

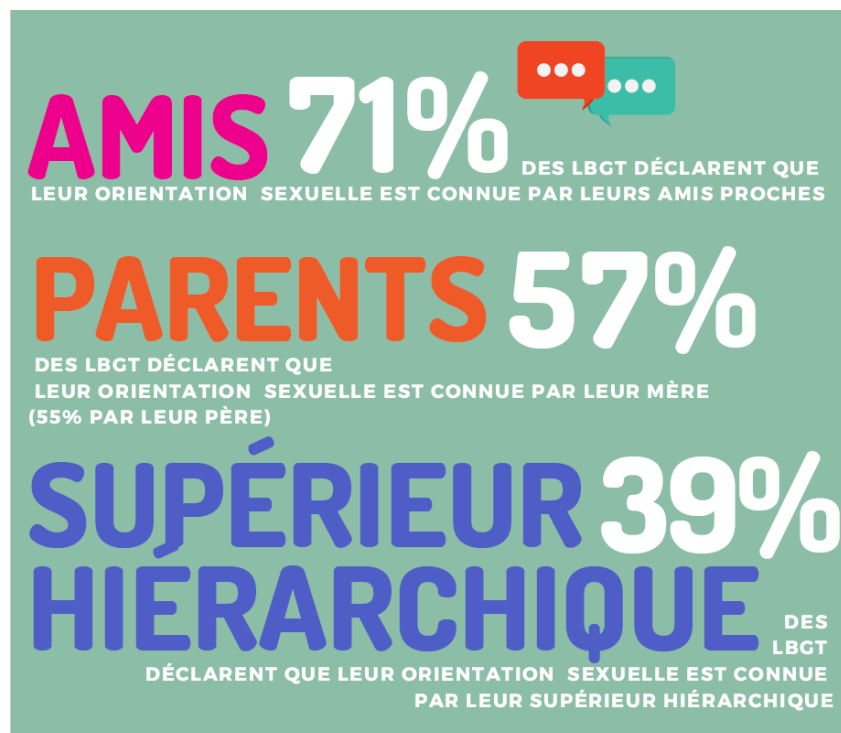


## Communiqué de presse

# LES LGBT ET LE COMING OUT : LA FIN DU PLACARD ?

A l'occasion de la journée internationale du coming out le 11 octobre 2018, TELL ME THE TRUFFE, la première agence de communication dédiée aux sujets de la diversité dévoile avec l'IFOP les résultats de l'étude la plus complète jamais menée en France sur la question.

Cette enquête a été menée auprès d'un échantillon de **994 femmes et hommes homosexuelles, bisexuelles**, ou transgenres, extrait d'un échantillon de 12 737 personnes représentatif de la population âgée de 18 ans et plus, résidant en France Métropolitaine. Au sein de cet échantillon ont été interrogés 397 homosexuel(le)s, 582 bisexuel(le)s et 15 transgenres.



## PRÈS D'1 PERSONNE LGBT SUR 3 N'OSE PAS OU NE VEUT PAS DECLARER SA SEXUALITE A SON ENTOURAGE.

Prises globalement, 71% des personnes LGBT déclarent avoir partagé leur orientation sexuelle avec au moins un membre de leur entourage.

Ce chiffre cache des disparités importantes entre les différentes sexualités : si 94% des personnes homosexuelles déclarent qu'au moins un de leurs proches connaît leur orientation sexuelle, ce chiffre tombe à 59% pour les bisexuels assumés.

> Ces disparités démontrent qu'en fonction de leur sexualité, tous les individus LGBT ne se sentent pas égaux face au coming out. L'homosexualité se déclare plus facilement que la bisexualité.

*« Il semble qu'une forme de normativité soit en train de s'installer au sein des sexualités considérées comme alternatives. L'homosexualité s'accepte de plus en plus, sans disparité significative en fonction des CSP ou des lieux de vie. Les autres formes de sexualité semblent, elles, faire encore l'objet d'un tabou »* commente Elie Sic-Sic, président de Tell Me The Truffe.

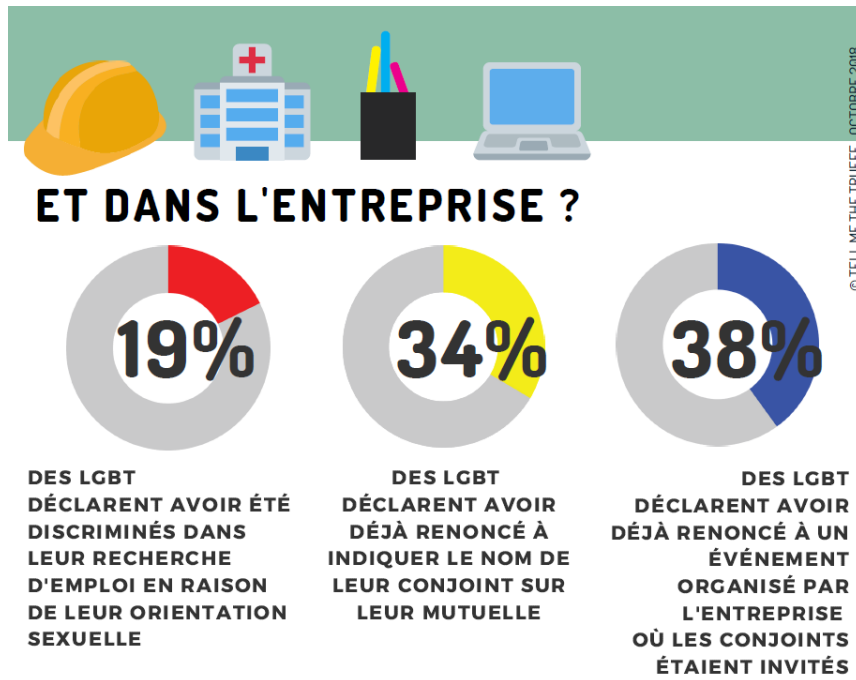
## L'AMITIE, PORTE D'ENTREE DU COMING OUT POUR UNE MAJORITE DE PERSONNES LGBT

Au sein de leur univers social, 68% des personnes LBGT (femmes et hommes homosexuels, transgenres) déclarent que leur orientation sexuelle est connue par leurs amis proches, contre 57% déclarant qu'elle est connue par leur mère et 55% par leur père. A un niveau similaire, 57% des personnes interrogées déclarent qu'elle est connue par leurs frères ou sœurs.

> Là encore, les chiffres sont très tranchés en fonction de l'orientation sexuelle concernée. A titre d'exemple, 80 % des personnes homosexuelles déclarent que leur sexualité est connue de leur mère (ce chiffre est de 78% pour leur père). Mais cette proportion est divisée par 2 pour les personnes bisexuelles.

> Cette étude renverse beaucoup d'a priori : on se rend d'abord compte que la famille ne constitue pas forcément le cercle le plus réconfortant pour les personnes LGBT. On constate ensuite, contre toute attente, que le coming out auprès des parents est plus facile au sein des populations d'employés et d'ouvriers que pour les cadres et professions intellectuelles supérieures. Enfin, l'a priori sur un coming out facilité dans les villes plutôt qu'en milieu rural est confirmé par l'étude pour les personnes homosexuelles. Mais pour les autres types de sexualité, elle ne se vérifie pas.

*« Nous interprétons ces chiffres comme le reflet du poids de la norme qui façonne les représentations sociales au sein des CSP+. Dès lors que l'on sort du schéma homosexuelle 'classique' les rythmes plus rapides et des modes de vie plus solitaires favorisent manifestement un moindre partage de l'intimité »* indique Elie Sic-Sic



## AU TRAVAIL, LE TABOU DE L'HOMOSEXUALITE PERSISTE

Seules 48% des personnes LGBT déclarent que leur orientation sexuelle est connue par au moins un de leurs collègues. Parmi les seules personnes homosexuelles, ce chiffre monte à 75% contre seulement 31% parmi les bisexuels assumés.

> Ce chiffre, légèrement inférieur à celui relatif aux membres de l'entourage, démontre qu'une certaine aversion au coming out persiste dans l'entreprise, surtout auprès des personnes bisexuels mais notons qu'un quart des homosexuels déclarent « se cacher » auprès de leurs collègues.

C'est particulièrement vis-à-vis du supérieur hiérarchique que cette aversion s'exprime. Moins de quatre personnes LGBT sur dix (39%) déclarent que leur orientation sexuelle est connue de leur supérieur hiérarchique contre 59% des homosexuels.

## UN FREIN PERÇU POUR L'ACCES A L'EMPLOI ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Cette réticence est relayée par un sentiment de blocage pour l'embauche lorsqu'on est homosexuel(le), bisexuel(le) ou transgenre :

19 % des personnes LGBT déclarent avoir été discriminées en raison de leur orientation sexuelle par des chefs d'entreprise ou des recruteurs lors de leur recherche d'emploi.

Une fois dans l'entreprise, ce sentiment d'inégalité perdure pour plus de 1 salarié LGBT+ sur 4 :

Un quart des personnes LGBT (25%) estiment avoir fait l'objet de discrimination en raison de leur orientation sexuelle ou identité de genre par des supérieurs hiérarchiques ou des collègues une fois employés dans l'entreprise.

*« Ce qui nous a le plus frappé, c'est la grande différence de ressenti entre les hommes et les femmes : le sentiment d'être discriminé sur son lieu de travail monte à 42% lorsqu'on est une femme homosexuelle. Un autre point qui nous alerte est le mal-être ressenti par la frange la plus jeune de la population active : avec les plus de 65 ans, les 25-34 ans sont ceux qui souffrent le plus du sentiment de discrimination, alors qu'ils sont porteurs du renouveau dans l'entreprise. Cela doit interroger fondamentalement l'ensemble des entreprises sur les signes à émettre pour rassurer celles et ceux qui s'apprêtent à les rejoindre. »* commente David Herz, co-fondateur de Tell Me The Truffe

## UN VECU PERSONNEL MARQUÉ PAR UN SENTIMENT D'EXCLUSION AU QUOTIDIEN DANS L'ENTREPRISE

Plus d'un tiers des personnes LGBT (38%) déclarent avoir renoncé à participer à un événement organisé par l'entreprise où les conjoints des salariés étaient invités.

Ils sont également 37% à avoir renoncé à participer à un événement informel organisé par les collègues où les conjoints étaient invités.

*« Les occasions formelles ou informelles qui peuvent être ressenties comme des moments d'exclusion dans l'entreprise sont nombreuses : l'organisation d'un arbre de Noël, d'une soirée dansante ou ne serait-ce qu'une anodine invitation marquée « Monsieur et Madame... ». Nous observons au quotidien que cacher son orientation sexuelle ou sa situation familiale exige une retenue et des efforts constants de la part des salariés, entraînant parfois un sentiment d'exclusion, de mal-être et/ou le développement de troubles dépressifs. Créer un climat d'acceptation est un enjeu clef pour l'entreprise. »* déclare David Herz.

## LA QUESTION DE LA MUTUELLE : UN ENJEU DE SANTÉ PUBLIQUE

Sur ce plan encore, un tiers des salariés LGBT (34%) déclarent avoir déjà renoncé à indiquer le nom de leur conjoint sur leur mutuelle, notamment 46% des personnes bisexuelles.

*« Ce chiffre met en évidence une véritable inégalité des individus face à l'accès à la santé, imputable au seul poids de la norme et de la culture d'entreprise. Rappeler le caractère confidentiel de la déclaration à la mutuelle est une nécessité absolue pour l'entreprise. Mais au-delà, faire en sorte que chacun se sente libre de parler est ce qui fera durablement et positivement avancer les choses. »* déclare David Herz

## A propos de TELL ME THE TRUFFE

Fondée par David Herz et Elie Sic-Sic, Tell Me The Truffe est le premier acteur spécialisé dans la communication sur les sujets du handicap et de la diversité. Elle intervient dans de nombreuses entreprises et administrations françaises pour diffuser et accélérer la connaissance et l'intégration du handicap au travail, à travers des campagnes d'information, de sensibilisation, ou des dispositifs de diffusion d'informations ou de bonnes pratiques au sein de l'entreprise. <http://www.tellmethetruffe.com>

### **Contacts Presse, agence TalentS Public Relations**

---

Jonathan Ganem  
Jonathan.ganem@talentspr.fr  
06 23 42 33 97

Delphine Sebah  
delphine@stefiz.com  
06 13 59 45 82