Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 novembre 2026

Discriminations : 7 salariés sur 10 considèrent que leur entreprise n’agit pas assez



Qu’il s’agisse du poids, du style vestimentaire, de la couleur ou de la coupe de cheveux, ou encore d’un maquillage jugé trop prononcé, les discriminations liées à l’apparence physique sont souvent sous-estimées en entreprise. Pourtant, l’apparence physique et vestimentaire

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 novembre 2026

figure parmi les 25 critères de discrimination interdits par la loi et a un impact réel dans le monde professionnel. C'est dans ce contexte que le groupe Apicil, un des groupes leader de la protection sociale et patrimoniale en France, publie les résultats de la cinquième édition de son baromètre « Les Français et l'inclusion », réalisée avec Opinion way, avec un focus cette année sur les discriminations liées à l'apparence physique en entreprise.

« Cette année, les Français se montrent plus critiques quant à l'état de l'inclusion dans la société, soulignant l'omniprésence des discriminations, notamment celles liées à l'origine, au handicap et à l'apparence physique, souligne Philippe Barret, directeur général du groupe Apicil. Tous les acteurs de la société sont appelés à agir contre ces inégalités. L'action des pouvoirs publics est vivement critiquée dans un contexte de fortes attentes sur le sujet. Ce constat est d'autant plus marqué chez les jeunes, qui restent les plus concernés par les questions d'inclusion, perçoivent davantage les discriminations, et réclament un engagement fort de la part des entreprises.

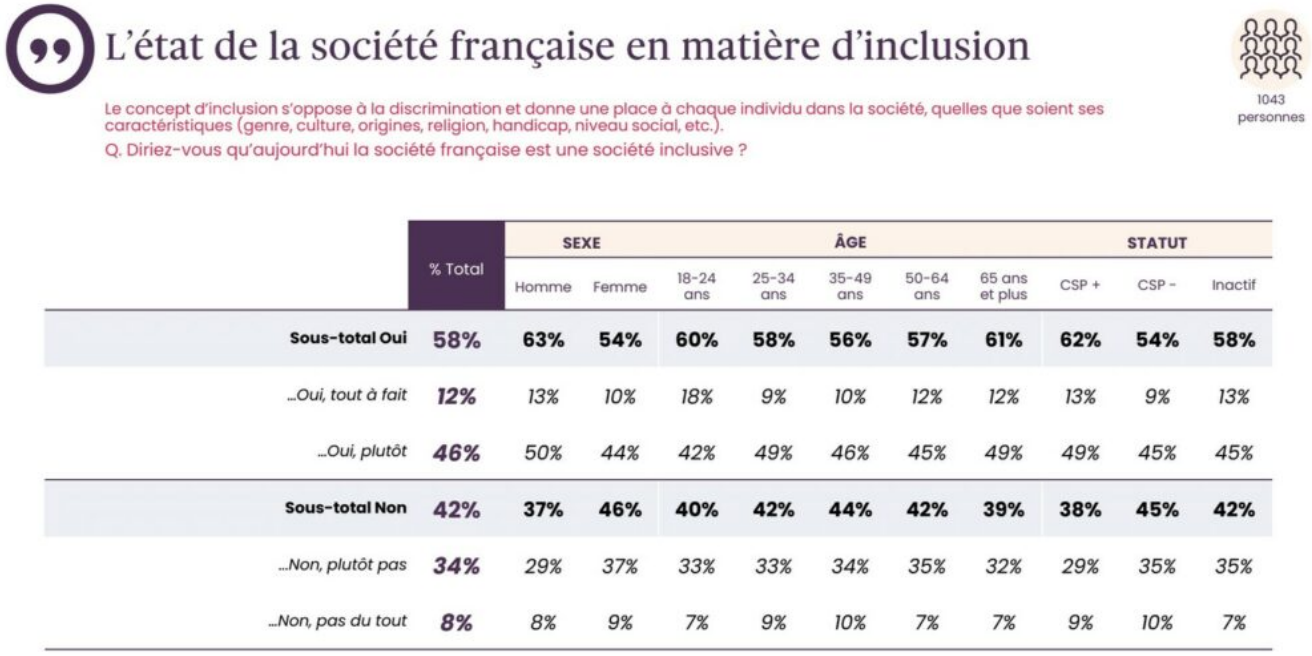


> « Dans le monde professionnel, les discriminations liées à l'apparence physique et à la tenue vestimentaire sont souvent ignorées. »
>
> *Philippe Barret, directeur général du groupe Apicil*

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 novembre 2026

« Dans le monde professionnel, les discriminations liées à l'apparence physique et à la tenue vestimentaire sont souvent ignorées, poursuit-il. Or, l'aspect extérieur de chacun joue un rôle déterminant dans le parcours professionnel, influençant le recrutement, 'l'onboarding' et l'évolution de carrière. Les organisations doivent donc s'emparer de ce sujet et sensibiliser leurs collaborateurs. En montrant l'exemple, elles ouvriront la voie à une société plus inclusive ».



L'état de la société française en matière d'inclusion

Le concept d'inclusion s'oppose à la discrimination et donne une place à chaque individu dans la société, quelles que soient ses caractéristiques (genre, culture, origines, religion, handicap, niveau social, etc.).

Q. Diriez-vous qu'aujourd'hui la société française est une société inclusive ?

1043 personnes

	% Total	SEXE		ÂGE					STATUT		
		Homme	Femme	18-24 ans	25-34 ans	35-49 ans	50-64 ans	65 ans et plus	CSP +	CSP -	Inactif
Sous-total Oui	**58%**	**63%**	**54%**	**60%**	**58%**	**56%**	**57%**	**61%**	**62%**	**54%**	**58%**
...Oui, tout à fait	*12%*	*13%*	*10%*	*18%*	*9%*	*10%*	*12%*	*12%*	*13%*	*9%*	*13%*
...Oui, plutôt	*46%*	*50%*	*44%*	*42%*	*49%*	*46%*	*45%*	*49%*	*49%*	*45%*	*45%*
Sous-total Non	**42%**	**37%**	**46%**	**40%**	**42%**	**44%**	**42%**	**39%**	**38%**	**45%**	**42%**
...Non, plutôt pas	*34%*	*29%*	*37%*	*33%*	*33%*	*34%*	*35%*	*32%*	*29%*	*35%*	*35%*
...Non, pas du tout	*8%*	*8%*	*9%*	*7%*	*9%*	*10%*	*7%*	*7%*	*9%*	*10%*	*7%*

Crédit : Opinion way pour le groupe Apicil

L'ensemble des acteurs de la société doit agir en faveur de l'inclusion alors que les discriminations persistent

58% des Français considèrent que la société française est inclusive, en recul de 5 points par rapport à 2024 où ce sentiment avait atteint un niveau record de 63%. Ce déclin est particulièrement marqué chez les jeunes de moins de 35 ans (59%, -8 points), et encore plus chez les 18-24 ans (60%, -14 points). Par ailleurs, les hommes sont de nouveau plus nombreux à estimer que la société française est inclusive (63%, -5 points) par rapport aux femmes (54%, -5 points).

Ce constat s'accompagne d'une baisse de l'intérêt des Français vis-à-vis de l'inclusion même s'il reste fort : 50% d'entre eux se disent concernés par l'inclusion (-6 points), et 64% déclarent agir au quotidien pour lutter contre les discriminations (-2 points). Les plus jeunes demeurent plus sensibles à l'inclusion (62%, -4 points) que leurs aînés (42%, -7 points).

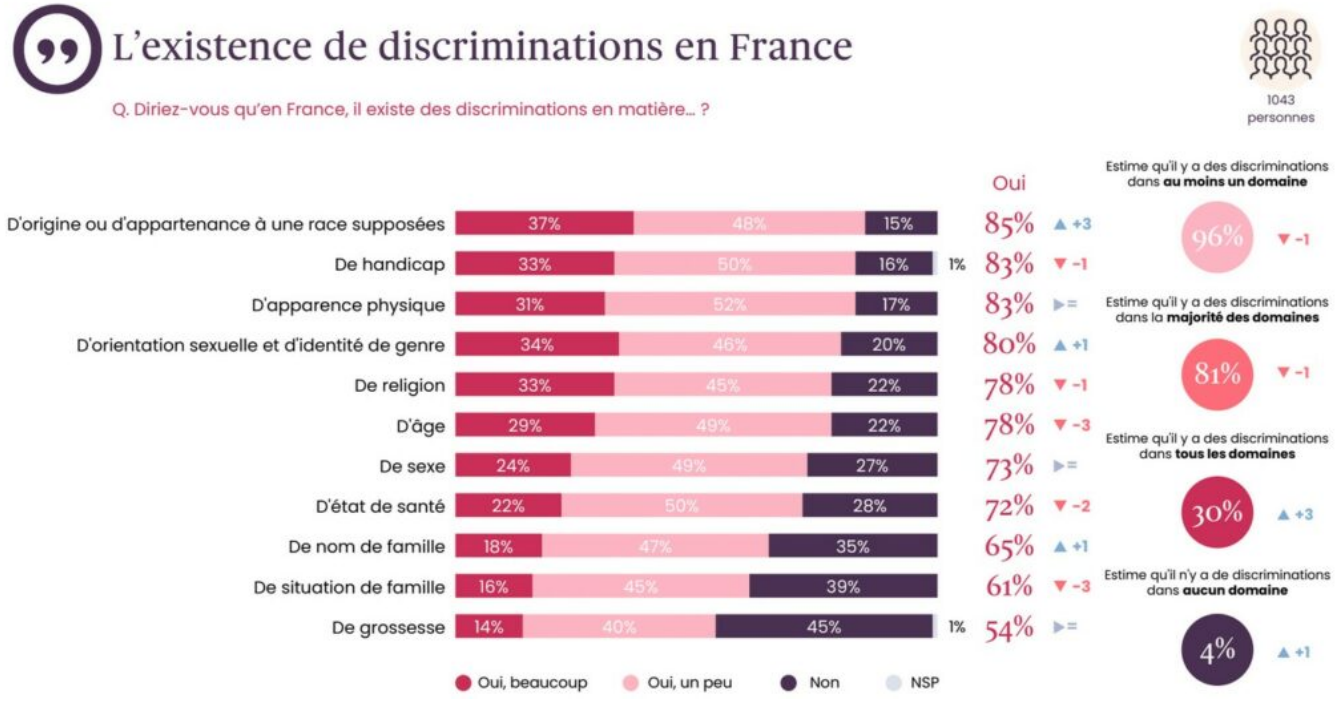
Le recul de l'inclusion perçu au sein de la société française va de pair avec une perception croissante des discriminations. Un Français sur trois (30%) affirme qu'il existe des discriminations dans tous les domaines testés, soit une hausse de 3 points par rapport à 2024. Ce sont les personnes âgées de moins

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 novembre 2026

de 35 ans (39%) et les femmes (36%) qui perçoivent le plus de discriminations. L'origine ou la race supposée (85%, +3 points), le handicap (83%, -1 point) et l'apparence physique (83%, stable) sont les formes de discrimination les plus relevées par les Français.

Face à la prégnance des discriminations, tous les acteurs de la société sont appelés à agir. Pour les Français, ceux qui ont un rôle à jouer en matière d'inclusion sont : les citoyens (91%), les pouvoirs publics (89%), les écoles (88%) et les entreprises (87%, dont 91% des moins de 35 ans). En revanche, pour seulement un Français sur deux (54%), les pouvoirs publics agissent suffisamment pour favoriser l'inclusion dans la société française. L'engagement de l'école (63%), de la famille (63%) et des associations (72%) est jugé plus positivement, mais leurs actions pourraient être renforcées.



Crédit : Opinion way pour le groupe Apicil

Les entreprises doivent poursuivre leur engagement en matière d'inclusion
Si les Français ne sont que 51% à juger les actions des entreprises en faveur de l'inclusion suffisantes, les salariés, quant à eux, ont une perception plus positive. En effet, près des deux tiers (63%, -3 points) estiment appartenir à une entreprise engagée dans une politique d'inclusion pour lutter contre les discriminations, et 75% considèrent qu'elle favorise l'inclusion.

Le déploiement d'une politique d'inclusion au sein des entreprises est d'autant plus essentiel que plus de la moitié des actifs (51%) affirment qu'il s'agit d'un critère important lorsqu'ils postulent un emploi. Cette attente est encore plus marquée chez les salariés de moins de 35 ans (64%), comparé à leurs aînés (44%).

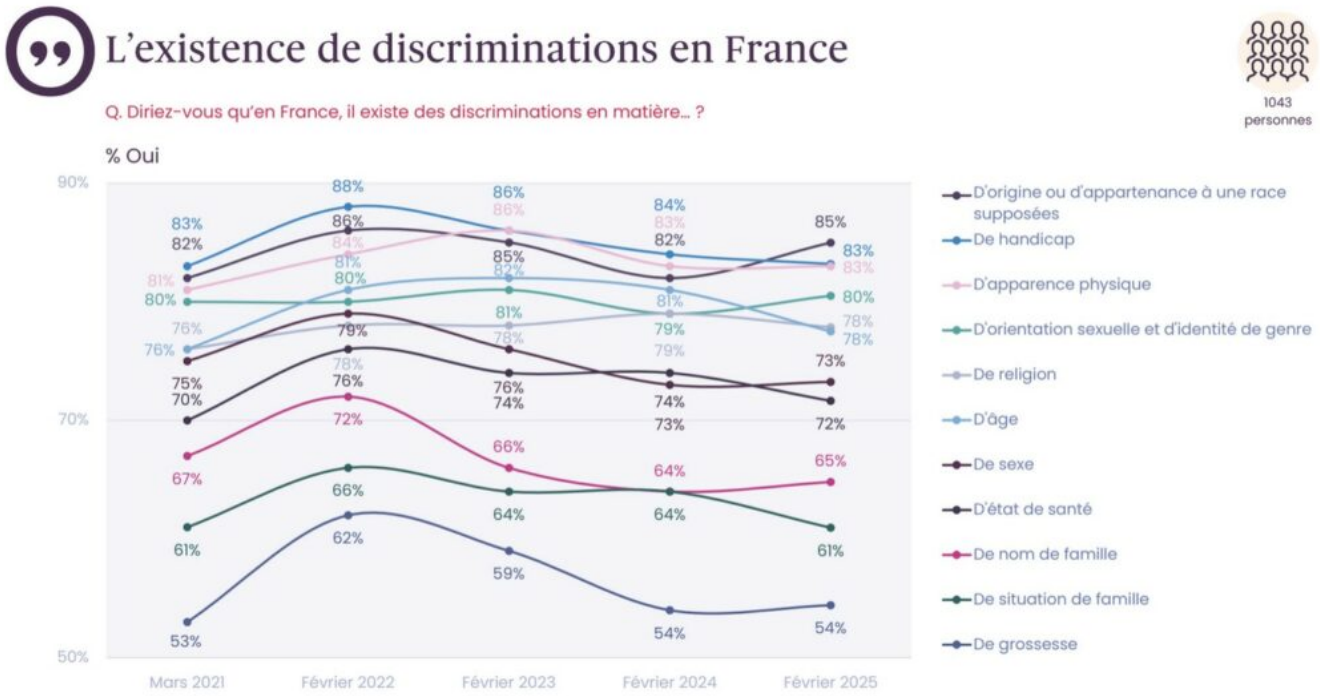
Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839
Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 novembre 2026

Par ailleurs, la décision de certaines entreprises américaines d'abandonner leurs politiques de diversité, équité et inclusion (DEI) influence peu l'opinion des Français : seul un sur trois (37%) pourrait changer d'avis concernant l'inclusion dans les entreprises françaises à la suite de cette décision. Les jeunes de moins de 35 ans sont les plus susceptibles de revoir leur point de vue (52% contre 30% chez ceux plus de 50 ans), soulignant l'importance de poursuivre les efforts de sensibilisation sur l'inclusivité et ses bénéfices.

Pour renforcer l'inclusion au sein des organisations, les Français attendent en priorité des actions en faveur du maintien dans l'emploi des seniors (27%, -2 points), suivies de la sensibilisation de l'ensemble des salariés (26%, +3 points), de l'anonymisation des CV (22%, -2 points), et la création de services dédiés à l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap (20%).



Crédit : Opinion way pour le groupe Apicil

Les discriminations liées à l'apparence physique : une réalité bien prégnante en entreprise

Dans un contexte où près des deux tiers des entreprises (64%) n'imposent pas de code vestimentaire, 70% des salariés français considèrent que leur entreprise agit peu pour lutter contre les préjugés liés à l'apparence physique et seuls 43% y ont été sensibilisés.

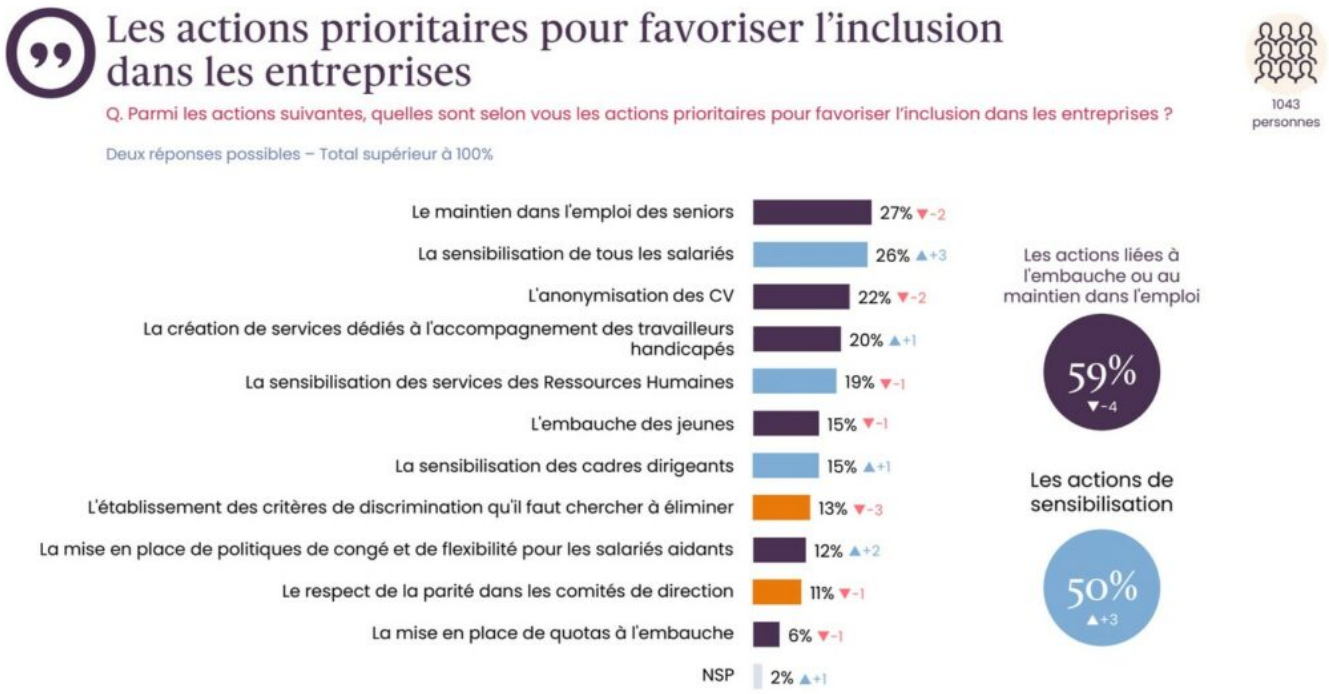
Les préjugés liés à l'apparence physique sont pourtant tenaces dans le monde professionnel : aux yeux de la quasi-totalité des Français (97%), elle exerce une influence sur au moins une étape de la carrière. Ainsi, ils estiment qu'elle joue un rôle primordial dans le recrutement (77%), l'intégration des nouveaux embauchés (71%), l'accès à de nouvelles missions (71%), ainsi que pour les promotions (68%) et les augmentations (54%).

De plus, près de neuf personnes interrogées sur dix (88%) jugent que certaines attitudes ou apparences

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 novembre 2026

ne sont pas professionnelles, renforçant les stéréotypes. En tête des critères jugés non professionnels figurent l'attitude corporelle, qu'il s'agisse de la posture ou de la gestuelle (52%, devant les cheveux colorés (51%), les piercings (50%) et les tatouages visibles (42%).
De manière générale, la grande majorité des salariés se sentent à l'aise avec leur physique actuel au sein de leur entreprise (75%) et considèrent pouvoir être eux-mêmes sur leur lieu de travail (72%). Pourtant, conscients de l'importance de l'apparence, ils sont 59% à veiller à leur apparence physique et 58% à leur tenue vestimentaire.



Crédit : Opinion way pour le groupe Apicil

De façon plus marquée, près d'un travailleur sur trois (31%) a déjà adapté son apparence à la suite d'une remarque sur son apparence ou sa tenue au sein de son entreprise. Les jeunes salariés sont les plus nombreux à avoir effectué ce changement (44%, contre 18% chez ceux âgés de 50 ans et plus).
Plus que des a priori, un salarié sur trois (32%) a déjà été témoin de discriminations au sein de son entreprise, en raison d'une tenue vestimentaire (26%) ou de l'apparence physique (25%). Un sur quatre (25%) en a même été victime, que ce soit en lien avec sa tenue (20%) ou son apparence physique (20%). Ces discriminations émanent principalement de collègues (52% pour la tenue vestimentaire et 46% pour l'apparence physique). Les jeunes salariés ont davantage été témoins de situations de ce type de discriminations (44%), tout comme ils en ont davantage été victimes (32%).

Ces comportements suscitent de l'inquiétude : près d'un quart des travailleurs (24%) craignent de subir des discriminations au sein de leur entreprise. Sous la pression du regard des autres, 57% des Français seraient prêts à réaliser au moins un ajustement physique pour des raisons professionnelles. Les concessions les plus fréquentes sont le changement du style vestimentaire (37%, dont 17% l'ont déjà fait)

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 novembre 2026

et la coupe de cheveux (27%, dont 13% l'ont déjà fait). Près d'un jeune sur trois âgé de 18-24 ans (29%) se dit même prêt à recourir à la médecine esthétique pour des raisons professionnelles, contre seulement 12% de l'ensemble de la population.



> « L'inclusion ne doit pas être un simple affichage, mais une dynamique concrète et continue. »
>
> *Sofiene Chaabani, responsable domaine RH : inclusion, emplois & carrières chez Apicil*

« Les discriminations liées à l'apparence physique et vestimentaire sont bien présentes dans les entreprises, au point que de nombreux salariés seraient prêts à la modifier pour les éviter, complètet Sofiene Chaabani, responsable domaine RH : inclusion, emplois & carrières au sein d'Apicil. Face à cette réalité, les employeurs doivent prendre conscience de leur rôle dans la lutte contre ces discriminations. Au sein du groupe Apicil, notre plan d'actions Diversité inclut des mesures dédiées à l'apparence physique. Nous avons, par exemple, organisé une conférence pour sensibiliser nos collaborateurs a son impact sur la vie professionnelle et personnelle. L'inclusion ne doit pas être un simple affichage, mais une dynamique concrète et continue qui garantit à chacun la possibilité d'évoluer dans un cadre

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 novembre 2026

professionnel bienveillant et équitable. »



Crédit : Opinion way pour le groupe Apicil

L.G.

Méthodologie
Le baromètre « Inclusion – Le regard des Français sur les discriminations liées à l'apparence physique en entreprise » a été réalisé auprès d'un échantillon représentatif de 1043 Français âgés de 18 ans et plus. L'échantillon a été 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. L'échantillon a été interrogé par questionnaire auto-administré en ligne sur système CAWI (Computer Assisted Web Interview). Les interviews ont été réalisées du 19 au 21 février 2025.

Atteignant un taux de 5,76%, l'absentéisme

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 novembre 2026

est reparti à la hausse en 2022



Le Groupe APICIL publie les résultats de la 2ème édition de son Observatoire des arrêts de travail.

Après une crise sanitaire majeure qui a bouleversé les organisations, quels impacts sur le niveau des absences des salariés français ? Après une baisse entre 2020 et 2021, l'absentéisme est reparti à la hausse en 2022, tous secteurs et populations confondus. Cette tendance de fond concerne l'ensemble des salariés, et tout particulièrement les plus âgés et les plus anciens en poste. Un point d'attention doit cependant être porté sur les plus jeunes, qui sont beaucoup plus nombreux à s'absenter qu'en 2021, et sur les arrêts de courte durée. C'est ce que révèle la 2ème édition de l'Observatoire des arrêts de travail réalisé par le Groupe APICIL, 3ème groupe français de protection sociale. Ce rapport, qui étudie les ressorts de l'absentéisme, a été mené auprès de plus de 53 000 entreprises représentant plus d'un million de salariés du secteur privé sur la période 2021-2022.

Un taux global d'absentéisme en hausse et un point d'attention sur les plus jeunes
En 2022, l'absentéisme atteint un taux de 5,76%, soit une hausse de 0,76 point par rapport à 2021. En

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 novembre 2026

outre, plus d'un salarié sur trois (35%) a bénéficié d'au moins un arrêt de travail au cours de l'année, une proportion qui augmente fortement puisqu'elle était de près de 28% en 2021, soit un accroissement de +7,35 points. Un absentéisme qui concerne de plus en plus les salariés entre 30-39 ans avec près de 39% d'entre eux qui ont eu au moins une absence en 2022, un taux en progression de +8,50 points. A noter un point d'alerte concernant les salariés de moins de 30 ans dont la part de ceux ayant eu un arrêt atteint 32%, un niveau plus élevé que chez les salariés de plus de 60 ans (24%).

Arrêts de travail de longue durée : une surreprésentation des pathologies psychologiques

Entre 2021 et 2022, la durée moyenne globale des arrêts de travail est 22,13 jours par salarié, en diminution de -20% alors que les arrêts de courte durée compris entre 3 à 7 jours augmentent de +8,54 points pour atteindre un taux de 36,73%. Une hausse qui peut s'expliquer par l'évolution du rapport au travail des salariés français dans une ère post-COVID. La crise sanitaire a, en effet, généré chez eux de nouvelles aspirations, tels une quête de sens en lien avec les enjeux sociétaux, un besoin de reconnaissance, de fortes attentes en termes de conciliation des temps entre vie professionnelle et vie privée… qui constituent autant de potentielles sources de désengagement. Concernant les arrêts de travail de plus de 30 jours suivis par la cellule médicale APICIL, la durée moyenne est passée de 220 à 300 jours entre 2021 et 2022, essentiellement du fait de la représentativité des pathologies psychologiques (12 mois d'arrêt de travail en moyenne pour les dépressions).

Comme en 2021, 92% des arrêts de travail sont dus à une maladie. Cependant, la maladie professionnelle reste le motif d'absence dont la durée est la plus longue (91 jours en moyenne). Les maladies professionnelles ont pour principale cause les troubles musculosquelettiques (TMS), d'où l'importance de déployer des actions de prévention. En effet selon l'Assurance Maladie, 86% des 47 398 maladies professionnelles prises en charge en 2021 sont des TMS. A noter également que 1 566 d'entre elles relèvent de maladies psychiques, soit 9% de plus qu'en 2020.

Les pathologies psychologiques sont d'ailleurs devenues, entre 2020 et 2022, la première cause d'arrêt de travail sur les arrêts supérieurs à 30 jours suivis par la cellule médicale APICIL. Elles représentent 35% des arrêts suivis chez les moins de 30 ans, devant les TMS à 29%, eux aussi en progression significative sur cette tranche d'âge. Chez les plus de 30 ans, les affections psychiques frôlent les 40 %, suivies de près par les TMS qui représentent 35 % des dossiers suivis.

Une crise sanitaire qui a laissé des traces sur les métiers les plus exposés

En 2022, les segments de population les plus à risques face à l'absentéisme, tant en volume qu'en durée des arrêts, sont :

- Les femmes : une durée moyenne de 22,90 jours et un taux d'absentéisme de 6,57%
- Les seniors : une durée moyenne de 31,85 jours et un taux d'absentéisme de 6,47%
- Les collaborateurs ayant plus de 10 ans d'ancienneté : une durée moyenne de 26,54 jours et un taux d'absentéisme de 6,54%
- Les salariés à faible qualification : une durée moyenne de 23,91 jours et un taux d'absentéisme de 8,41%

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 novembre 2026

Le genre, l'âge, l'ancienneté et le métier exercé demeurent donc des facteurs déterminants en matière de risques, un phénomène qui pousse à agir de façon ciblée et adaptée à chaque population. Les salariés seniors et ceux ayant le plus d'ancienneté restent vulnérables, un constat qui rappelle la nécessité de prévenir l'usure professionnelle, un enjeu d'autant plus fort dans le contexte d'allongement de la durée du travail. Preuve en est, selon une étude de la Dares de mars 2023, en France, en 2019, 37% des salariés ne se sentaient pas capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite. L'exposition à des risques professionnels, physiques ou psychosociaux, tout comme un état de santé altéré, vont de pair avec un sentiment accru d'insoutenabilité du travail.

Le secteur enregistrant le plus fort taux d'absentéisme est celui de la santé, de l'économie sociale et de l'éducation (7,44%, en hausse de +0,21 point). Selon une étude de l'Insee, ces métiers, dits essentiels, sont ceux pour lesquels l'intensité du travail et les exigences émotionnelles se sont fortement accrues suite à la crise sanitaire.

Le secteur du transport et du commerce arrive en 2e position (6,36%, en augmentation de +1,52 points), deux secteurs dont les conditions de travail ont été particulièrement éprouvées ces derniers temps et qui sont touchés par les affections psychiques et les TMS.

« *La dégradation de l'état de la santé mentale des Français, leur nouveau rapport au travail, un marché de l'emploi propice à la mobilité professionnelle et aux réorientations…sont autant d'éléments qui permettent de comprendre ce retour à la hausse de l'absentéisme en 2022. Un tel contexte mouvant qui rappelle également les nouveaux défis que les organisations doivent relever pour continuer à attirer et fidéliser leurs collaborateurs. Le Groupe APICIL en a toujours été convaincu : plus que jamais les actions en faveur de la prévention et de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) sont des leviers pour agir et doivent être au cœur des stratégies des entreprises.* » estime **Thomas Perrin, Directeur Général Adjoint Services du Groupe APICIL**.

L'Observatoire des arrêts de travail est disponible ici et une infographie ici.

Méthodologie : *l'Observatoire des arrêts de travail a été réalisé sur la base de plus de 53 000 entreprises clientes du Groupe APICIL, ce qui représente plus d'un million de salariés du secteur privé, sur l'ensemble du territoire français, à travers les données déclarées en 2021 et 2022 via la Déclaration Sociale Nominative (DSN). Les taux d'absentéisme ont été calculés selon la méthode calendaire. Les arrêts de travail pris en compte sont la maladie, la maladie professionnelle, l'accident sur le trajet du travail, l'accident professionnel et le temps partiel thérapeutique (aménagement temporaire de la durée du travail permettant de reprendre progressivement une activité professionnelle). L'Observatoire s'est enrichi cette année avec des données de gestion anonymisées issues de la cellule médicale du Groupe APICIL, qui suit les arrêts de travail au-delà de 30 jours faisant l'objet d'une indemnisation complémentaire par le régime de prévoyance collectif, avec l'éventuel déclenchement d'un accompagnement au retour à l'emploi.*