

# opinionway

— POUR —

 GROUPE  
**APICIL**



## Baromètre « *Les Français et l'inclusion* » Vague 6

Note de synthèse | Mars 2026

### **Votre contact :**

**Frédéric Micheau**

Directeur général adjoint  
Directeur du Pôle opinion  
[fmicheau@opinion-way.com](mailto: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 1 004 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 18 au 20 février 2026**.

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 restent ancrées au sein de la société

- ▶ **Les perceptions à l'égard de l'inclusion dans la société française s'améliorent et retrouvent leur niveau enregistré en 2024.** Plus de 6 Français sur 10 considèrent que la société française est inclusive (64%, +6 points par rapport à 2025). Aussi, les Français semblent de plus en plus attentifs à l'égard de ce sujet : une majorité déclare se sentir concernée (59%, +9 points) et agir au quotidien pour lutter contre les discriminations (66%, +2 points).
  - ▶ Les hommes tendent davantage à considérer que la société française est inclusive (67% contre 62% chez les femmes). Cependant, les femmes sont plus nombreuses à déclarer agir au quotidien pour lutter contre les discriminations (70% et 77% auprès des femmes de moins de 35 ans).
  - ▶ **L'âge apparaît déterminant s'agissant de cet indicateur.** Les moins de 35 ans portent un regard plus positif à l'égard de l'inclusion au sein de la société française (73% contre 57% chez les 65 ans et plus). Ils déclarent davantage se sentir concernés par le sujet (72% contre 44% des 65 ans et plus) et agir pour lutter contre les discriminations (74% contre 62% chez les 65 ans et plus).
- ▶ **Les Français constatent également que les discriminations sont largement répandues au sein de la société française et que la situation tend à se détériorer.** La quasi-totalité des interviewés considère qu'il existe au moins un type de discrimination (97%) et **plus d'un quart estiment même que des discriminations existent dans tous les domaines testés (28%)**. Les discriminations les plus répandues portent sur l'origine ou l'appartenance à une race supposées (88%, +3 points), l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (85%, +5 points), la religion (84%, +6 points) et même l'âge (80%, +2 points).
  - ▶ Plus actives dans la lutte contre les discriminations, les femmes tendent davantage à les percevoir au sein de la société. Plus d'un tiers d'entre elles déclarent qu'elles concernent tous les domaines testés (35% contre 20% des hommes). Elles apparaissent plus sensibles aux discriminations liées à l'état de santé (77% contre 67% des hommes), au sexe (82% contre 69%), à l'état de grossesse (63% contre 49%) et à la situation de famille (69% contre 58%).
  - ▶ Les personnes âgées de moins de 35 ans voient également des discriminations dans tous les domaines (34% contre 23% au sein des 50 ans et plus). Les jeunes soulignent particulièrement les discriminations liées à l'origine (90%), la religion (89%), la nationalité (88%), l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (88%), à l'apparence physique (88%) ou au sexe (82%).

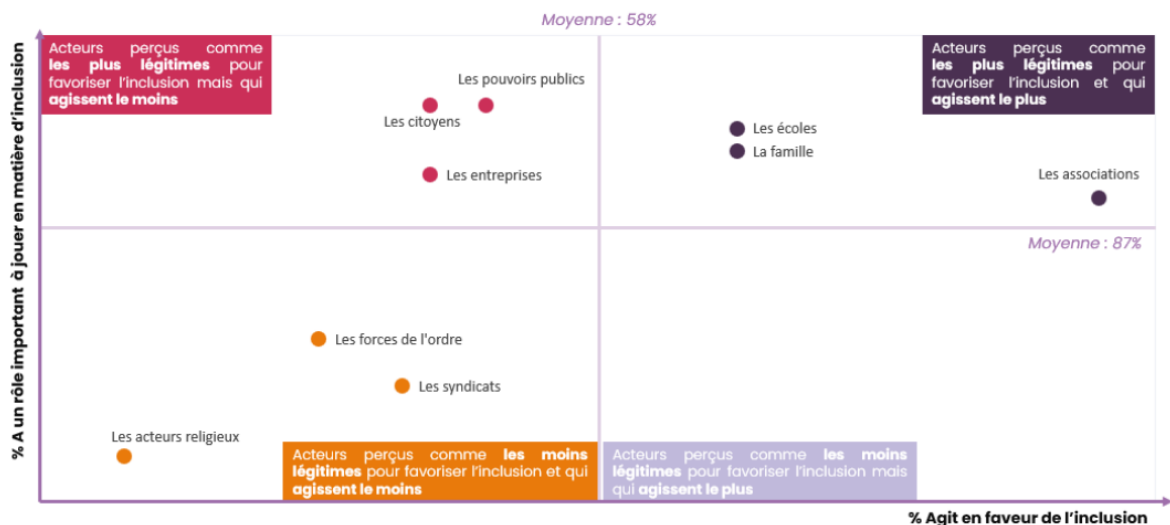
- ▶ **Signe que ces discriminations sont largement ancrées au sein de la société, plus de 4 Français sur 10 qui considèrent qu'il y a beaucoup de discriminations** en lien avec l'origine ou l'appartenance à une race supposées (44%, +7 points) et la religion (42%, +9 points). Aussi, plus d'un tiers des Français déclarent qu'il y a beaucoup de discriminations liées à la nationalité (38%), à l'apparence physique (37%), au handicap (36%) et à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (39%).

## B. L'inclusion dans la société doit se penser collectivement

- ▶ **Face à la prégnance des discriminations, il semble de plus en plus nécessaire aux yeux des Français que l'ensemble des acteurs de la société agissent** : des acteurs religieux (77%, +3 points) aux citoyens eux-mêmes (92%, +1 point), tout le monde a un rôle à jouer.
- ▶ **L'importance du rôle que chaque acteur doit jouer varie néanmoins.** Les attentes sont nettement plus prononcées à l'égard des écoles (71% leur attribuent un rôle *important*), des pouvoirs publics (70%), des citoyens (70%) et de la famille (66%). Les attentes sont également prononcées à l'égard des entreprises (57%), des associations (54%) et des forces de l'ordre (52%). En revanche, elles le sont un peu moins à l'égard des acteurs religieux (49%) et des syndicats (42%).
  - ▶ Si les perceptions sont homogènes suivant le sexe, l'âge s'avère déterminant s'agissant de cet indicateur. Les moins de 35 ans considèrent davantage que les forces de l'ordre (89%) et les syndicats (85%) ont un rôle à jouer. De leur côté, leurs aînés formulent des attentes plus fortes à l'égard des pouvoirs publics (95% au sein des 65 ans et plus), des écoles (95%) et des acteurs religieux (82%).
- ▶ **Si les perceptions à l'égard de l'action des différents acteurs s'améliorent cette année, les exigences des Français restent importantes.** L'engagement des associations (78%, +6 points), des écoles (65%, +2 points) et de la famille (65%, +2 points) est perçu positivement. En revanche, seule une courte majorité considère que l'action des pouvoirs publics (56%, +2 points), des entreprises (54%, +3 points), des citoyens (54%, +2 points) et des syndicats (53%, +3 points) est suffisante.
- ▶ Nous pouvons ainsi catégoriser les différents acteurs en fonction de leur légitimité et de leurs actions :
  - **L'école, la famille et les associations** sont considérées comme les acteurs plus légitimes sur le sujet mais aussi ceux qui agissent le plus. **La légitimité des**

**associations est davantage reconnue** par rapport à la précédente édition du baromètre.

- o **Les citoyens, les pouvoirs publics et les entreprises** sont considérés comme agissant peu ou pas suffisamment alors que leur légitimité est reconnue. Les entreprises gagnent cette année en légitimité s’agissant de l’inclusion.
- o 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.



### C. Le rôle des entreprises est reconnu par les salariés

- ▶ **Si les Français ont le sentiment que les entreprises n’agissent pas encore suffisamment en faveur de l’inclusion, les salariés s’avèrent moins critiques à cet égard.** Près de 7 salariés sur 10 considèrent que leur entreprise est engagée dans une politique d’inclusion pour lutter contre les discriminations (69%, +6 points). Aussi, trois quarts des salariés déclarent que leur entreprise favorise l’inclusion (75%).
- ▶ Si les perceptions sont homogènes suivant le sexe, les salariés de moins de 35 ans perçoivent davantage l’engagement de leur entreprise en faveur de leur inclusion (78% contre 65% chez les 35 ans et plus).
- ▶ Le sujet de l’inclusion semble davantage abordé par les entreprises situées en Île-de-France (77% contre 67% en province).
- ▶ Les salariés appartenant aux catégories socioprofessionnelles dites supérieures sont aussi plus conscients de l’engagement de leur entreprise en faveur du sujet (77% contre 61% pour les salariés appartenant aux catégories populaires).

- ▶ **L'engagement en faveur de l'inclusion semble d'autant plus essentiel qu'il constitue un facteur d'attractivité important.** Près de 6 actifs occupés sur 10 considèrent qu'il s'agit d'un élément important au moment de postuler à un emploi (58%, +7 points).
  - ▶ Les actions des entreprises en faveur de l'inclusion sont davantage un critère de choix pour les moins de 35 ans (74%) que pour leurs aînés (50%).
  
- ▶ Afin de renforcer l'inclusion dans les entreprises, les Français **attendent avant tout d'elles qu'elles mettent en œuvre des actions liées à l'embauche et au maintien dans l'emploi** (72%), parmi lesquelles des actions pour maintenir l'emploi des seniors (22%), l'anonymisation des CV (21%), la création de services dédiés à l'accompagnement des travailleurs handicapés (20%). Les Français souhaitent également que les entreprises mettent des actions de sensibilisation en place (52%), à destination de tous les salariés (28%) mais aussi des services de Ressources Humaines (20%) ou des cadres dirigeants (16%).
  - ▶ **Les femmes apparaissent plus sensibles à l'égard des actions en faveur de l'embauche ou du maintien dans l'emploi** (74% contre 69% des hommes) mais formulent aussi davantage d'attentes s'agissant des **actions pour veiller à la santé mentale et/ou physique des salariés** (24% contre 15% des hommes). De leur côté, les hommes souhaiteraient davantage d'actions de sensibilisation (58% contre 47% des femmes).
  - ▶ Les moins de 35 ans accordent davantage d'importance à la mise en place de quotas à l'embauche (11%) mais aussi aux actions visant à préserver la santé mentale et/ou physique des salariés (25%). Leurs aînés se tournent davantage vers les mesures visant à favoriser le maintien dans l'emploi des seniors.

## D. La santé : un sujet encore difficile à aborder en entreprise

- ▶ **De manière générale, il apparaît aujourd'hui difficile d'évoquer les sujets relatifs à la santé au sein de la société française.** Seule la grossesse apparaît facile à aborder pour la grande majorité d'entre eux (79%). Tous les autres sujets sont majoritairement difficiles à aborder, en particulier le post-partum (58%), les règles douloureuses (59%), les cancers masculins (59%), l'andropause (66%), les troubles de la santé mentale (68%) et les addictions (68%).
  - ▶ En dehors des cancers féminins, les hommes estiment qu'il est plus facile d'aborder l'ensemble de ces sujets au sein de la société. Les femmes sont particulièrement réservées à l'égard du post-partum (seules 37% estiment qu'il est facile d'en parler) et de la ménopause (42%).

- ▶ **Ces difficultés sont encore plus prononcées dans le cadre professionnel.** De manière générale, les sujets liés à la santé apparaissent sensibles : six Français sur dix considèrent qu'il est difficile de parler des troubles musculosquelettiques (64%) et des maladies chroniques (68%).
- ▶ **Dans le détail, les problématiques de santé mentale et les addictions sont particulièrement délicates à aborder :** plus de trois quarts des Français jugent c'est le cas (75%, dont 28% très difficile), tout comme le fait de discuter des addictions (81%, dont 34% très difficile).
  - ▶ Les éléments en lien avec la santé mentale apparaissent particulièrement complexes à aborder par les 35 ans et plus, qu'il s'agisse des troubles de la santé mentale (81%) ou des addictions (85%).
- ▶ **S'il apparaît extrêmement difficile de parler de santé mentale dans le monde de l'entreprise, c'est notamment parce qu'il existe encore de grandes méconnaissances à l'égard du cadre législatif en vigueur.** Seuls 33% des Français ont entendu parler de la Charte nationale pour la santé mentale au travail. Pour autant, près de 9 Français sur 10 reconnaissent que la santé mentale est aussi importante que la santé physique (88%).
  - ▶ Cette notoriété varie selon les profils : les moins de 35 ans déclarent un meilleur niveau de connaissance de la charte (50 % vs 27 % pour les 35 ans et plus).
  - ▶ Elle est également plus connue parmi les salariés des entreprises de taille intermédiaire, comptant de 50 à 249 salariés (46 % vs 35 % dans les entreprises de moins de 50 salariés).
- ▶ **Les thématiques spécifiques à la santé féminine se révèlent également complexes à aborder dans le milieu de l'entreprise.** Si les cancers féminins (69%), la ménopause (69%), le post-partum (70%) et les règles douloureuses (74%) sont jugés complexes à aborder, la grossesse l'est aussi pour 40% des Français. **Les sujets de santé masculine sont eux aussi difficiles à aborder.** Ainsi, trois quarts des Français considèrent qu'il est difficile d'aborder les cancers masculins (74%) et l'andropause (76%) dans ce cadre.
  - ▶ Les moins de 35 ans ont davantage le sentiment qu'il est difficile d'aborder la thématique de la grossesse (51%), **en particulier les femmes (50%).**
- ▶ **Difficiles à aborder, ces problématiques ont pourtant un impact tangible sur la vie professionnelle des femmes.** Un quart d'entre elles déclarent qu'au cours de l'année, elles ont été contraintes de ne pas se rendre au travail en raison de leurs règles, de la ménopause ou de symptômes associés (25%). Un chiffre qui s'élève même à **56% auprès des femmes âgées de 25 à 34 ans.**

- ▶ **Malgré cette exposition accrue, les entreprises semblent peu actives sur ces questions.** Plus de 8 Français sur 10 considèrent que les problématiques liées aux cycles de vie sont encore insuffisamment prises en compte (82%), alors même les femmes apparaissent, aux yeux des Français, plus vulnérables aux difficultés de santé physique (68%) et mentale (62%).
  - ▶ Les femmes reconnaissent être plus exposées aux difficultés de santé physique (73% contre 63% des hommes) et de santé mentale (70% contre 53%) et sont également plus critiques à l'égard de la prise en charge des problématiques de santé liées aux cycles de vie par les entreprises (86% contre 77% des hommes).
  
- ▶ **Les Français reconnaissent l'importance d'intégrer la santé dans les décisions stratégiques des entreprises (89%), en raison de son impact direct sur la performance (91%).** Pour y parvenir, plusieurs leviers sont identifiés : assouplissement de l'organisation du travail (28%), meilleure communication sur les dispositifs existants (21%), développement d'une culture managériale attentive à la santé (20%), mise en place d'actions de prévention ciblées (18%) et renforcement du droit à la parole sur les sujets de santé (12%).
  - ▶ **Les attentes concernant les actions à mettre en place varient selon le profil des salariés.** Les femmes souhaitent davantage un assouplissement de l'organisation du travail (30% vs 25% des hommes), tandis que les hommes se montrent plus favorables au déploiement d'actions de prévention ciblées (23% vs 15% des femmes).
  - ▶ **La taille de l'entreprise influence également ces priorités :** dans les structures de 250 salariés et plus, les salariés jugent essentiel non seulement d'assouplir l'organisation du travail (31%), mais aussi de développer une culture managériale attentive à la santé (26%).
  - ▶ Enfin, **dans l'agglomération parisienne,** le développement d'une culture managériale attentive à la santé est particulièrement attendu (27%).
  
- ▶ **Il apparaît d'autant plus important d'améliorer la communication sur ces sujets que les salariés eux-mêmes se sentent insuffisamment soutenus.** Seule une petite majorité déclare savoir à qui s'adresser au sein de leur entreprise en cas de difficultés de santé (50%) et se sentir soutenus par leur management (51%), alors même que des situations de vulnérabilité existent.

**Une part importante des salariés déclare avoir été témoin de discriminations liées à l'état de santé physique ou mentale au sein de leur entreprise (40%), voire personnellement victimes (34%).**

- ▶ Plus de la moitié des salariés de moins de 35 ans déclarent avoir été témoins (53%) ou même victimes (55%) de ce type de situations. Malgré cela, ils sont également plus nombreux à se sentir soutenus en cas de difficulté (64%) et à savoir vers qui se tourner pour des problèmes de santé physique ou mentale (62%).
- ▶ **Interrogés sur les personnes vers qui ils peuvent se tourner, les salariés ont davantage de facilité à discuter de problèmes de santé physique que de problèmes de santé mentale.** Une majorité déclare pouvoir parler de leurs difficultés physiques avec leurs collègues (67%) et leur manager (58%). En revanche, seule une courte majorité se sent en mesure d'aborder des problèmes de santé mentale avec leurs collègues (53%) ou leur manager (48%). Notons que les services des ressources humaines restent encore peu accessibles : seuls 50% des salariés déclarent pouvoir échanger avec eux au sujet de problèmes de santé physique, et 43% lorsqu'il s'agit de santé mentale.

## E. Des entreprises peu mobilisées en faveur de la santé des salariés

- ▶ **De manière générale, la grande majorité des salariés considère que leur activité est compatible avec leur état de santé physique (78%) et leur état de santé mentale (74%).**
- ▶ **Néanmoins, un certain nombre de difficultés liées au travail sont rapportées.** Au cours de l'année, plus de deux tiers ont éprouvé **des troubles du sommeil (67%, dont 40% plusieurs fois)** ou **des épisodes d'irritabilité avec leurs proches (67%, dont 37% plusieurs fois)** pour des raisons en lien avec leur activité professionnelle.
- ▶ **Ces difficultés se traduisent aussi par des manifestations émotionnelles, susceptibles d'entraîner des répercussions sur la santé mentale des salariés.** Une part importante a déjà pleuré chez elle en raison de son activité professionnelle (43%), voire directement sur son lieu de travail (39%). Plus d'un tiers des salariés ont dû quitter leur poste parce qu'ils avaient atteint leurs limites physiques ou mentales (36%), et ce sont 31% qui n'ont pas su se rendre au travail en raison de l'anxiété.
  - ▶ Si les situations rencontrées semblent similaires selon la taille et le secteur d'entreprise, certains salariés se déclarent plus exposés : les moins de 35 ans, les habitants de l'Île-de-France et les cadres.
  - ▶ Les femmes rapportent d'ailleurs plus fréquemment avoir pleuré sur leur lieu de travail pour des raisons liées à leur activité (47% vs 28%), ainsi que chez elles (53% vs 29%).

- ▶ **Face à ce constat, les entreprises apparaissent encore insuffisamment mobilisées sur ces enjeux.** Une minorité de salariés déclare que leur entreprise a mis en place des actions spécifiques en faveur du bien-être (36%), de la santé physique (34%) ou de la santé mentale (28%).
- ▶ **La mise en place de ces mesures varie suivant la taille de l'entreprise.** Les entreprises de 250 salariés ont davantage mis en place des actions en faveur du bien-être au travail (40% contre 25% dans les entreprises de moins de 50 salariés), la santé physique (39% contre 27%) et la santé mentale (34% contre 17%).
- ▶ Cette situation nourrit le sentiment que **le sujet n'est pas réellement pris au sérieux par leur employeur (52%)** et que ce dernier ne tient pas suffisamment compte des contraintes liées à la santé dans l'organisation du travail (53%), alors même qu'un salarié sur deux considère que l'état de santé physique ou mentale peut exercer une influence sur les perspectives d'évolution professionnelle (52%).

**En conclusion, cette nouvelle vague du baromètre révèle plusieurs grands enseignements :**

- ▶ La perception de l'inclusion progresse dans la société française, mais les discriminations restent fortement présentes, voire s'aggravent. Elles concernent de nombreux domaines, parmi lesquels : l'origine, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle, etc.
- ▶ Les Français sont convaincus que tous les acteurs de la société ont un rôle à jouer en faveur de l'inclusion. Leurs attentes sont particulièrement fortes envers les écoles, la famille, les pouvoirs publics et les citoyens.
- ▶ Les entreprises sont attendues et légitimes pour agir en faveur de l'inclusion et lutter contre les discriminations, notamment parce que l'inclusion représente un facteur d'attractivité et influence les choix professionnels des Français, en particulier des plus jeunes.
- ▶ Les attentes envers les entreprises portent avant tout sur l'embauche et le maintien dans l'emploi, la prévention et la sensibilisation, et l'accompagnement des cycles de vie et de la santé des salariés.
- ▶ Les enjeux en lien avec la santé mentale et physique apparaissent difficiles à aborder dans la société et encore plus en entreprise, en particulier les sujets liés aux cycles de vie et à la santé mentale.
- ▶ Néanmoins, une part importante des salariés témoignent de difficultés rencontrées sur le plan mental et émotionnel liées à leur activité professionnelle.
- ▶ L'impact de la santé sur la compétitivité des entreprises est reconnu. Aussi, il apparaît nécessaire aux Français de renforcer le soutien, la communication et les actions visant à prévenir les difficultés, d'autant plus que le soutien des managers et l'accès aux ressources humaines semblent insuffisants, en particulier lorsque cela touche à la santé mentale.
- ▶ Malgré des difficultés physiques, mentales et émotionnelles liées au travail, les actions des entreprises en faveur du bien-être et de la santé des salariés sont peu perçues.