées sur l'année complète, sans réduire au prorata des périodes de travail effectif. Pour les augmentations, il s'agit d'une obligation légale.
- **La formation** : proposez des formations à tous et à toutes – indépendamment de la durée du travail – notamment dans les services les moins qualifiés. Donnez une priorité aux personnes reprenant leur activité après un congé familial. Anticipez sur les évolutions de carrière et proposez les formations qui permettront d'évoluer.
- **La santé au travail** : adoptez une politique dédiée intégrant des mesures sur l'aménagement des postes, le sport au travail... Et communiquez sur les dispositifs mis en œuvre.
- **L'articulation vie privée / vie professionnelle** : limitez les horaires atypiques qui défavorisent particulièrement les femmes, répondez de façon équivalente aux demandes d'aménagements du temps de travail des femmes et des hommes, accordez une attention particulière aux demandes des personnes aidantes, accompagnez les conditions de départ et de retour de congés longs (congé maternité/paternité, arrêt maladie, etc.).

4

Traitez les signalements, sanctionnez les auteurs de discriminations

Toutes les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation depuis 2016 de se doter d'un dispositif d'alerte.

→ [Voir décision-cadre du 5 février 2025 du Défenseur des droits](#) pour des recommandations de traitement des signalements de discrimination.

Sources

Le Défenseur des droits, 2019, [Pour un recrutement sans discrimination](#)

Obligations légales : [article L1131-2](#)

Grenoble Alpes Métropole



La Métropole s'engage en faveur de l'inclusion à travers plusieurs dispositifs :

Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi

- **Accompagnement des personnes cumulant des freins d'accès à l'emploi** – principalement allocataires du RSA – dans un parcours dit « Emploi renforcé », mobilisant des référents de parcours et des chargés de relation entreprise ;
- **Mobilisation des employeurs** pour favoriser la diffusion d'offres d'emploi vers les publics les plus éloignés de l'emploi, et doter les acheteurs de schémas socialement responsables ;
- **Diffusion des clauses d'insertion** ;
- **« Recruter autrement »** en s'appuyant sur les démarches de RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) ;
- **Soutien aux Structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).**

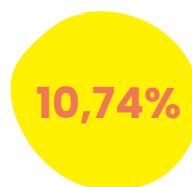
Plan de lutte contre les discriminations

- **Soutien aux projets associatifs** via la politique de la ville ;
- **Formations et appui aux acteurs locaux** pour identifier et traiter les situations de discriminations ;
- **Financement de permanences d'avocats et avocates spécialisées** en matière de lutte contre les discriminations.

Maison pour l'égalité femmes-hommes

- **Appui aux projets** de tout type d'acteur du territoire – conseils, prêt d'outils, mise en réseau ;
- **Sensibilisations et formations** ;
- **Soutien aux projets associatifs** via la politique de la ville et le fonds métropolitain de prévention de la délinquance ;
- **Animation de réseaux d'acteurs** (égalité, lutte contre les violences).

Actions en faveur de l'accessibilité et du handicap



de personnel en situation de handicap au sein de Grenoble Alpes Métropole.

- **Signature d'une convention en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap** entre la Métropole, la Ville de Grenoble, le CCAS et le FIPHP (fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) en 2017 et reconduite en 2023 ;
- **Accessibilité du réseau de transports** en commun de la métropole grenobloise, **des espaces publics, de ses bâtiments** recevant du public et des activités qui y sont proposées (patinoire Polesud, base de loisirs du Bois français) ;
- **Soutien aux commerçants pour la réalisation de travaux** de mise en accessibilité de leur commerce ;
- **Service d'accueil téléphonique et au guichet en langue des signes française** ;
- **Site web 100 % conforme au Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA).**



**GRENOBLE ALPES
MÉTROPOLE**



Octobre 2026
Réalisation graphique :
Pirate, l'atelier graphique