



**autre cercle**

diversité et inclusion

# Inclusion des personnes LGBTQ+ au travail en France

12 février 2020

2e édition  
du Baromètre *autre cercle* – Ifop

LGBT+ : Lesbienne, Gay, Bisexuel·le, Transgenre et toutes les autres variations non majoritaires d'orientation sexuelle ou d'identité de genre.

Avec le soutien de

**france•tv**



# Les 10 enseignements de l'enquête

**1 PERSONNE LGBT SUR 4** a été victime d'au moins une agression LGBTphobe dans son organisation (\*) et (\*\*).

**41% DES EMPLOYÉ·E·S** entendent des expressions LGBTphobes dans leur organisation, telles que « enculé », « pédé », « ce n'est pas un boulot de pédé », ou « gouine » (\*\*)

**77% DES PERSONNES LGBT EN COUPLE** ont renoncé à afficher leur orientation sexuelle ou leur identité de genre dans leur organisation (\*\*)

**LES EMPLOYÉS·E·S LGBT** des entreprises signataires de la Charte déclarent être moins victimes de discrimination fondée sur leur orientation sexuelle ou leur identité de genre de la part de leur direction (1 personne sur 8 contre 1 personne sur 6) (\*\*) et (\*)

**42% DES PERSONNES LGBT** déclarent que la signature de la Charte d'Engagement LGBT+ de l'autre cercle a eu un impact sur leur visibilité (\*\*)



**1 PERSONNE LGBT SUR 2** ayant eu récemment des pensées suicidaires en raison de son orientation sexuelle ou de son identité de genre a subi des moqueries ou des propos vexants (\*)

**SEULE 1 PERSONNE LGBT SUR 2** est « visible » dans son entourage professionnel (\*) alors qu'elles sont 2 sur 3 dans les organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de l'autre cercle (\*\*)

**PLUS DE 8 EMPLOYÉ·E·S SUR 10** des organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de l'autre cercle sont « à l'aise » face à un éventuel coming out d'un·e collègue (\*\*)

**84% DES EMPLOYÉ·E·S** des organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de l'autre cercle soutiennent un tel engagement (\*\*)

**Parmi les actions prioritaires** pour améliorer l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail, 6 employé·e·s sur 10 citent la sensibilisation de l'encadrement et de l'ensemble du personnel (\*\*)

(\*) Echantillon national représentatif de l'ensemble des Français·es LGBT exerçant actuellement une activité professionnelle.

(\*\*) Echantillon de LGBT et de Non LGBT en activité dans les organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de l'autre cercle.

On parle ici de personnes LGBT lorsque les résultats sont issus d'un échantillon national alors que les personnes LGBT+ sont issues d'un échantillon travaillant dans les organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de l'autre cercle



**autre cercle**  
diversité et inclusion

A propos de

Association créée en 1997, l'autre cercle est l'acteur français de référence de la promotion de l'inclusion des personnes LGBT+ au travail, dont les valeurs sont le respect, l'humanisme, l'indépendance, l'engagement et le pragmatisme.

Elle œuvre pour un monde professionnel épanouissant, inclusif et respectueux des personnes dans toutes leurs diversités, quelle que soit leur orientation sexuelle ou identité de genre.

Outre sa vocation d'Observatoire, ses missions sont d'accompagner les organisations et de promouvoir les bonnes pratiques. A fin 2019, l'association fédère 138 organisations publiques et privées signataires de la Charte d'Engagement LGBT+, réunissant 1,3 million de salarié·e·s et agent·e·s.

**Les membres du groupe projet Baromètre LGBT+ autre cercle :**

Alain GAVAND,  
Julien HAMY,  
Christophe MARGAINE,  
Philippe NICOLAS,  
Denis TRIAY,  
Catherine TRIPON,  
Benjamin VODANT



L'homophobie, la lesbophobie, la biphobie et la transphobie, tout comme le sexisme, le racisme et l'exclusion des personnes en situation de handicap sont inacceptables sur le plan des Droits Humains. En outre ce sont des poisons qui affaiblissent la performance, la richesse et l'innovation des établissements publics et privés. C'est pourquoi depuis plus de vingt ans, l'*autre cercle* œuvre pour un monde professionnel plus épanouissant, davantage inclusif et respectueux de toutes les personnes dans leurs diversités quelle que soit leur orientation sexuelle ou identité de genre.

Les employeurs s'engagent de plus en plus pour soutenir ce projet d'inclusion des personnes LGBT+ qui se traduit par la signature de la Charte d'Engagement de l'*autre cercle*. Ce sont près de 140 entreprises ou collectivités qui représentent 1,3 million de salarié-e-s et agent-e-s. Les résultats de notre deuxième baromètre sont un signal fort en direction de ces organisations : 84% soutiennent un tel engagement !

**Aujourd'hui les employés-e-s LGBT+ déclarent être moins victimes de discrimination fondée sur leur orientation sexuelle ou leur identité de genre de la part de leurs directions (1 personne sur 8 contre 1 personne sur 6) dans le paysage des entreprises ou collectivités signataires de la Charte.**



Pourtant, ces mêmes salarié-e-s et agent-e-s nous alertent sur la nécessité d'un déploiement plus profond, car cet engagement n'est pas suffisamment connu et les attentes de sensibilisation sur ce thème sont très fortes. Les résultats du deuxième baromètre confortent notre position à ce que davantage d'organisations puissent tenir leurs promesses d'inclusion des personnes LGBT+, mais également d'en garantir son déploiement. L'*autre cercle* à leurs côtés, leurs permet de relever ce défi.

**Christophe BERTHIER,**

Président de la Fédération nationale de l'*autre cercle*

**Catherine TRIPON,**

Porte-parole de la Fédération nationale de l'*autre cercle*



Bien souvent, l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont perçues comme une thématique « hors-sujet » dans le monde du travail, parfois taboue, parfois minimisée et considérée comme se rapportant à la seule sphère privée.

**Donner la parole aux personnes LGBT+ concernées, mais aussi aux non-LGBT+, est donc essentiel pour appréhender la réalité vécue sur le terrain et mesurer les actions de progrès encore à mener.**

Deux ans après la première enquête, la deuxième édition en 2020 va plus loin, en interrogeant d'une part, plus de 1 200 LGBT+ représentatives de la population métropolitaine et, d'autre part, près de 17 000 salarié-e-s et agent-e-s travaillant dans les organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de l'*autre cercle*.

Et pour celles et ceux qui douteraient de la nécessité d'un engagement d'inclusion, les chiffres sont sans appel. Une personne LGBT sur quatre est victime d'au moins une agression LGBTphobe dans son organisation. Seule une personne LGBT sur deux est « visible » dans son entourage professionnel. Parmi eux, 35% ressentent négativement cette invisibilité pour leur bien-être quotidien au travail. Une personne LGBT sur deux ayant eu récemment des pensées suicidaires, en raison de son orientation sexuelle, a subi des moqueries désobligeantes ou des propos vexants.

**Alain GAVAND,**

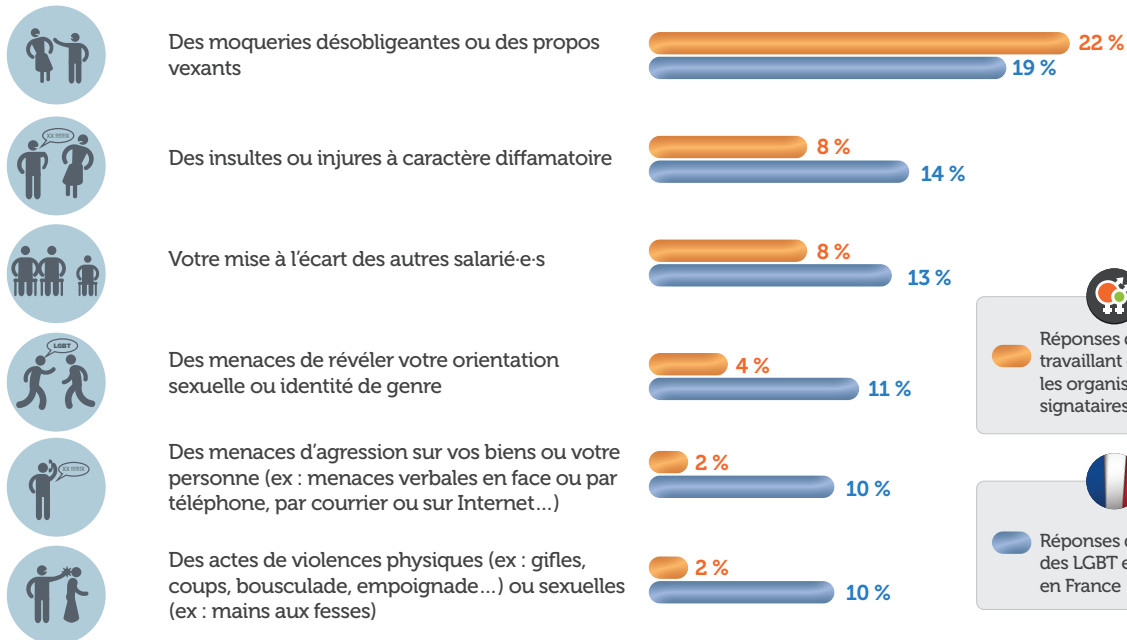
Vice-président de la Fédération nationale de l'*autre cercle*, en charge du projet de la 2e édition du Baromètre *autre cercle* – Ifop

## FOCUS ENSEIGNEMENT N°1

Base :  
**LGBT**

### 1 PERSONNE LGBT SUR 4 A ÉTÉ VICTIME D'AU MOINS UNE AGRESSION LGBTPHOBE DANS SON ORGANISATION

QUESTION : Personnellement depuis que vous travaillez au sein de votre organisation, avez vous subi les comportements suivants en raison de votre orientation sexuelle ou de votre identité de genre réelle ou supposée ?



ZOOM



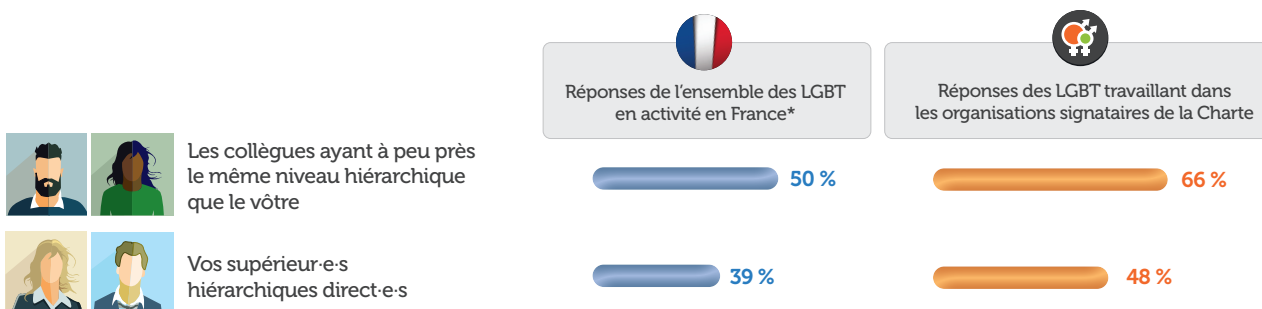
- Moins d'actes graves dans les organisations signataires
- Les GBT hommes ayant une apparence féminine (41%), les LBT femmes androgynes (40%), et les LGBT de confession musulmane (40%) sont plus touchés par les LGBTphobies
- 1 personne LGBT sur 2 ayant eu récemment des pensées suicidaires en raison de son orientation sexuelle a subi des moqueries désobligeantes ou des propos vexants

## FOCUS ENSEIGNEMENT N°4

Base :  
**LGBT**

### 1 PERSONNE LGBT SUR 2 N'EST PAS VISIBLE DANS SON ENTOURAGE PROFESSIONNEL, ALORS QUE DANS LES ORGANISATIONS SIGNATAIRES DE LA CHARTE, ELLES SONT MOINS D'UN TIERS

QUESTION : Actuellement, votre orientation sexuelle et/ou identité de genre est elle connue par...



ZOOM



64% des lesbiennes/Bi/Trans femmes sont visibles (contre 69% des Gays/Bi/Trans hommes)

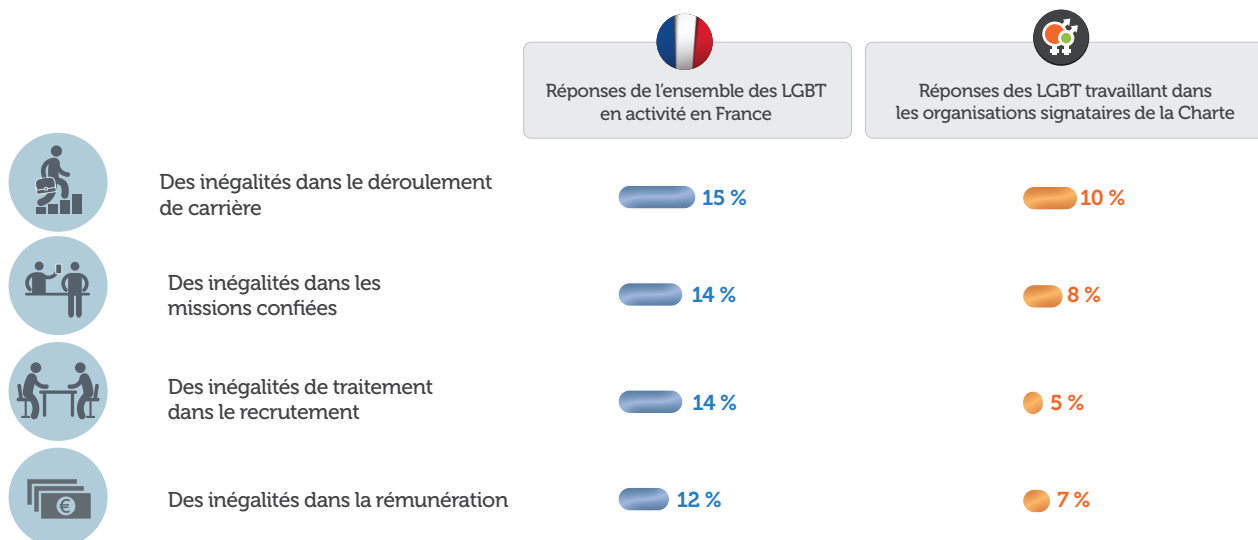
(\*) Étude de l'Ifop pour Tell Me The Truffe réalisée par questionnaire auto administré en ligne du 23 mai au 6 juin 2018 auprès d'un échantillon de 994 personnes homosexuelles, bissexuelles et transgenres, extrait d'un échantillon de 12 137 personnes représentatif de la population âgée de 18 ans et plus résidant en France métropolitaine. Données sur les LGBT actifs occupés

## FOCUS ENSEIGNEMENT N°7

Base :  
**LGBT**

**LES PERSONNES LGBT DANS LES ORGANISATIONS SIGNATAIRES DE LA CHARTE D'ENGAGEMENT LGBT+ DE L'AUTRE CERCLE DÉCLARENT ÊTRE MOINS VICTIMES DE DISCRIMINATION DE LA PART DE LEUR DIRECTION (1 PERSONNE SUR 8 CONTRE 1 SUR 6)**

**QUESTION :** Depuis que vous travaillez au sein de votre organisation, avez vous subi les comportements suivants en raison de votre orientation sexuelle ou de votre identité de genre réelle ou supposée de la part de la direction et du management ?

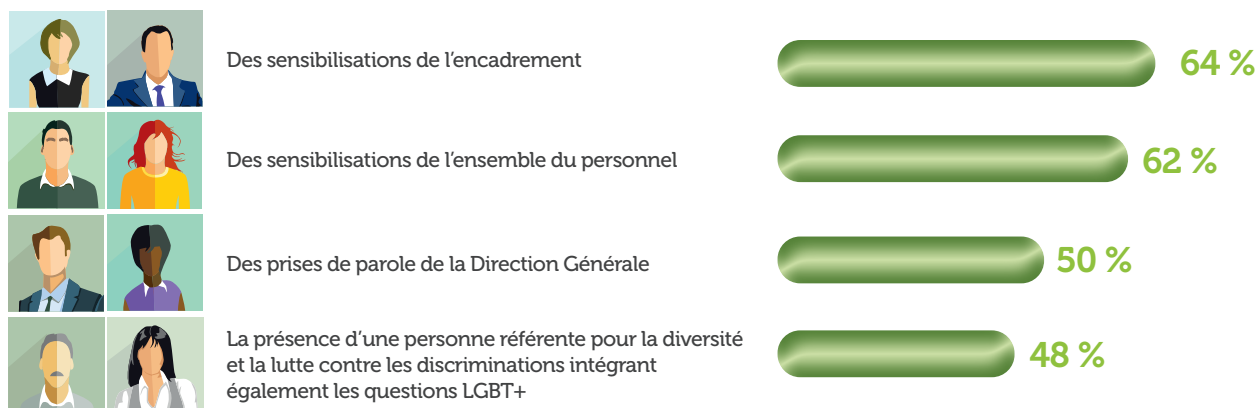


## FOCUS ENSEIGNEMENTS N°8, 9, 10

**LA CHARTE D'ENGAGEMENT LGBT+ DE L'AUTRE CERCLE : UN SOUTIEN TOTAL ET DES ATTENTES...**

- 84% des employés-e-s soutiennent l'engagement de leur organisation en matière d'inclusion des personnes LGBT+
- 42% des LGBT déclarent que la signature de la Charte a eu un impact sur la visibilité

**Les attentes en matière de lutte contre les discriminations envers les personnes LGBT+ au travail**



## Méthodologie

Étude Ifop pour l'autre cercle réalisée par questionnaire auto administré en ligne du 12 au 24 avril 2019 auprès de 1 229 personnes homosexuelles, bisexuelles et transgenres, extrait d'un échantillon de 13 346 personnes représentatif de la population métropolitaine âgée de 18 ans et plus ; et du 4 au 30 novembre 2019 auprès d'un échantillon de 16 953 salarié-e-s et agent-e-s travaillant dans les organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de l'autre cercle.

## A propos de l'Ifop



Précurseur sur le marché des sondages d'opinion depuis plus de 80 ans, l'Ifop a créé en son sein une expertise spécifique sur les questions liées au genre et aux diverses sexualités. Dirigé par François Kraus, son pôle genre, sexualités et santé sexuelle a développé le Rainbow'track, un outil unique d'observation des comportements des populations LGBT dans différents domaines de leur vie quotidienne (ex : santé, sexualité, parentalité, travail, loisirs,...). Destiné à répondre aux besoins des organisations à la recherche d'informations sur cette population pour lesquelles les données sont rares et parcellaires, ce dispositif d'étude est le premier à offrir des données fiables issues d'un échantillon national représentatif de LGBT.

## Les partenaires de la 2e édition du Baromètre autre cercle - Ifop

### A propos de france.tv

En 2016, la Présidente Delphine Ernotte Cunci signe la Charte d'Engagement LGBT+ qui engage france.tv :

- créer un environnement inclusif pour les salarié-e-s LGBT+;
- veiller à une égalité de droit et de traitement entre tou-te-s les salarié-e-s quelle que soit leur orientation sexuelle ou leur identité de genre.

Avec ce nouvel axe d'engagement, france.tv renforce sa politique construite autour de 5 axes prioritaires : le handicap, l'égalité femme/homme, les jeunes/séniors, la diversité sociale, la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre. L'obtention des Labels Diversité et Egalité professionnelle valorise l'action de france.tv et marque le signe d'une exigence continue. Être partenaire officiel du Baromètre LGBT+ c'est répondre à ce devoir d'exigence dans la lutte contre toutes les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre.

### A propos de pwc

PwC développe en France et dans les pays francophones d'Afrique des missions de conseil, d'audit et d'expertise comptable, privilégiant des approches sectorielles. Les entités françaises et des pays francophones d'Afrique membres de PwC couvrent 23 pays et rassemblent 6 400 collaborateur-ric-e-s avec pour ambition stratégique d'être «Acteurs Engagés».

PwC s'est notamment fixé comme mission d'avoir un impact positif et durable sur la société et s'engage à favoriser l'inclusion et l'égalité des chances. En 2018, le cabinet a lancé SHINE (ex GLEE), afin de favoriser l'inclusion de tou-te-s les collaborateur-ric-e-s quelle que soit leur orientation sexuelle ou identité de genre. Dans le cadre de cet engagement pour un environnement inclusif, le cabinet a également signé la Charte d'Engagement LGBT+ de l'autre cercle.

Rendez-vous sur [www.pwc.fr](http://www.pwc.fr)

## Nos partenaires



Michael Page



GROUPE JLO  
DÉVELOPPEUR DE QVT

accenture

