

opinionway

— POUR —



Baromètre « *Les Français et l'inclusion* » Vague 5

Note de synthèse | février 2025

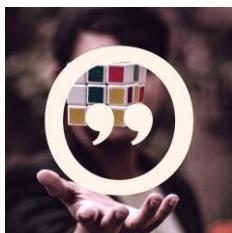
Votre contact :

Frédéric Micheau

Directeur général adjoint
Directeur du Pôle opinion
fmicheau@opinion-way.com

15, place de la République
75003 PARIS





Note méthodologique

Le baromètre « Les Français et l'inclusion » réalisée pour le Groupe Apicil, est destinée à comprendre et analyser l'opinion des Français sur l'inclusion au sein de la société française et dans les entreprises.

Cette étude a été réalisée auprès **d'un échantillon de 1 043 personnes**, représentatif de la **population française âgée de 18 ans et plus**, constitué selon la méthode des quotas, au regard des critères de sexe, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle, de catégorie d'agglomération et de région de résidence.

Les interviews ont été réalisées par **questionnaire autoadministré en ligne** sur système CAWI (*Computer Assisted Web Interview*).

Les interviews ont été réalisées **du 19 au 21 février 2025**.

Toute publication totale ou partielle doit impérativement utiliser la mention complète suivante : **« Sondage OpinionWay pour le Groupe Apicil »** et aucune reprise de l'enquête ne pourra être dissociée de cet intitulé.

OpinionWay rappelle par ailleurs que les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : **1,4 à 3,1 points** au plus pour un échantillon de 1000 répondants.

OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la norme ISO 20252.

A. Les discriminations persistent au sein de la société française

- ▶ **Alors qu'en 2024 la perception de la société française comme inclusive atteignait son niveau record, le regard que porte les Français sur la société est plus dur cette année.** 58% des Français estiment que la société française est une inclusive, soit 5 points de moins qu'en 2024. L'attention envers cette problématique reste forte chez les citoyens : 64% déclarent agir au quotidien pour lutter contre les discriminations et un interviewé sur deux (50%) se dit concerné par le sujet d'inclusion.
 - ▶ Les hommes continuent de percevoir davantage la société française comme inclusive (63% contre 54% des femmes). En revanche, la part d'hommes et de femmes le considérant diminue par rapport à l'année dernière (-5 points chacun).
 - ▶ Les Français âgés de moins de 35 ans sont beaucoup plus critiques concernant l'inclusivité de la société française par rapport à l'année dernière : 8 points de moins en un an (59%), et cela atteint même 14 points de baisse pour les 18-24 ans (60%) tandis que les résultats sont stables auprès des Français âgés de 50 ans et plus (59%). Les plus jeunes se sentent également toujours plus concernés par l'inclusion (62%, -4 points) que leurs aînés (42%, -7 points).
 - ▶ Les actifs également sont moins convaincus que l'année dernière de la place de l'inclusion dans la société française (-7 points, contre -3 points pour les inactifs).
- ▶ **Le recul de l'inclusion perçu au sein de la société française va de pair avec une perception croissante des discriminations. Aujourd'hui, un Français sur trois affirme qu'il existe des discriminations dans tous les domaines testés, soit une hausse de 3 points par rapport à 2024 (30%).** Les discriminations les plus répandues portent sur l'origine ou l'appartenance à une race supposées (85%, +3 points), le handicap (83%) et **l'apparence physique (83%)**. Les discriminations portant sur l'âge (78%) et la situation familiale (61%), bien qu'importantes, amorcent un léger recul (-3 points).
 - ▶ 36% des femmes jugent qu'il existe des discriminations dans tous les domaines testés (contre 23% des hommes). Elles citent en particulier les discriminations liées à la situation de famille (66%, contre 55% des hommes).
 - ▶ Les personnes âgées de moins de 35 ans voient également des discriminations dans tous les domaines (39% et +8 points, contre 25% des personnes âgées de 50 ans et plus). Les jeunes soulignent particulièrement les discriminations liées à l'origine ou l'appartenance à une race supposées (91%, +10 points), ainsi que celles liées à l'apparence physique (89%, +6 points) ou à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre (88%, +9 points).

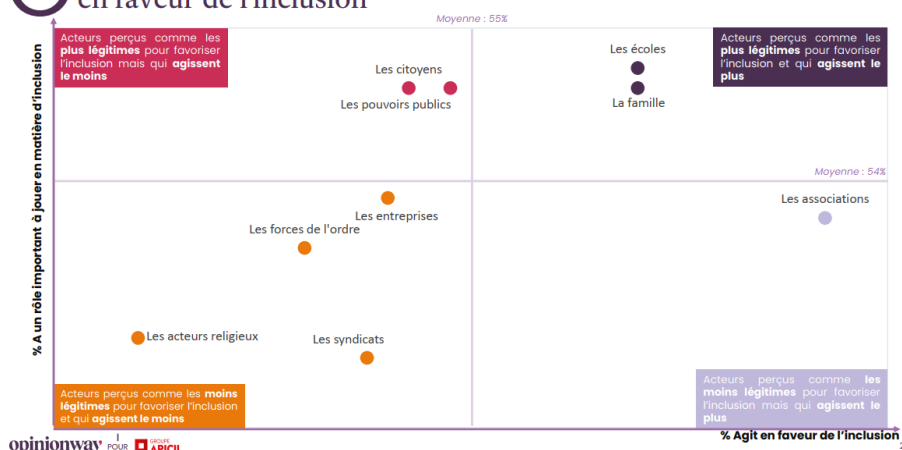
- ▶ **En outre, ces discriminations ne sont pas anecdotiques** : près de quatre personnes interrogées sur dix jugent qu'il y a *beaucoup* de discriminations en lien avec l'origine ou l'appartenance à une race supposées (37%), un tiers pour l'orientation sexuelle et de genre (34%), le handicap (33%) et la religion (33%).

B. Un manque d'action de la part des pouvoirs publics sur le sujet de l'inclusion est déploré

- ▶ **Face à la prégnance des discriminations, tous les acteurs de la société sont appelés à agir : des acteurs religieux (74%) aux citoyens eux-mêmes (91%), tout le monde a un rôle à jouer.** L'ampleur du rôle varie néanmoins : **les attentes sont fortes à l'égard de l'école (66% leur attribuent un rôle important), des citoyens (64%), de la famille (64%), des pouvoirs publics (64%) et des entreprises (53%),** mais elles le sont moins envers les syndicats (37%) et les acteurs religieux (39%).
 - ▶ Les Français âgés de moins de 35 ans considèrent que les associations ont le plus grand rôle à jouer en faveur de l'inclusion (91%), aux côtés des entreprises (91%), des citoyens (90%) et des pouvoirs publics (90%). Leurs aînés jugent que mission revient principalement aux citoyens (93%), aux pouvoirs publics (90%) et à l'école (89%).
- ▶ De ces attentes fortes découle une exigence certaine des Français à l'égard des actions menées. **Seul un Français sur deux considère que les pouvoirs publics agissent suffisamment pour favoriser l'inclusion dans la société française (54%).** L'engagement de l'école (63%), de la famille (63%) et des associations (72%) est jugé plus positivement, mais leurs actions pourraient être renforcées.
- ▶ Nous pouvons ainsi catégoriser les différents acteurs en fonction de leur légitimité et de leurs actions :
 - **L'école et la famille** sont considérés comme les acteurs plus légitimes sur le sujet mais aussi ceux qui agissent le plus ;
 - **Si les associations** sont jugées un peu moins légitimes, leur action est reconnue ;
 - **Les citoyens et les pouvoirs publics**, pourtant légitimes, sont considérés comme agissent peu ou pas suffisamment ;
 - **Les entreprises sont proches des acteurs perçus comme les plus légitimes (l'école et la famille), pourtant elles sont encore loin des acteurs qui agissent le plus dans les perceptions ;**

- Enfin, **les forces de l'ordre, les syndicats et les acteurs religieux** font partie de la catégorie des acteurs les moins légitimes et ceux agissant le moins.

” Croisement entre la légitimité perçue et les actions menées en faveur de l'inclusion



C. Les entreprises doivent poursuivre leur engagement dans la lutte pour l'inclusion

- ▶ **Le rôle des entreprises pour favoriser l'inclusion dans la société française est certain :** 87% estiment qu'elles ont un rôle à jouer. Ce rôle est d'autant plus important qu'aujourd'hui elles font partie des acteurs agissant le moins aux yeux du grand public (51%).
- ▶ Les salariés ont une meilleure image des actions des entreprises françaises sur le sujet : **six sur dix estiment qu'ils font partie d'une entreprise engagée dans une politique d'inclusion pour lutter contre les discriminations** (63%, -3 points) et 75% que leur entreprise favorise l'inclusion.
 - ▶ Le sujet de l'inclusion semble davantage abordé par les entreprises situées en Île-de-France (75%, contre 60% en province).
 - ▶ Les salariés appartenant aux catégories socioprofessionnelles dites supérieures sont plus conscients de l'engagement de leur entreprise en faveur d'une politique d'entreprise en faveur de l'inclusion (67%, contre 58% pour les salariés appartenant aux catégories populaires).

- ▶ **La prise en compte des problématiques d'inclusion dans les entreprises est particulièrement importante pour les salariés. En premier lieu**, il s'agit d'un facteur d'attractivité important. 51% des Français non-retraités considèrent que c'est un élément important lors de la recherche d'emploi.
 - ▶ Les actions des entreprises en faveur de l'inclusion sont davantage un critère de choix pour les jeunes salariés (64%) que pour leurs aînés (44%).

- ▶ **Par ailleurs, les actions des entreprises internationales influencent peu l'opinion des Français à l'égard de l'inclusion.** Seul un Français sur trois pourrait changer d'avis quant aux politiques d'inclusion des entreprises françaises (37%) à la suite de la décision de certaines entreprises américaines d'abandonner leurs politiques de diversité, équité et inclusion (DEI).
 - ▶ **Notons néanmoins que les jeunes semblent plus influençables que le reste des Français.** La majorité des interviewés de moins de 35 ans pourrait changer d'opinion (52%, contre 38% des Français âgés de 35 à 49 ans et 30% de ceux de 50 ans et plus), signe de l'importance de poursuivre les efforts en matière de pédagogie quant à l'inclusivité et ses bénéfices.

- ▶ Pour renforcer les actions en faveur de l'inclusion, **les Français attendent des entreprises qu'elles mettent en œuvre des actions liées à l'embauche et au maintien dans l'emploi** (59%, -4 points) comme le maintien dans l'emploi des seniors (27%) ou bien l'anonymisation des CV (22%). **Les sondés souhaitent également que des actions de sensibilisation soient davantage présentes** (50%, +3 points), que ce soit auprès de tous les salariés (26%, +3 points) ou bien spécifiquement auprès des ressources humaines (19%) ou des cadres dirigeants (15%).
 - ▶ Les Français de moins de 35 ans accordent davantage d'importance à l'embauche des jeunes dans les moyens de favoriser l'inclusion (23%, dont 32% des personnes âgées de 18 à 24 ans), tandis que les interviewés âgés de 50 ans et plus privilégient le maintien en emploi des seniors (36%).

D. Les préjugés liés à l'apparence physique et à la tenue vestimentaire sont une réalité dans le monde professionnel

- ▶ L'apparence physique, troisième source de discrimination la plus présente en France (83%), n'est pas absente du monde professionnel : **70% des salariés français considèrent que leur entreprise agit peu pour lutter contre ces préjugés et seuls 43% des salariés y ont été sensibilisés.**
 - ▶ Toutes les catégories de salariés sont d'accord sur le manque d'engagement des entreprises pour lutter contre les préjugés liés à l'apparence physique.
 - ▶ Les jeunes salariés ont été un peu plus sensibilisés à ce sujet (47% des moins de 35 ans contre 38% des 50 ans et plus) bien que cela reste minoritaire. C'est également le cas des salariés appartenant aux catégories populaires (48%, contre 38% de ceux appartenant aux catégories dites supérieures).

- ▶ **Et les préjugés sur l'apparence physique sont tenaces dans le monde professionnel. Les Français considèrent que l'apparence physique joue un rôle primordial dans le recrutement** (77%), l'intégration des nouveaux embauchés (71%), les opportunités telles que les nouvelles missions (71%) ainsi que pour les promotions (68%) et les augmentations (54%). Au total, la quasi-totalité des Français considère que l'apparence physique exerce une influence sur au moins une étape de la carrière (97%) et 37% qu'elle a un impact *très important* sur toutes les dimensions testées.
 - ▶ Les jeunes sont davantage inquiets de l'impact de l'apparence physique : 56% des personnes âgées de moins de 35 ans jugent qu'elle a un impact *très important* sur toutes les dimensions testées (contre 31% des personnes âgées de 35 ans et plus).

- ▶ De plus, **près de neuf personnes interrogées sur dix estiment que certaines attitudes ou apparences ne sont pas jugées professionnelles** (88%), alimentant la force des stéréotypes. L'attitude corporelle (posture, gestuelle, etc.) arrive en tête de ces éléments (52%), devant les cheveux colorés (51%) et les piercings visibles (50%). Les Français évoquent également la barbe non-entretenu (37%), les tenues décontractées (25%) ou encore les cheveux blancs pour les femmes (7%).
 - ▶ Les stéréotypes sont portés par toutes les catégories de la population française.

- ▶ De manière générale, la grande majorité des salariés se sentent à l'aise avec leur physique actuel au sein de leur entreprise (75%) et ils considèrent pouvoir être eux-mêmes sur leur lieu de travail (72%). **Pourtant, conscients de l'importance de l'apparence, 59% des salariés font attention à leur apparence physique et 58% à leur tenue vestimentaire.** De façon plus marquée, **un salarié sur trois a déjà adapté son apparence à la suite d'une remarque dans leur entreprise sur leur apparence ou leur tenue (31%).**
- ▶ Les jeunes salariés sont plus nombreux à déclarer avoir adapté leur apparence à la suite d'une remarque (44%, contre 18% des salariés âgés de 50 ans et plus).

E. Un salarié sur quatre a déjà subi au moins une discrimination liée à son apparence physique ou sa tenue vestimentaire

- ▶ **Cette attention portée à la tenue ou à l'apparence ne relève pas de l'*apriori* mais est la conséquence d'expériences vécues dans le monde professionnel.** Un salarié sur trois (32%) a été témoin de discriminations au sein de son entreprise, du fait d'une tenue vestimentaire (26%) ou de l'apparence physique (25%), et **un salarié sur quatre (25%) a déjà été victime d'au moins une forme de discrimination** au sein de son entreprise, que ce soit en lien avec la tenue vestimentaire (20%) ou l'apparence physique (20%). Ces discriminations venaient principalement de la part de collègues (46% pour l'apparence physique et 52% pour la tenue vestimentaire).
- ▶ Les jeunes salariés ont davantage été témoins de situations de discriminations (44%) tout comme ils en ont davantage été victimes (32%).
- ▶ **Et la réalité de ces comportements en entreprise suscite de l'inquiétude chez les salariés.** Un quart des salariés craint de subir des discriminations au sein de son entreprise (24%).
- ▶ Face au regard des autres, **57% des Français seraient prêts à réaliser au moins un ajustement physique pour des raisons professionnelles.** Les concessions revenant le plus sont le changement du style vestimentaire (37% dont 17% l'ont déjà fait) et la coupe de cheveux (27%, et 13% l'ont déjà fait). Un Français sur dix se déclare même prêt à avoir recours à la médecine esthétique pour des raisons professionnelles (12%), bien que la pratique soit encore marginale (4%).
- ▶ Les Français âgés de moins de 35 ans pourraient davantage envisager de réaliser un changement (65%).

En conclusion, cette étude révèle plusieurs grands enseignements :

- ▶ Les perceptions relatives à l'état de l'inclusion dans la société française sont plus critiques cette année, nourries par l'omniprésence (voire la hausse) des discriminations, notamment en lien avec l'origine, le handicap et l'apparence physique.
- ▶ Les jeunes Français continuent d'être les plus concernés par les questions d'inclusion. Ils perçoivent davantage les discriminations et attendent un engagement fort des différents acteurs sur le sujet, en particulier des acteurs économiques.
- ▶ Tous les acteurs de la société sont jugés responsables dans la lutte contre les discriminations. L'action des pouvoirs publics sur le sujet est notamment critiquée, alors que les Français expriment de grandes attentes sur le sujet.
- ▶ Les entreprises ont un rôle important à jouer. Si une majorité de salariés perçoit un engagement, la présence de préjugés liés à l'apparence physique est largement constatée. Et celle-ci est vue comme impactant fortement les parcours professionnels. De plus, les sujets de discrimination ne semblent pas être des événements anecdotiques aujourd'hui dans les entreprises, si bien que certains salariés sont prêts à adapter leur apparence pour les éviter.