



Résultats du 3^e Baromètre LGBT+ de L'Autre Cercle en partenariat avec l'Ifop

Un état des lieux de l'inclusion des personnes LGBT+ au travail en France

Avec le soutien de



— Les agressions et les discriminations LGBTphobes sont en hausse et la moitié des LGBT+ sont toujours invisibles en milieu professionnel.

Pour la 3^e édition de son baromètre biennal, réalisé en partenariat avec l'Ifop et avec le soutien d'Orange et d'EY, L'Autre Cercle prend le pouls de l'inclusion des personnes LGBT+ au travail et évalue concrètement l'impact de la Charte d'Engagement LGBT+. Cette action s'inscrit dans le mois des fiertés, dédié à la visibilité des personnes LGBT+.

Le constat est sans appel : en deux ans, les résultats au niveau national ne montrent pas une évolution positive en matière d'inclusion des personnes LGBT+ au travail. Ils traduisent les efforts encore importants à mener par les directions générales. Toutefois, au sein des organisations engagées qui ont signé la charte de L'Autre Cercle, les LGBTphobies et les discriminations sont significativement moins présentes.

dans son organisation (+ 4 points par rapport à 2020).

Ce climat va de pair avec une hausse des discriminations au plus haut niveau hiérarchique des organisations. Ainsi, si 16 % des répondant-es déclarent avoir subi une mise à l'écart des autres salarié-es/agent-es, ils sont plus d'un quart à dénoncer des discriminations de la part de leur direction (26 %, soit + 6 points par rapport à 2020). Une situation LGBTphobe qui s'exprime également par des inégalités dans le déroulement de leur carrière pour 20 % des LGBT+. Des chiffres qui augmentent à 26 % chez les ouvrier-ières contre 17 % des cadres et professions intellectuelles. Ces résultats témoignent d'un environnement LGBTphobe ambiant encore sous-estimé par les non-LGBT+. Ainsi,

— Un climat LGBTphobe qui s'aggrave

Avec une hausse des agressions et des discriminations, le 3^e Baromètre LGBT+ | L'Autre Cercle x Ifop dresse un tableau inquiétant pour les LGBT+ au travail. Pour preuve, un tiers d'entre eux a été victime d'au moins une agression LGBTphobe



55%

des LGBT+ ont déjà entendu des expressions LGBTphobes au travail contre

34%

des non-LGBT+.



Catherine Tripon

Porte-Parole et Co-Responsable du
Pôle Employeurs de la Fédération
Nationale de L'Autre Cercle



Non seulement la situation ne s'améliore pas mais, notre enquête le montre, les discriminations et les agressions progressent. Il faut une tolérance zéro et mettre en place des dispositifs d'alerte, de traitements et de sanctions réellement efficaces afin de s'attaquer à ce climat et ces violences LGBTphobes, encore trop souvent acceptés et banalisés.



— L'invisibilité, le premier rempart contre l'exclusion

Face à ces situations, 1 personne LGBT+ sur 2 n'est pas visible dans son organisation et 60 % sont invisibles auprès de la totalité ou d'une partie de leur supérieur-es hiérarchiques direct-es. À noter cependant, l'invisibilité diminue à mesure de la progression dans l'échelle sociale. Ainsi, 65 % des professions intellectuelles supérieures sont visibles auprès de leurs supérieur-es hiérarchiques direct-es, contre seulement 42 % des ouvrier-ières.

Afin de rester invisibles, 7 personnes LGBT+ sur 10, vivant en couple ont déjà omis volontairement de faire référence au sexe de leur conjoint-e au travail et ils sont 4 sur 10 à avoir renoncé à participer à un événement organisé par des collègues ou par leur entreprise.



Cinq ans après la première édition de notre baromètre, la visibilité des personnes LGBT+ au travail n'a pas progressé. Alors, comment faire pour que les personnes LGBT+ puissent tout simplement être elles-mêmes au travail ? Il faudrait commencer par ne pas faire peser l'enjeu de la visibilité sur leurs seules épaules. Il est donc de la responsabilité des organisations de mettre en place un cadre inclusif, car une organisation dans laquelle la visibilité des personnes LGBT+ grandit est une organisation qui se porte mieux. Une organisation qui fait émerger des rôles modèles LGBT+ est une organisation qui s'enrichit de ses talents.

Un phénomène d'autocensure des LGBT+ qui est encore très présent, même au sein des organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT+.

Parmi les invisibles, 83 % le sont pour préserver leur évolution de carrière et 67 % pour assurer leur bien-être quotidien au travail. Cette enquête met en lumière les paradoxes entre les intentions inclusives affichées par les organisations et l'ensemble des salarié-es/agent-es et les réalités de terrain. En effet, si 91% des actifs travaillant chez les signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ considèrent leur organisation comme LGBT-friendly ; une réalité perdue : les moqueries désobligeantes ou les propos vexants sont le fait de l'environnement immédiat des salarié-es agent-es / LGBT+ (leurs collègues à 64% et leurs supérieurs hiérarchiques à 31%).



Alain Gavand

Administrateur et Co-Responsable
du Pôle Observatoire de la Fédération
Nationale de L'Autre Cercle



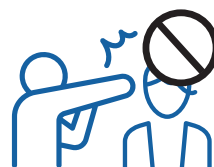
— La Charte d'Engagement LGBTQ+ de L'Autre Cercle : un accélérateur d'inclusion



Si la situation générale s'aggrave, les résultats de ce troisième baromètre démontrent cependant l'efficacité de la Charte d'Engagement LGBTQ+ pour combattre les LGBTQphobies. Un engagement des organisations signataires qui est d'ailleurs plébiscité par 83 % de leurs salarié-es. Les LGBTQ+ y sont ainsi moins nombreux-ses à subir des moqueries ou des propos vexants (20 % contre 25 %) ou à être victimes d'insultes ou d'injures à caractère diffamatoire (7 % contre 18 %) ou encore à percevoir des inégalités dans le déroulement de leur carrière (13 % contre 20 %).

Une tendance positive qui impacte directement la visibilité des personnes LGBTQ+ : ils sont 61 % à être visibles auprès de leurs collègues, soit 10 points de plus par rapport à l'échantillon national. Toutefois, le silence est encore très prégnant.

Ces chiffres sans appel éclairent le chemin qui reste à parcourir. Pour plus de 7 personnes LGBTQ+ non visibles sur 10, le fait de recadrer les comportements LGBTQphobes, de sanctionner les cas de discriminations LGBTQphobes ou encore d'avoir des collègues LGBTQ+ visibles ou des allié-es identifiables faciliteraient leur visibilité.



43%

des personnes LGBTQ+ victimes d'actes de violence physique ou sexuelle n'en ont pas parlé.



Denis Triay

Président de la Fédération Nationale de L'Autre Cercle

Le principal enseignement de cette 3^e enquête est qu'il ne suffit pas de se déclarer inclusif au dernier étage de la pyramide. Pour que les déclarations des dirigeant-es aient un impact sur les comportements de chacun-e, elles nécessitent le déploiement d'un dispositif pédagogique et d'un investissement en accompagnement du changement. Elles imposent de former et de sensibiliser les dirigeant-es et les managers, ainsi que l'ensemble du personnel à la prise de conscience des préjugés et de leur préjudice sur la performance de l'organisation et des individus, et bien sûr dans un second temps, de mesurer l'impact de ces actions.



— À propos

— 3^e Baromètre LGBT+ | L'Autre Cercle x Ifop

Créé en 2017, à l'initiative d'Alain Gavand, Co-Responsable du Pôle Observatoire, le Baromètre LGBT+ de L'Autre Cercle est réalisé en partenariat avec l'institut de sondage Ifop. Il a pour objectif de mesurer tous les deux ans l'inclusion des personnes LGBT+ en milieu professionnel et son évolution. Il offre également l'opportunité aux organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle de disposer d'un état des lieux pour leur propre organisation et ainsi de mettre en place des actions de progrès.

Le baromètre 2022 a été effectué sur la base d'un questionnaire auto-administré en ligne, réalisé avec le soutien du groupe Orange et d'EY :

→ du 22 avril au 25 mai 2021 auprès de 1 068 salarié-es LGBT (homosexuelles, bisexuelles et transgenres) âgées de 18 ans et plus résidant en France métropolitaine.

→ du 24 janvier au 11 février 2022 auprès d'un échantillon de 29 979 salarié-es et agent-es travaillant dans les organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle.

— L'Autre Cercle - autre Cercle.org

Association créée en 1997, L'Autre Cercle est l'acteur français de référence pour l'inclusion des personnes LGBT+ au travail. Ses 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.

L'Autre Cercle fédère près de 180 organisations publiques et privées signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ réunissant plus de 2 millions de salarié-es et agent-es.

— L'Ifop - ifop.fr

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 (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+.

— Contact Presse

Agence Réplique - Isabelle Laville

Tél. : 01 40 86 31 53 – 06 25 47 18 03 - Email : ilaville@replique-com.com