

Embargo - jeudi 25 avril - 6h00

4^E ÉDITION

BAROMÈTRE LGBT+ 2024



autre cercle



CONTACT L'AUTRE CERCLE

Responsable projet Baromètre LGBT+ 2024

Julien HAMY – 06 76 76 46 74
barometre@autrecercle.org

CONTACT IFOP

Pôle « Genre, sexualités et santé sexuelle »

François KRAUS – 06 61 00 37 76
francois.kraus@ifop.com

SOMMAIRE

Embargo - jeudi 25 avril - 6h00

5	A - LA PERCEPTION DES QUESTIONS DE GENRE / LGBT DANS LE MONDE DU TRAVAIL
6	La recommandation de son organisation comme LGBT+ FRIENDLY
8	L'adhésion à des évolutions sur les questions de genre / LGBT+ dans le monde du travail
11	B - LES DISCRIMINATIONS LGBTPHOBES PERCUES AU SEIN DE SON ORGANISATION
12	L'exposition à des expressions LGBTphobes au sein de son organisation
14	L'observation de formes de harcèlement ou d'agressions LGBTphobes au sein de son organisation
16	C - LA VISIBILITÉ DE SON ORIENTATION SEXUELLE OU DE SON IDENTITÉ DE GENRE
17	La présence de personnes LGBT+ dans son entourage professionnel
19	La réaction de malaise face au coming out d'un collègue LGBT+ au travail
21	La visibilité de son orientation sexuelle au travail
23	Les raisons de la non-visibilité dans le cadre professionnel
24	L'impact de sa non-visibilité sur son bien-être au travail
25	Le renoncement à afficher son orientation sexuelle au travail dans différentes situations
27	Les leviers pour favoriser la visibilité au travail
29	D - LES DISCRIMINATIONS LGBTPHOBES VÉCUES AU SEIN DE SON ORGANISATION
30	La confrontation personnelle à des situations de LGBTphobes au travail
32	La confrontation personnelle à différents types de discriminations LGBTphobes au sein de son organisation
34	La confrontation personnelle à des formes d'agressions LGBTphobes au sein de son organisation
36	Les auteurs des formes d'harcèlement ou d'agressions LGBTphobes vécues au travail
37	La réaction face aux formes d'harcèlement ou d'agressions LGBTphobes vécues au travail
38	E - LA NOTORIÉTÉ ET L'EFFICACITÉ DE LA CHARTE DE L'AUTRE CERCLE
39	La notoriété de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle
41	L'impact de la signature de la charte d'engagement LGBT+ au sein de son organisation
43	L'impact de la signature de la charte d'engagement LGBT+ sur la visibilité des LGBT+ au sein de son organisation



MÉTHODOLOGIE

Etude réalisée par  pour  **autre cercle**

Embargo - jeudi 25 avril - 6h00



ÉCHANTILLON



Un **échantillon national représentatif de 8 997 salarié-es résidant en France métropolitaine**, dont **1 027 LGBT+** (personnes homosexuelles, bi-/pansexuelles, asexuelles et transgenres)

Au sein de cet échantillon de salarié-es, ont été identifiées 890 personnes LGBT et 8 107 personnes non-LGBT.



Un **échantillon de 43 252 salarié-es et agent-es travaillant dans 83 organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle**, dont **6 915 LGBT+** (personnes homosexuelles, bi-/pansexuelles, asexuelles et transgenres)

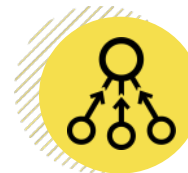
Au sein de cet échantillon de personnes exerçant actuellement une activité professionnelle, ont été identifiées 5 751 personnes LGBT et 37 497 personnes non-LGBT.



MÉTHODOLOGIE

La représentativité de l'**échantillon national représentatif** de la population salariée résidant en France métropolitaine a été assurée sur la base de la **méthode des quotas** (sexe, âge, profession, région, catégorie d'agglomération) appliqués sur l'échantillon global de 8 997 personnes.

La représentativité de l'**échantillon d'employé-es d'organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT+** de L'Autre Cercle a été assurée via la **méthode aléatoire** dans le cadre d'une consultation menée anonymement sur la base du volontariat.



MODE DE RECUEIL

Les interviews ont été menées par questionnaire auto-administré en ligne du :

- du **24 janvier au 20 février 2024** pour l'échantillon national représentatif de salarié-es
- du **22 janvier au 14 février 2024** pour l'échantillon d'employé-es d'organisations signataires de la Charte de L'Autre Cercle

POUR CITER CETTE ETUDE, IL FAUT UTILISER A MINIMA LA FORMULATION SUIVANTE :

« Étude Ifop pour L'Autre Cercle réalisée par questionnaire auto-administré en ligne du 24 janvier au 20 février 2024 auprès d'un échantillon national représentatif de 8 997 salarié-es résidant en France métropolitaine, et du 22 janvier au 14 février 2024 auprès d'un 43 252 salarié-es et agent-es travaillant dans 83 organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle.



MÉTHODOLOGIE



Organisations signataires de la Charte

ENSEMBLE	43252	100,0
LGBT		
TOTAL Personnes LGBT	5751	13,3
Masculin	3391	7,8
Féminin	1863	4,3
TOTAL Personnes Non-LGBT	37497	86,7
Masculin	18056	41,7
Féminin	19075	44,1
ORIENTATION SEXUELLE		
TOTAL HOMOSEXUEL·LE / BISEXUEL·LE	6162	14,2
<i>S/T Homosexuel·le</i>	<i>3585</i>	<i>8,3</i>
Gay	2699	6,2
Lesbiennes	805	1,9
<i>S/T Bisexuel·le et pansexuel·le</i>	<i>2577</i>	<i>6,0</i>
Masculin	905	2,1
Féminin	1394	3,2
TOTAL HETEROSEXUEL·LE	34630	80,1
Masculin	16984	39,3
Féminin	17480	40,4
IDENTITE DE GENRE		
TOTAL CISGENRE	38988	90,1
Hommes cisgenres	19919	46,1
Femmes cisgenres	19069	44,1
TOTAL NON CISGENRE	1065	2,5
Personnes trans	372	0,9
Personnes non-binaires	693	1,6
SEXE A L'ETAT CIVIL		
Masculin	22046	51,0
Féminin	21205	49,0
APPARTENANCE AUX STEREOTYPES DE GENRE		
Hommes masculins	19757	45,7
Hommes androgynes	331	0,8
Hommes féminins	200	0,5
Femmes féminines	18644	43,1
Femmes androgynes	922	2,1
Femmes masculines	339	0,8

ENSEMBLE	43252	100,0
ÂGE DE L'INTERVIEWÉ(E)		
18 à 29 ans	6632	15,3
30 à 39 ans	9053	20,9
40 à 49 ans	12183	28,2
50 à 59 ans	12763	29,5
60 ans et plus	2620	6,1
TOTAL Moins de 40 ans	15685	36,3
TOTAL 40 ans et plus	27566	63,7
PROFESSION DE L'INTERVIEWÉ(E)		
. Catégories supérieures	30444	70,4
.. Dir. d'entreprise / Prof. libérale	123	0,3
.. Cadres et prof. int. sup.	30321	70,1
. Professions intermédiaires	7359	17,0
. Catégories populaires	5449	12,6
.. Employé·es	4464	10,3
.. Ouvrier·ères	985	2,3
TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL		
CDI	39414	91,1
Contrat temporaire	3699	8,6
TYPE D'ENTREPRISE		
TOTAL Secteur Public	3996	9,2
Administrations	2749	6,4
Coll. locales	1247	2,9
TOTAL Secteur privé	39256	90,8
Entreprises privées	39088	90,4
Etabl. d'enseignement sup.	168	0,4
SECTEUR D'ACTIVITÉ		
Agriculture et industrie	9850	22,8
BTP-Construction	291	0,7
Commerce	2626	6,1
Services	25039	57,9
Administration	5444	12,6
TAILLE DE L'ENTREPRISE		
Moins de 50 salarié·es	653	1,5
50 à 249 salarié·es	1808	4,2
250 à 499 salarié·es	2125	4,9
500 salarié·es et plus	37412	86,5

ENSEMBLE	43252	100,0
EXERCE DES RESPONSABILITES D'ENCADREMENT		
Managers	14108	32,6
Non-managers	29143	67,4
CONTACT DIRECT AVEC USAGERS OU CLIENTS		
En contact	23332	53,9
Pas en contact	19917	46,0
FRÉQUENCE DE TELETRAVAIL (par semaine)		
Télétravaille	33691	77,9
. 4 à 5 jours par semaine	1911	4,4
. 2 à 3 jours par semaine	20978	48,5
. Moins de 2 jours par semaine	10802	25,0
Ne télétravaille jamais	9561	22,1
RÉGION		
Île-de-France	18402	42,5
Province	24523	56,7
TAILLE D'UNITE URBAINE		
Moins de 20 000 habitants	7595	17,6
20 000 à moins de 100 000 habitants	3056	7,1
100 000 habitants et plus	32274	74,6
DATE DE SIGNATURE DE LA CHARTE		
Avant 2022	38461	88,9
En 2022 ou après	4791	11,1

Embargo - jeudi 23 avril - 6h00

Embargo - jeudi 25 avril - 6h00



A LA PERCEPTION DES QUESTIONS DE GENRE / LGBT DANS LE MONDE DU TRAVAIL



LA RECOMMANDATION DE SON ORGANISATION COMME LGBT+ FRIENDLY

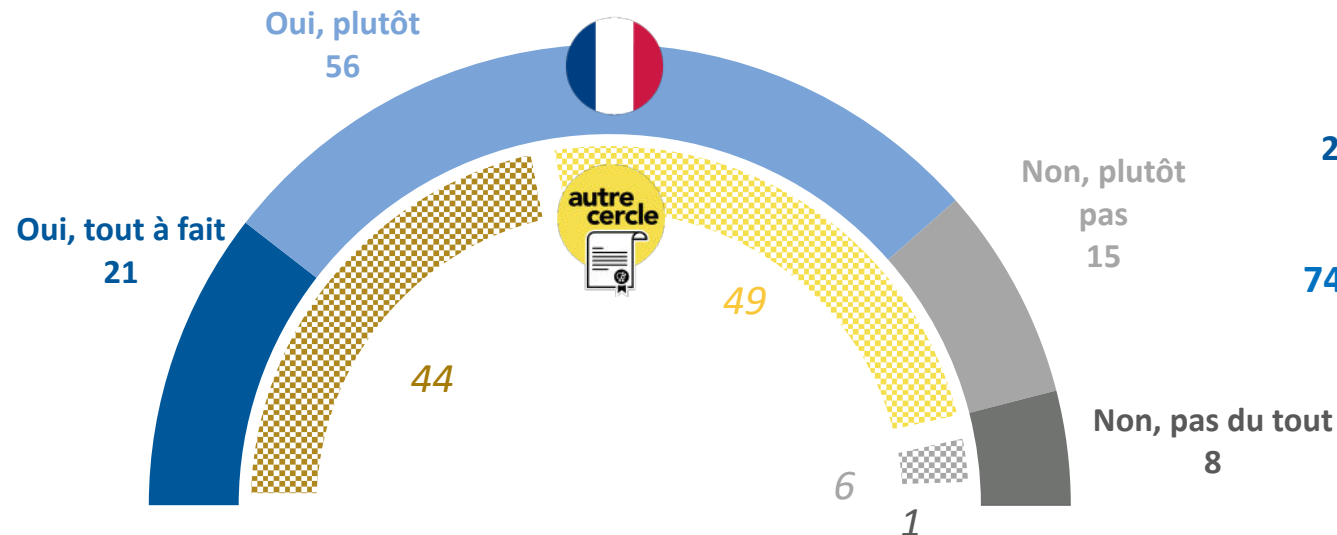
Embargo - jeudi 25 avril - 6h00

Q : Personnellement, diriez-vous de votre organisation (entreprise, collectivité...) qu'elle est « LGBT-Friendly », c'est-à-dire qu'elle est bienveillante et inclusive à l'égard des personnes LGBT+ ?

Base : A tous

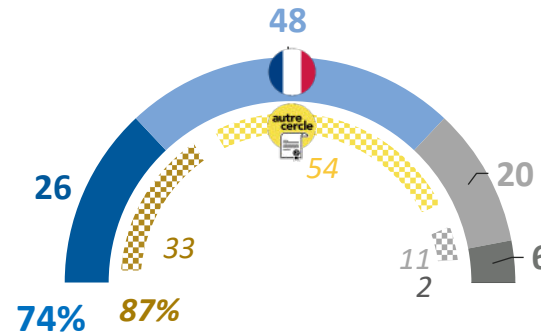


Réponses de
l'ensemble des Français-es
salarié-es

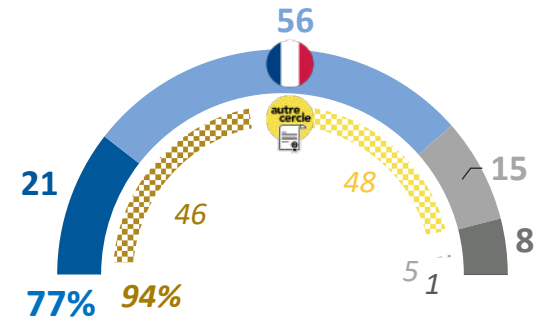


Zoom sur les réponses en fonction de
l'orientation sexuelle/identité de genre

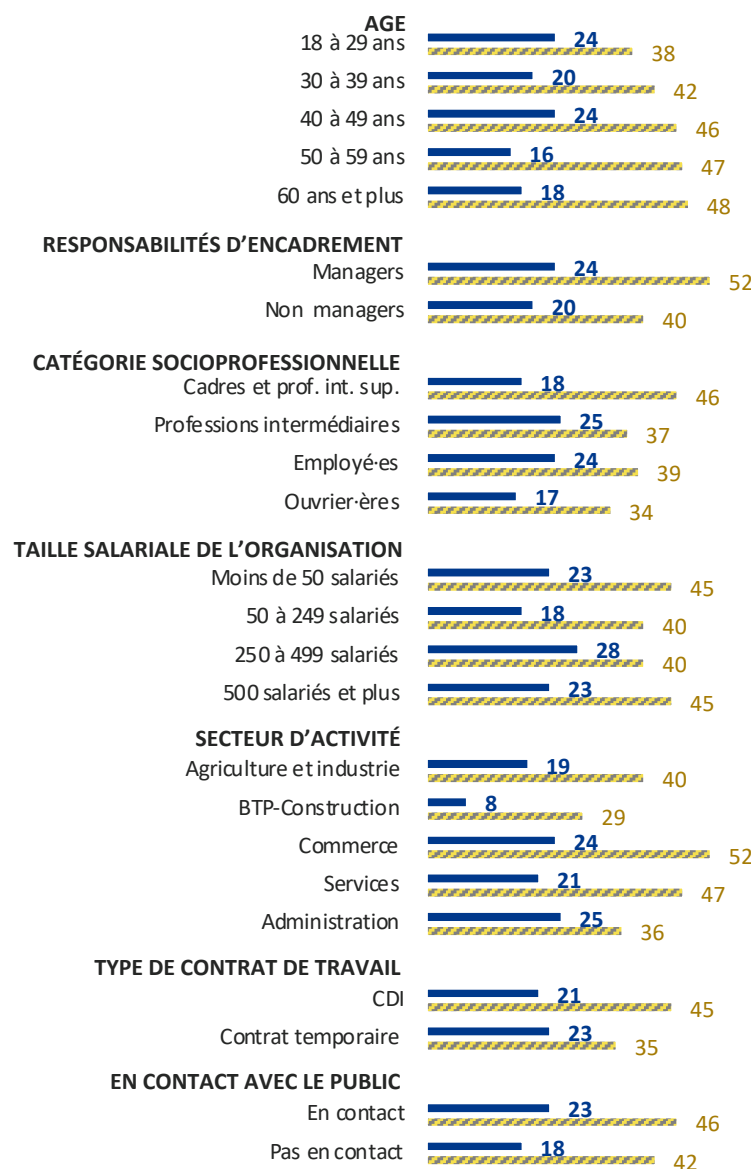
Réponses des
LGBT+



Réponses des
NON LGBT+



77% de l'ensemble des Français-es salarié-es considèrent leur organisation comme LGBT-Friendly,
contre **93%** des salarié-es travaillant dans une organisation L'Autre Cercle





L'ADHÉSION À DES ÉVOLUTIONS SUR LES QUESTIONS DE GENRE / LGBT+ DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Embargo - jeudi 25 avril - 6h00

Q : Au sein de votre organisation (entreprise, collectivité...), êtes-vous favorable ou opposé-e à ce que... ?

Base : A tous



TAUX D'ADHÉSION AUX IDÉES SUIVANTES

... vos collègues ayant eu un enfant via une GPA bénéficient des mêmes droits parentaux que n'importe quel parent, y compris ceux qui ne sont pas les parents biologiques de l'enfant



Réponses de l'ensemble des Français-es salarié-es



Réponses des salarié-es et agent-es travaillant dans les organisations signataires de la Charte



... vos collègues transgenres ou non-binaires utilisent les toilettes du genre auquel ils / elles / iels s'identifient



... tous les noms de métiers, titres, grades et fonctions soient féminisés



... l'usage des termes neutres (ex : « droits humains » plutôt que « droits de l'homme ») ou épiciènes* soit généralisé dans la communication interne ou externe



... les collègues qui le souhaitent puissent utiliser l'écriture inclusive avec le « point médian » (ex : les candidat-es) dans leurs échanges professionnels



... vos collègues affichent leur pronom de genre (ex : « il », « elle », « iel ») dans leur signature d'e-mails, leur carte de visite ou sous leur nom en visioconférence



Zoom sur les réponses en fonction de l'orientation sexuelle/identité de genre

Réponses des
LGBT+

Réponses des
NON LGBT+



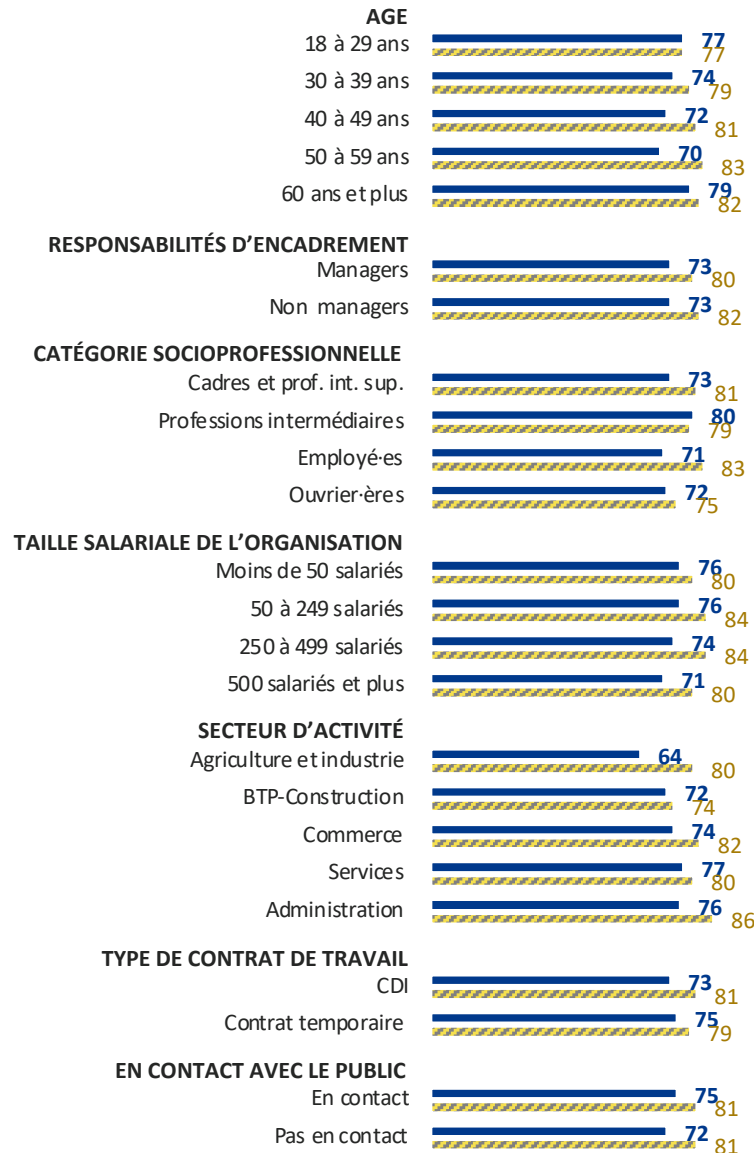
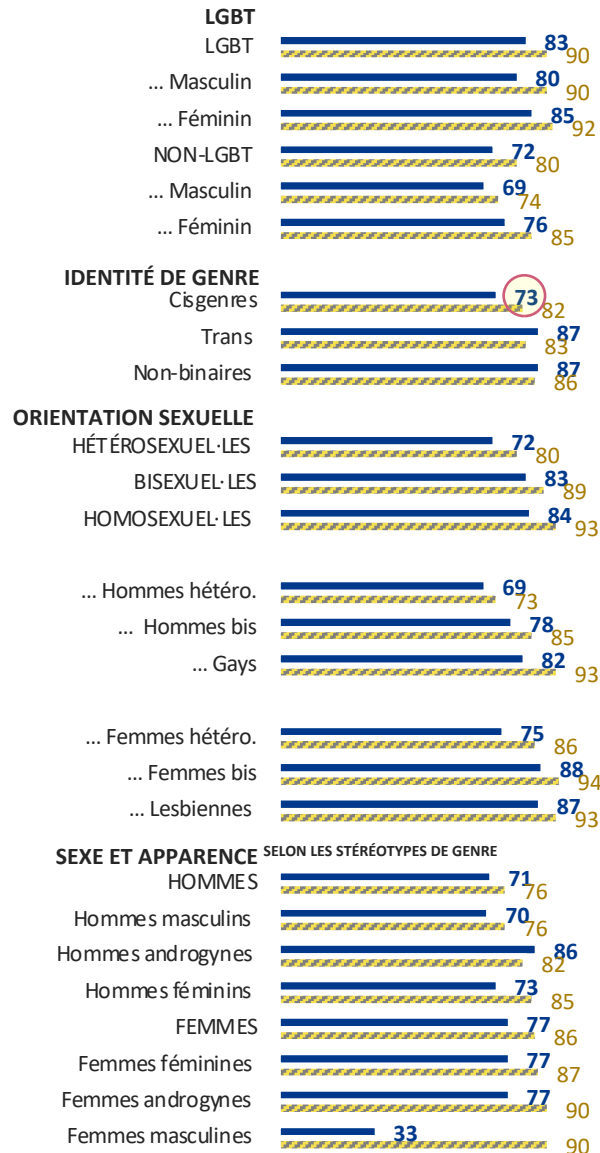
(*) Mots non marqués par un genre comme "membres d'équipe" au lieu de "collaborateurs"

FOCUS sur profil des personnes favorables à ce que leurs collègues transgenres ou non-binaires utilisent les toilettes du genre auquel ils / elles / iels s'identifient

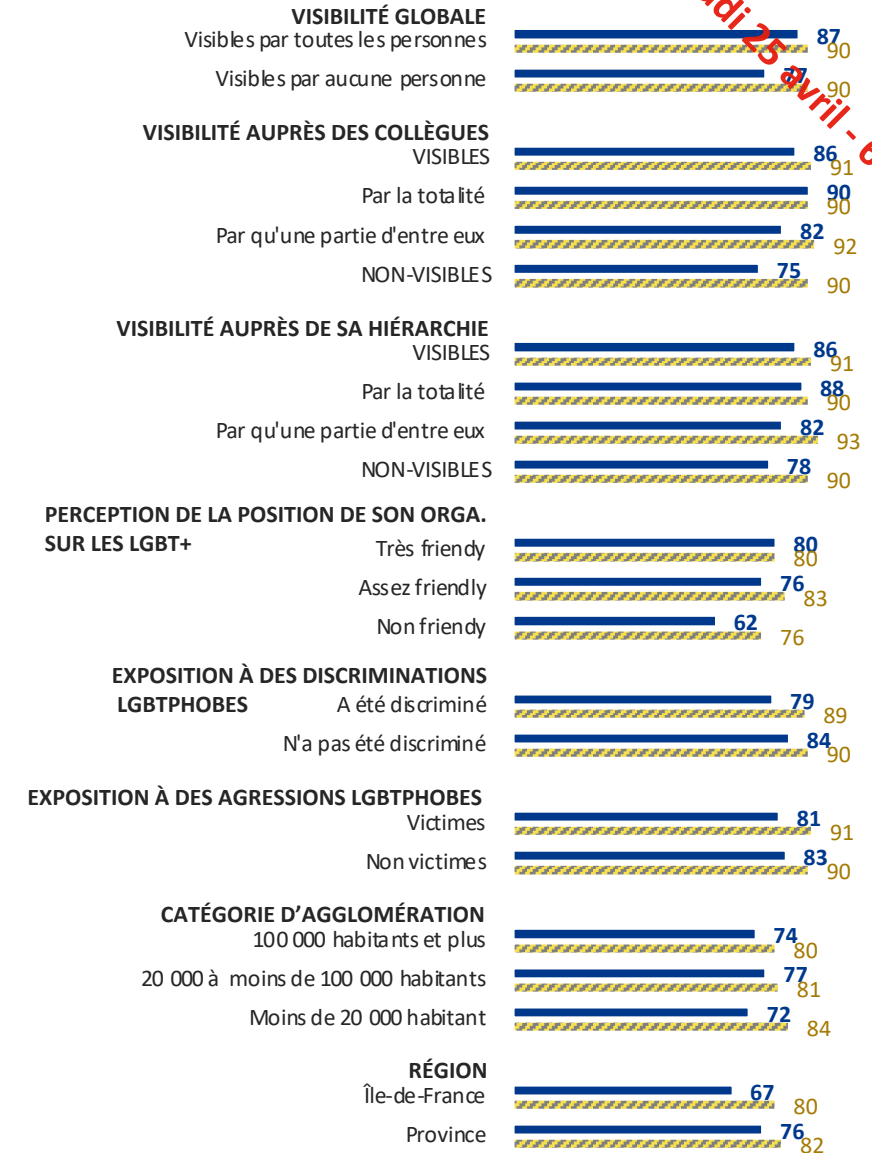
Ensemble des entreprises françaises



Organisations signataires de la Charte



Note de lecture : 73% des cisgenres partagent ce point de vue



Embargo - Jeudi 25 avril - 6h00

Embargo - jeudi 25 avril - 6h00



B LES DISCRIMINATIONS LGBTPHOBES PERCUES AU SEIN DE SON ORGANISATION



L'EXPOSITION À DES EXPRESSIONS LGBTPHOBES AU SEIN DE SON ORGANISATION

Embargo - jeudi 25 avril - 6h00

Q : Les expressions suivantes sont-elles parfois utilisées au sein de votre organisation (entreprise, collectivité...) ?

Base : A tous



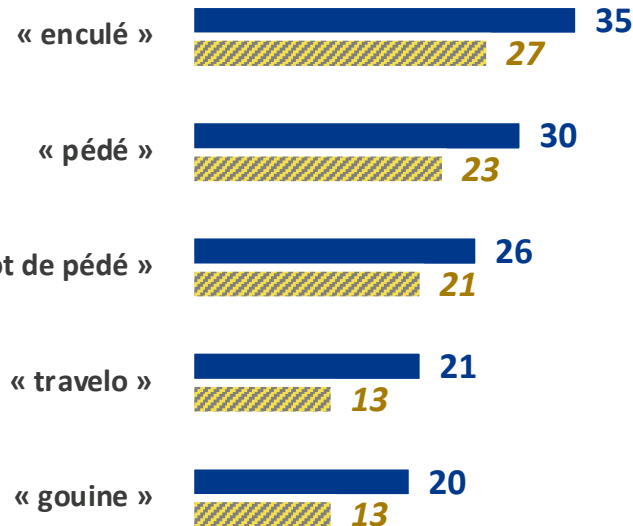
PROPORTION DE
PERSONNES AYANT
DÉJÀ ENTENDU...



Réponses de l'ensemble des
Français-es salarié-es



Réponses des salarié-es et agent-es travaillant dans
les organisations signataires de la Charte



Zoom sur les réponses en fonction de
l'orientation sexuelle/identité de genre

Réponses des
LGBT+

Réponses des
NON LGBT+

PROPORTION TOTALE DE PERSONNES
AYANT ENTENDU DES EXPRESSIONS
LGBTPHOBES DANS LEUR ORGANISATION





FOCUS sur profil des sal. ayant entendu des expressions LGBTphobes dans leur organisation

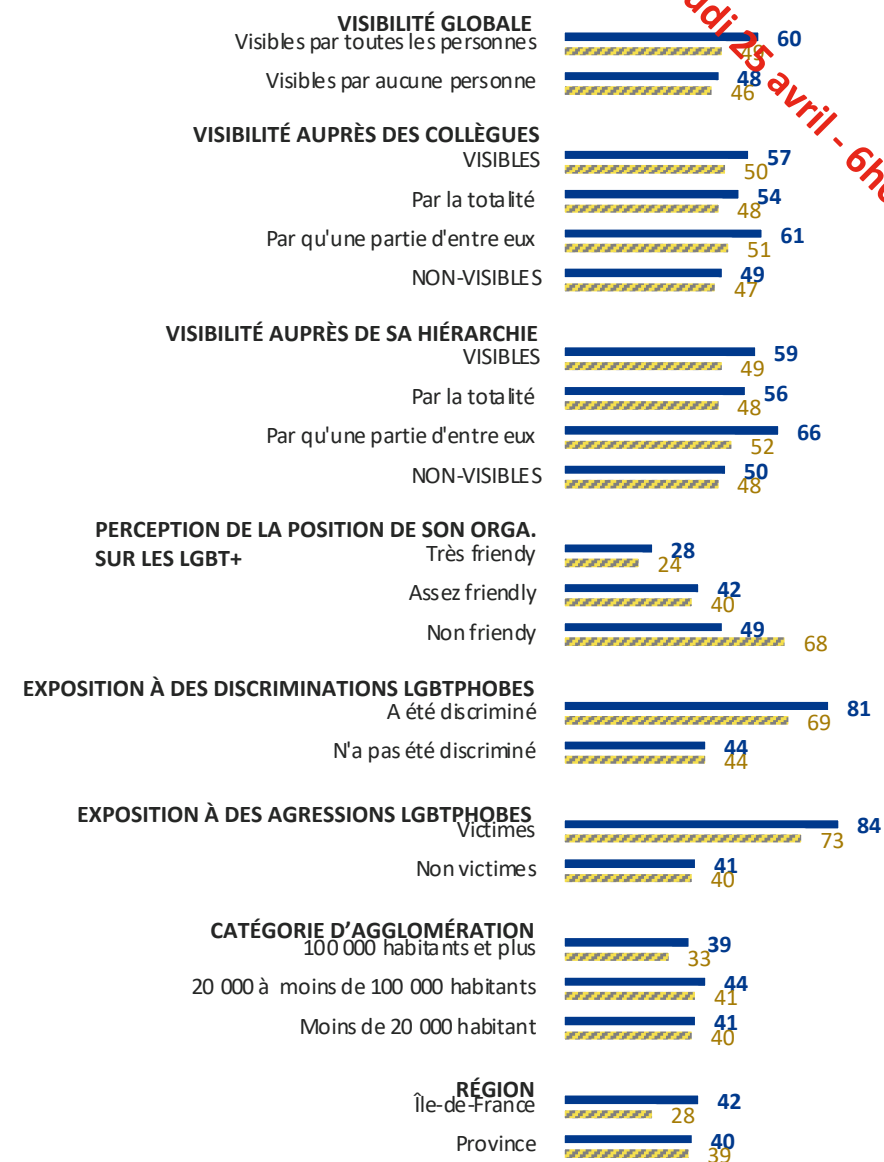
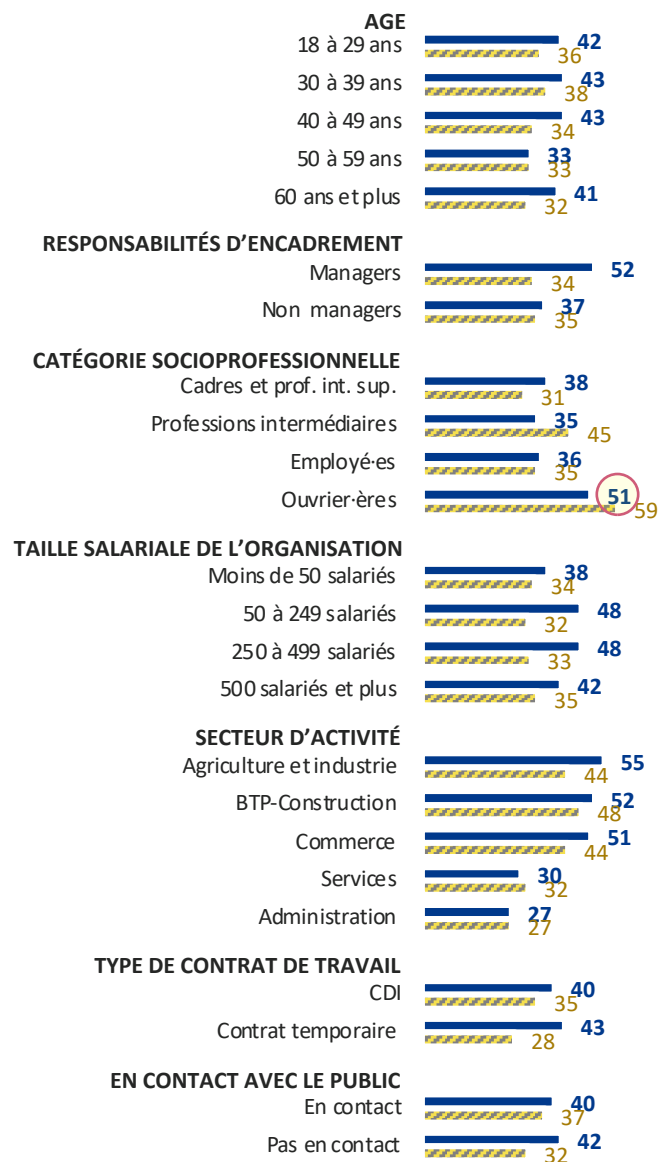
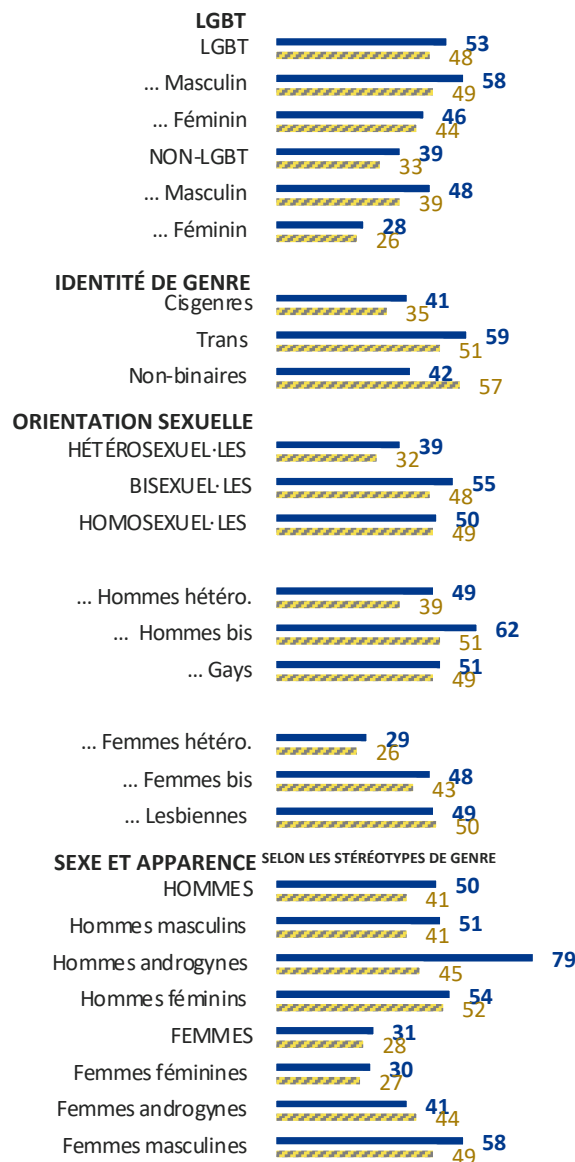
Ensemble des entreprises françaises



Organisations signataires de la Charte

Note de lecture : 51% des ouvrier.es ont entendu des expressions LGBTphobes dans leur organisation

Embargo Jeudi 25 avril - 6h00





L'OBSERVATION DE FORMES DE HARCÈLEMENT OU D'AGRESSIONS LGBTPHOBES AU SEIN DE SON ORGANISATION

Embargo - jeudi 25 avril - 6h00

Q : Depuis que vous travaillez au sein de votre organisation (entreprise, collectivité...), avez-vous été témoin des comportements LGBTphobes suivants à l'égard d'autres salarié-es en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre réelle ou supposée ?

Base : A tous

PROPORTION DE PERSONNES AYANT DÉJÀ ÉTÉ TÉMOINS...

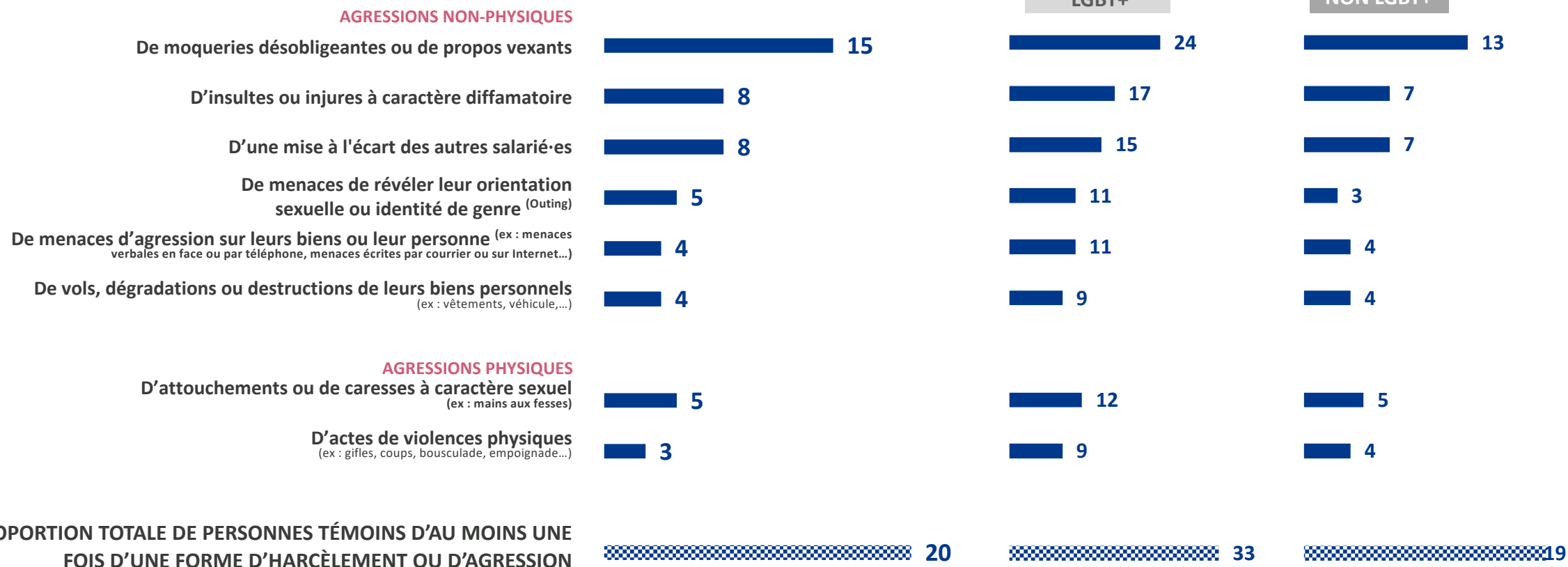
 Réponses de l'ensemble des Français-es salarié-es



Zoom sur les réponses en fonction de l'orientation sexuelle/identité de genre

Réponses des
LGBT+

Réponses des
NON LGBT+

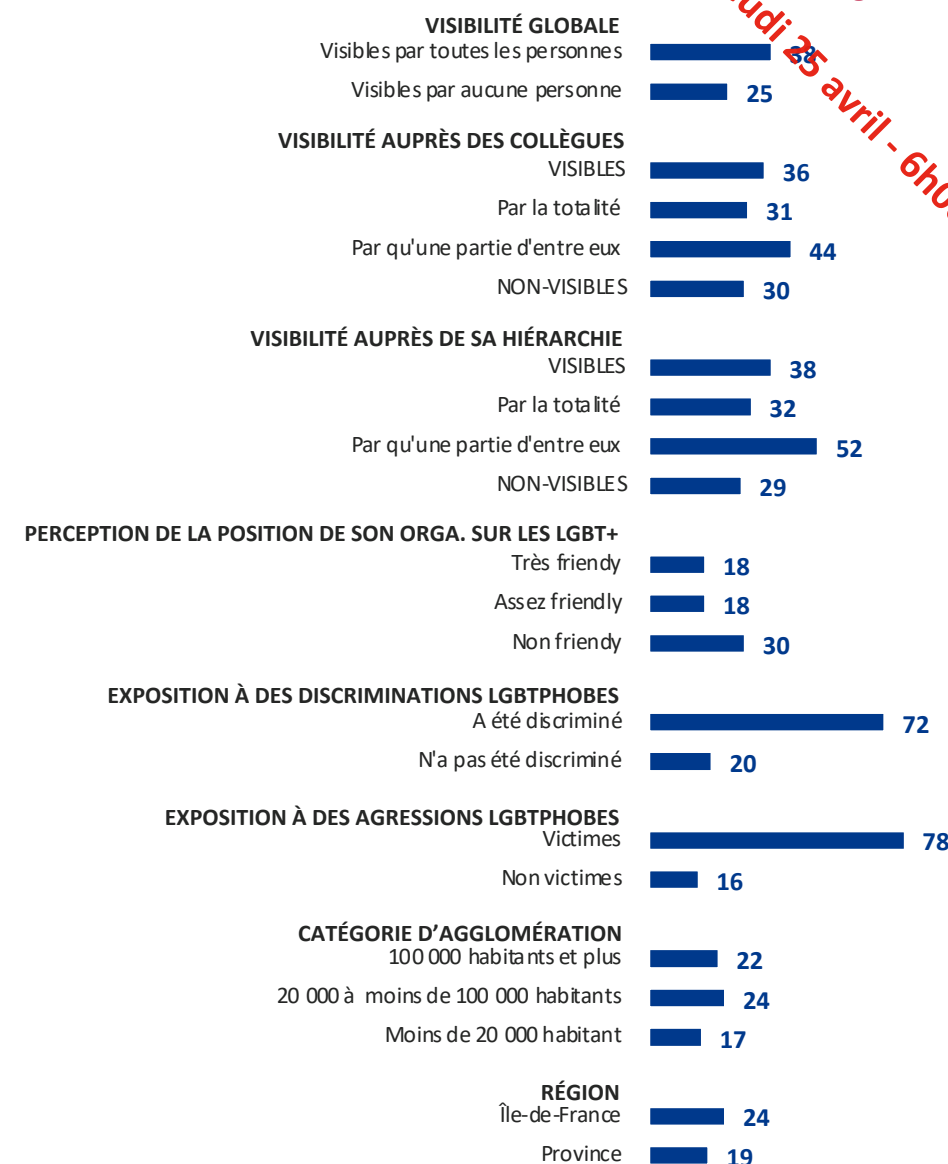
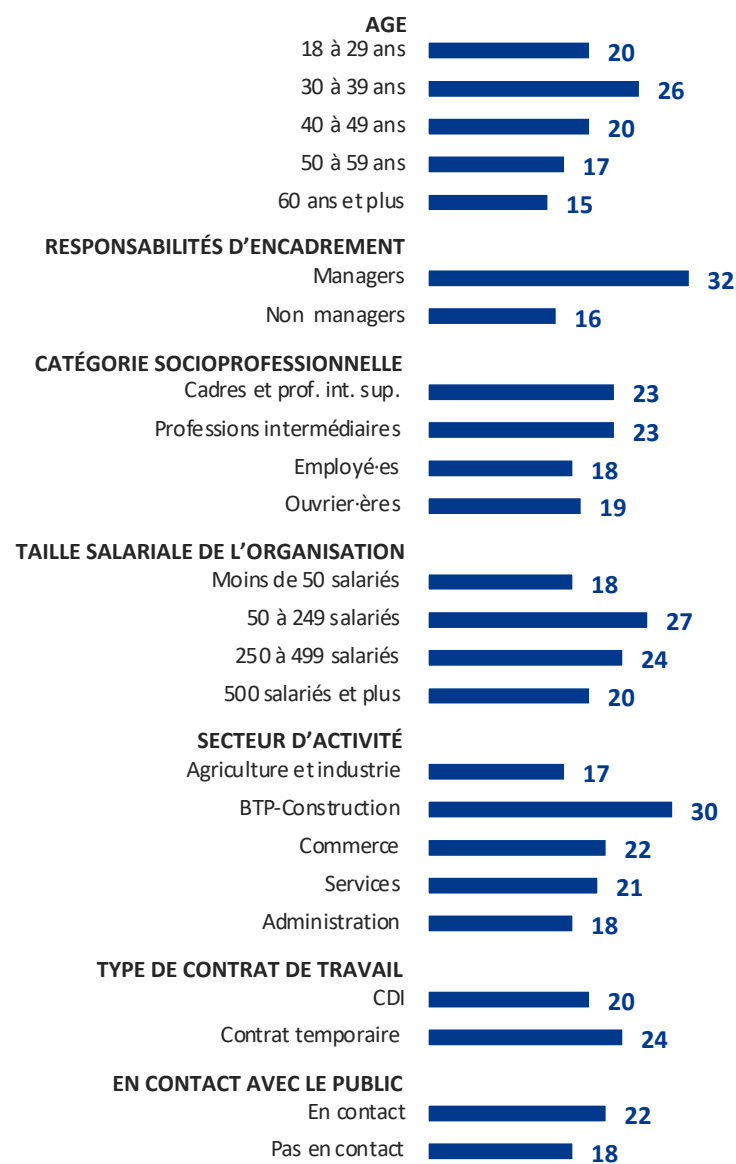
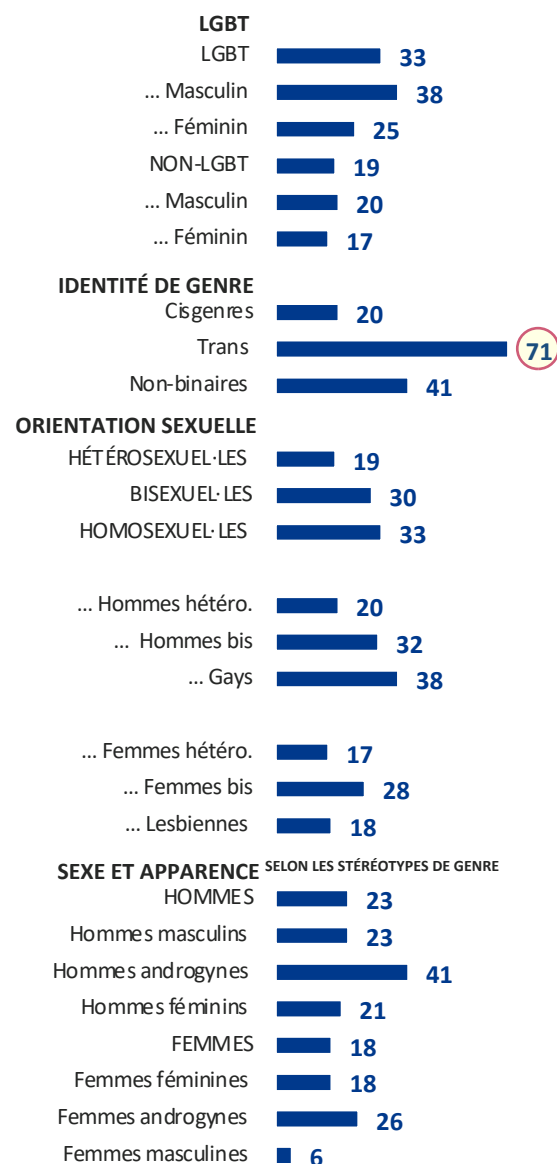


FOCUS sur profil des sal. témoins au moins une fois d'une forme d'harcèlement ou d'agression

Ensemble des entreprises françaises

Organisations signataires de la Charte

Note de lecture : 71% des personnes trans ont déjà été témoins au moins une fois d'une forme d'harcèlement ou d'agression



Embargo - jeudi 25 avril - 6h00



C LA VISIBILITÉ DE SON ORIENTATION SEXUELLE OU DE SON IDENTITÉ DE GENRE



LA PRÉSENCE DE PERSONNES LGBT+ DANS SON ENTOURAGE PROFESSIONNEL

Embargo - jeudi 25 avril - 6h00

Q : Comptez-vous des personnes homosexuel·les, bisexuel·les ou transgenres parmi... ?

Base : A tous

PROPORTION
DE PERSONNES
COMPTANT
DES PERSONNES
LGBT+ PARMİ ...



Réponses de l'ensemble des
Français·es salarié·es



Réponses des salarié·es et agent·es travaillant dans
les organisations signataires de la Charte



Zoom sur les réponses en fonction de
l'orientation sexuelle/identité de genre

Réponses des
LGBT+

Réponses des
NON LGBT+



Les membres de votre unité / service /
département



Vos supérieur·es / les membres de votre
direction



PROPORTION TOTALE DE SAL. AYANT AU
MOINS UNE PERSONNE LGBT+ DANS LEUR
ENTOURAGE PROFESSIONNEL

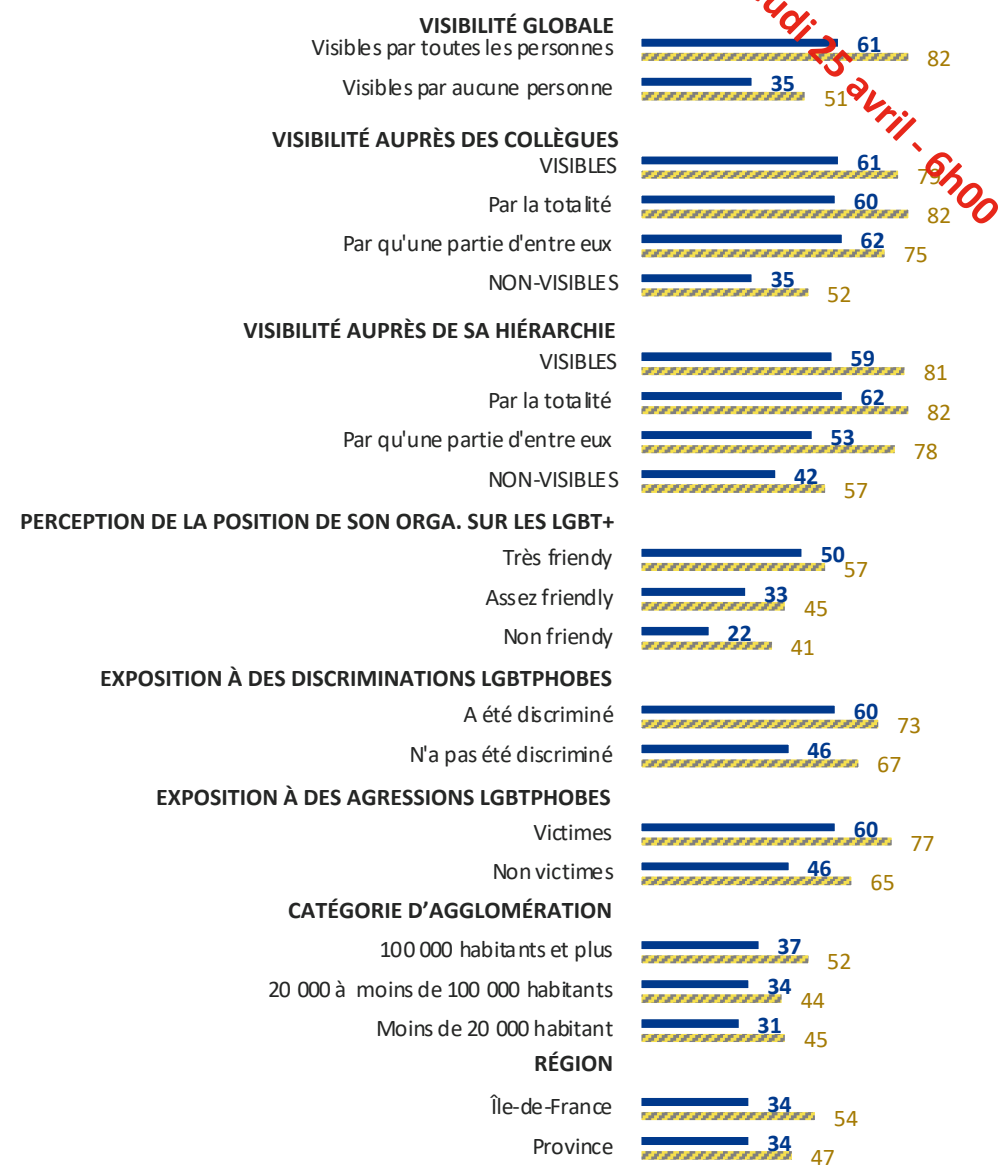
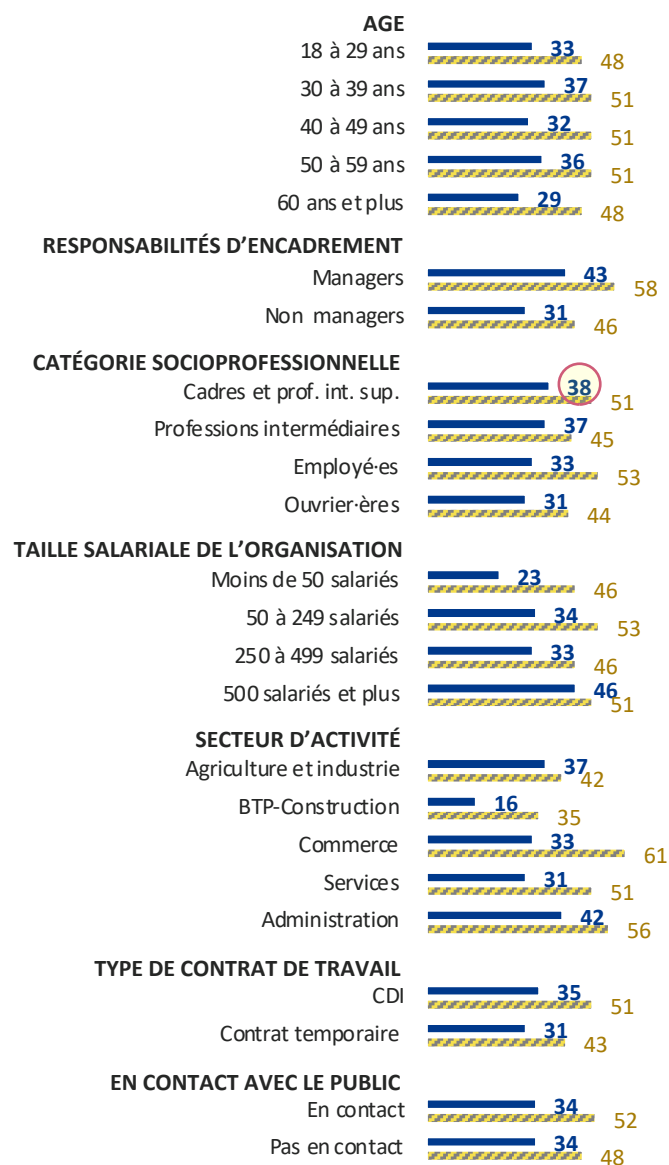
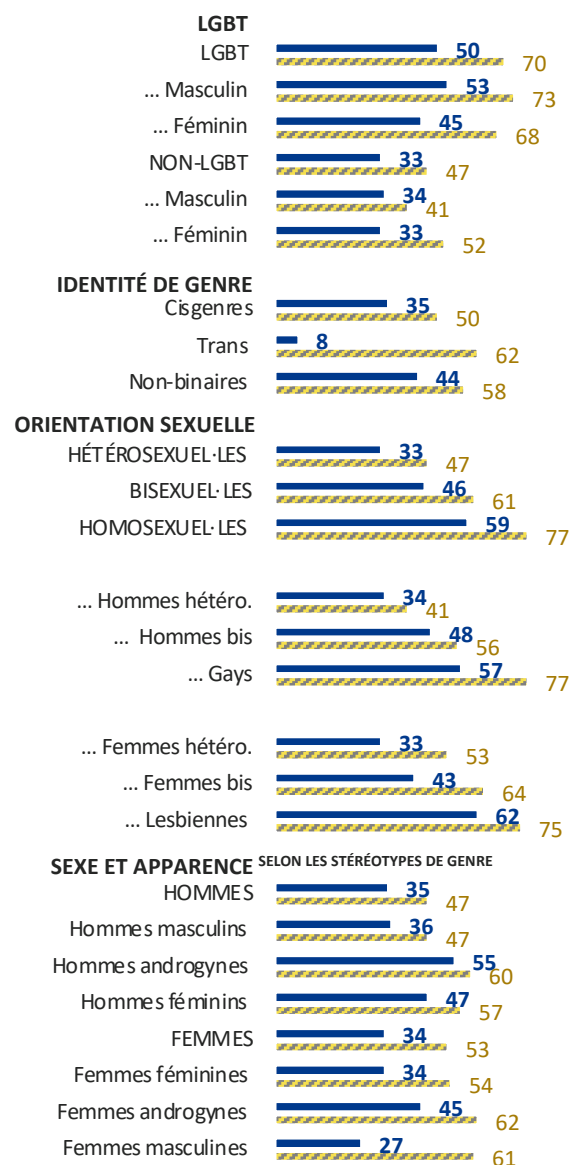


FOCUS sur profil des sal. comptant au moins une personne LGBT+ dans leur entourage professionnel

Ensemble des entreprises françaises

Organisations signataires de la Charte

Note de lecture : 38% des professions intellectuelles supérieures comptent au moins une personne LGBT+ dans leur entourage professionnel





LA RÉACTION DE MALAISE FACE AU COMING OUT D'UN·E COLLÈGUE LGBT+ AU TRAVAIL

Embargo - jeudi 25 avril - 6h00

Q : Personnellement, seriez-vous à l'aise ou pas à l'aise face à un·e collègue qui se déclarerait être... ?

Base : A tous



PROPORTION DE PERSONNES « MAL À L'AISE » EN CAS DE COMING OUT D'UN·E COLLÈGUE...



Réponses de l'ensemble des Français·es salarié·es



Réponses des salarié·es et agent·es travaillant dans les organisations signataires de la Charte



Réponses des NON LGBT+



Transgenre



Non-binaire



Gay



Bisexual·le



Lesbienne



PROPORTION TOTALE DE PERSONNES « MAL A L'AISE »
FACE A UN EVENTUEL COMING OUT D'UN·E COLLÈGUE





FOCUS sur profil des sal. « mal à l'aise » dans au moins une des situations de coming out

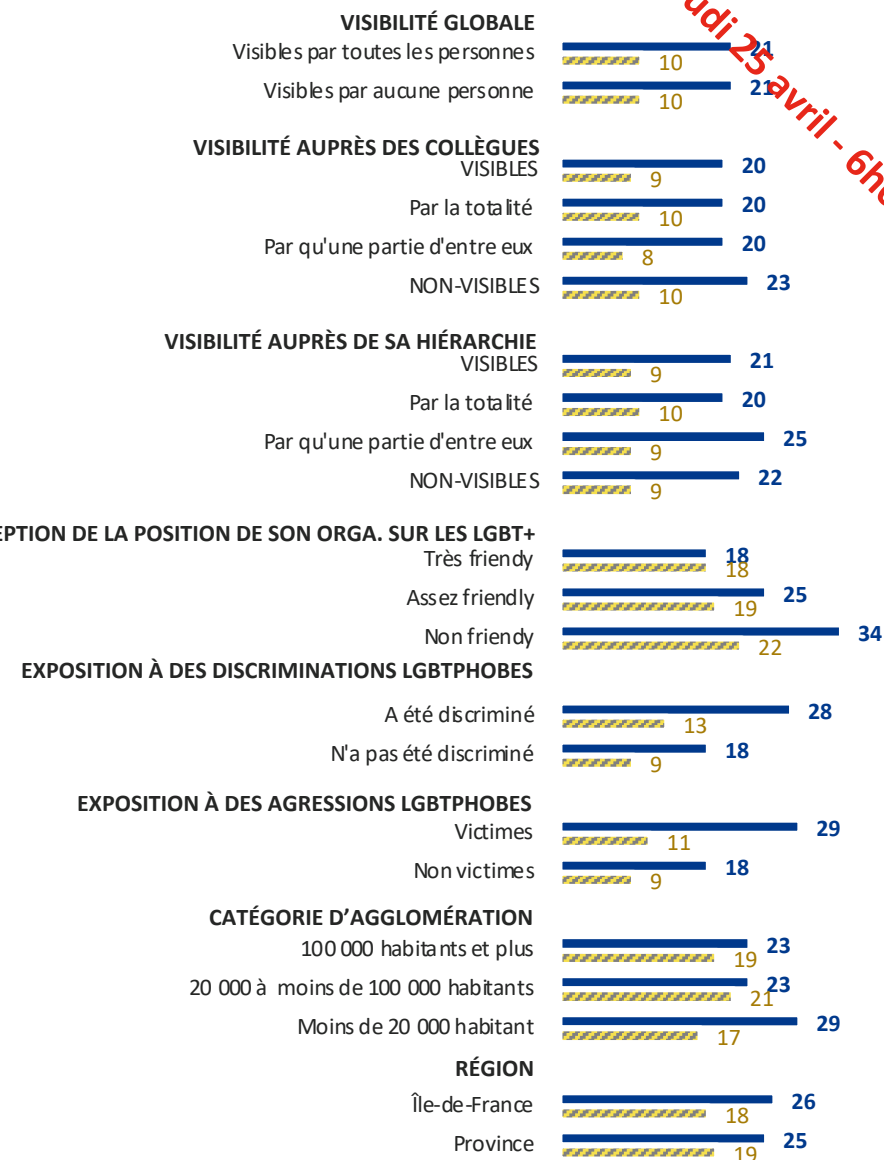
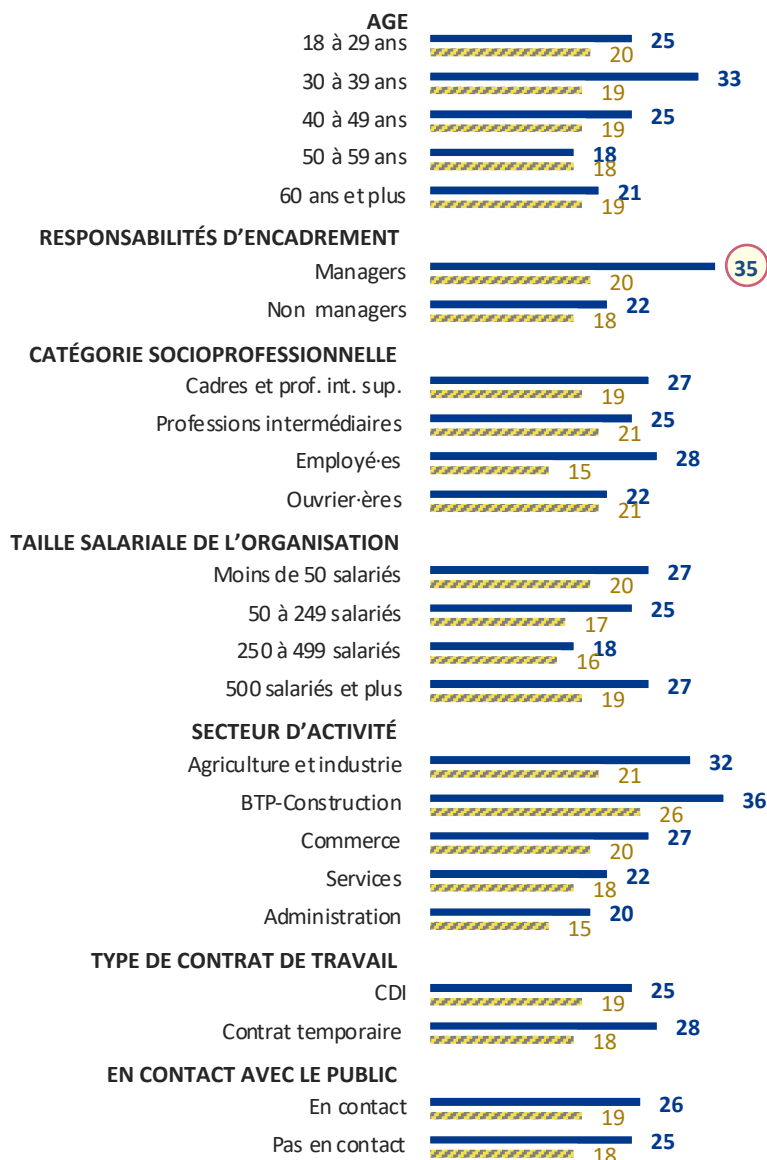
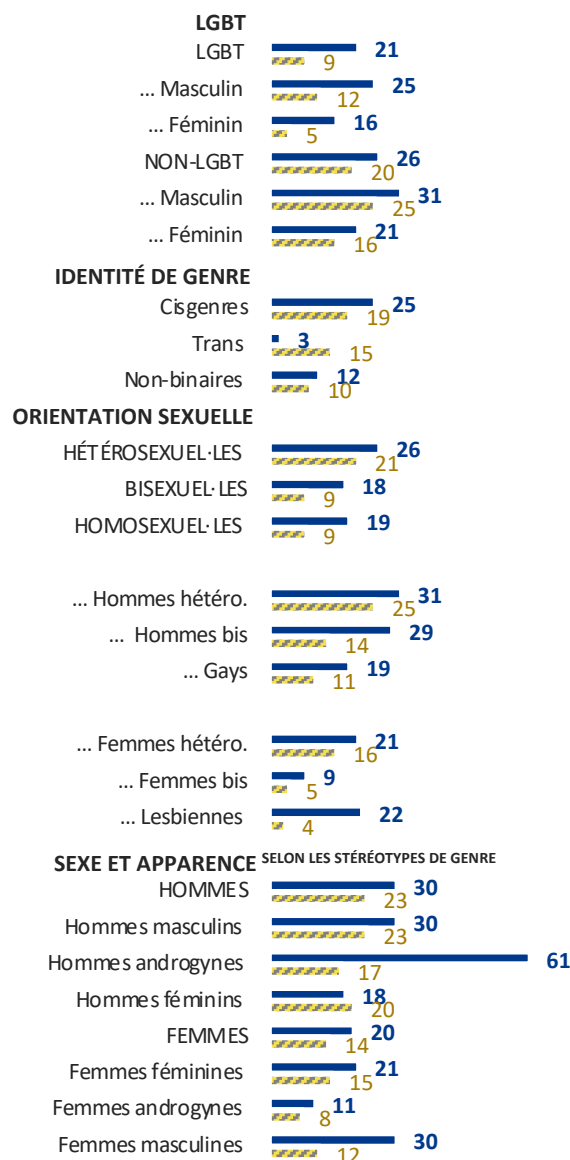
Ensemble des entreprises françaises



Organisations signataires de la Charte

Note de lecture : 35% des managers seraient « mal à l'aise » dans au moins une des situations de coming out

Embargo Jeudi 25 avril - 6h00





LA VISIBILITÉ DE SON ORIENTATION SEXUELLE OU DE SON IDENTITÉ DE GENRE AU TRAVAIL : ÉVOLUTION DEPUIS 2018

Embargo - jeudi 25 avril - 6h00

Q : Et actuellement, votre orientation sexuelle / identité de genre est-elle connue par... ?

Base : échantillon national représentatif de salarié·es LGBT



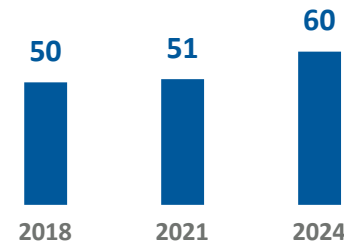
Réponses de Français·es salarié·es LGBT



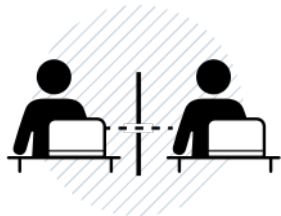
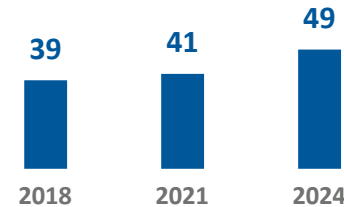
PROPORTION TOTALE DE LGBT+ « VISIBLES »
D'AU MOINS UN MEMBRE DE LEUR
ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL



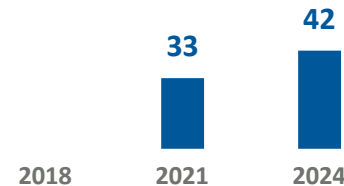
Les collègues ayant à peu près le même niveau hiérarchique que le vôtre



Vos supérieur·es hiérarchiques direct·es



Les personnes externes à votre entreprise / établissement avec lesquelles vous êtes souvent en contact (ex : visiteur·euse, client·e, fournisseur)



2018

53



2021

64



2024



LA VISIBILITÉ DE SON ORIENTATION SEXUELLE OU DE SON IDENTITÉ DE GENRE AU TRAVAIL

Embargo - jeudi 25 avril - 6h00

Q : Et actuellement, votre orientation sexuelle / identité de genre est-elle connue par... ?

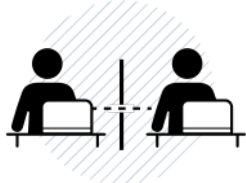
Base : LGBT



Les collègues ayant
à peu près le même niveau
hiérarchique que le vôtre



Vos supérieur·es
hiérarchiques
direct·es



Les personnes externes à votre entreprise /
établissement avec lesquelles vous êtes
souvent en contact (ex : visiteur·euse, client·e, fournisseur)

PROPORTION TOTALE DE LGBT+ « VISIBLES »
D'AU MOINS UN MEMBRE DE LEUR
ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL



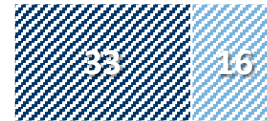
Réponses de Français·es salarié·es LGBT

Oui, par la totalité
d'entre eux/elles

Oui, mais que par une
partie d'entre eux/elles



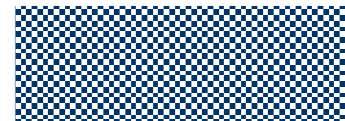
60



49



42



64



Réponses des salarié·es et agent·es LGBT
travaillant dans les organisations signataires de la Charte

Oui, par la totalité
d'entre eux/elles

Oui, mais que par une
partie d'entre eux/elles



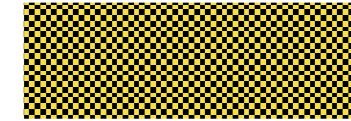
67



51



35



71



LES RAISONS DE LA NON-VISIBILITÉ DANS LE CADRE PROFESSIONNEL

Embargo - jeudi 25 avril - 6h00

Q : Chacun des motifs suivants joue-t-il un rôle dans le fait que votre orientation sexuelle / identité de genre NE SOIT PAS CONNUE par toute ou partie de votre entourage professionnel... ?

Base : LGBT non-visibles



PROPORTION
DES LGBT+ NON-VISIBLES
POUR QUI CE MOTIF EST
« DÉTERMINANT » DANS
LEUR ABSENCE DE
VISIBILITÉ

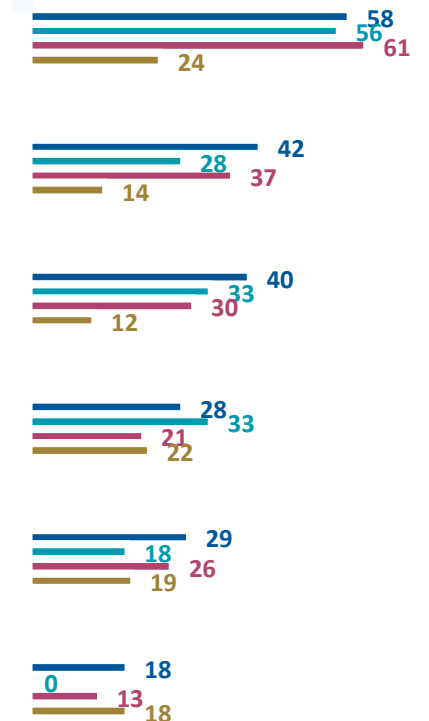


Réponses de Français-es
salarié-es LGBT non-visibles



Réponses en fonction
de l'orientation sexuelle
/ identité de genre

■ Gays ■ Lesbiennes
■ Bisexuel·les ■ Non-Binaires & Trans





L'IMPACT DE SA NON-VISIBILITÉ SUR SON BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Embargo - jeudi 25 avril - 6h00

Q : Ressentez-vous le fait de ne pas être « visible », c'est-à-dire que votre orientation sexuelle et/ou identité de genre ne soit pas connue au sein de votre organisation (entreprise, collectivité...), comme quelque chose de positif ou négatif pour... ?

Base : LGBT non-visibles



PROPORTION
DES LGBT+ NON-VISIBLES
POUR QUI LEUR ABSENCE
DE VISIBILITÉ AU TRAVAIL
EST POSITIVE



Réponses de Français-es
salarié-es LGBT non-visibles



Votre évolution de carrière

84



Votre bien-être quotidien au travail

84



LE RENONCEMENT À AFFICHER SON ORIENTATION SEXUELLE AU TRAVAIL DANS DIFFÉRENTES SITUATIONS

Embargo - jeudi 25 avril - 6h00

Q : Et au cours de votre carrière dans votre organisation (entreprise, collectivité...), avez-vous déjà... ?

Base : Aux LGBT ayant déjà été en couple avec une personne de même sexe ou non-binaire



PROPORTION
DES LGBT+ NON-
VISIBLES AYANT DÉJÀ EU
CES COMPORTEMENTS
AU TRAVAIL DANS LEUR
CARRIÈRE



Réponses de Français-es salarié-es LGBT

Omis volontairement d'indiquer ou de parler du genre de votre conjoint-e dans votre organisation (entreprise, collectivité...) 47

Renoncé à participer à un évènement informel organisé par des collègues où les conjoint-es des salarié-es étaient invité-es (ex : soirées entre collègues, dîners...) 28

Renoncé à participer à un évènement organisé par votre entreprise où les conjoint-es des salarié-es étaient invité-es (ex : sapin de Noël, soirées d'entreprise...) 28

Renoncé à indiquer le nom de votre conjoint-e sur votre mutuelle 23

Proportion totale de LGBT+ ayant déjà renoncé à afficher leur orientation sexuelle/identité de genre 54



Réponses en fonction de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre

■ Gays ■ Lesbiennes
■ Bisexuel-les ■ Non-Binaires & Trans

Gays: 51, Lesbiennes: 48, Bisexuel-les: 36, Non-Binaires & Trans: 54

Gays: 30, Lesbiennes: 24, Bisexuel-les: 20, Non-Binaires & Trans: 44

Gays: 29, Lesbiennes: 21, Bisexuel-les: 21, Non-Binaires & Trans: 49

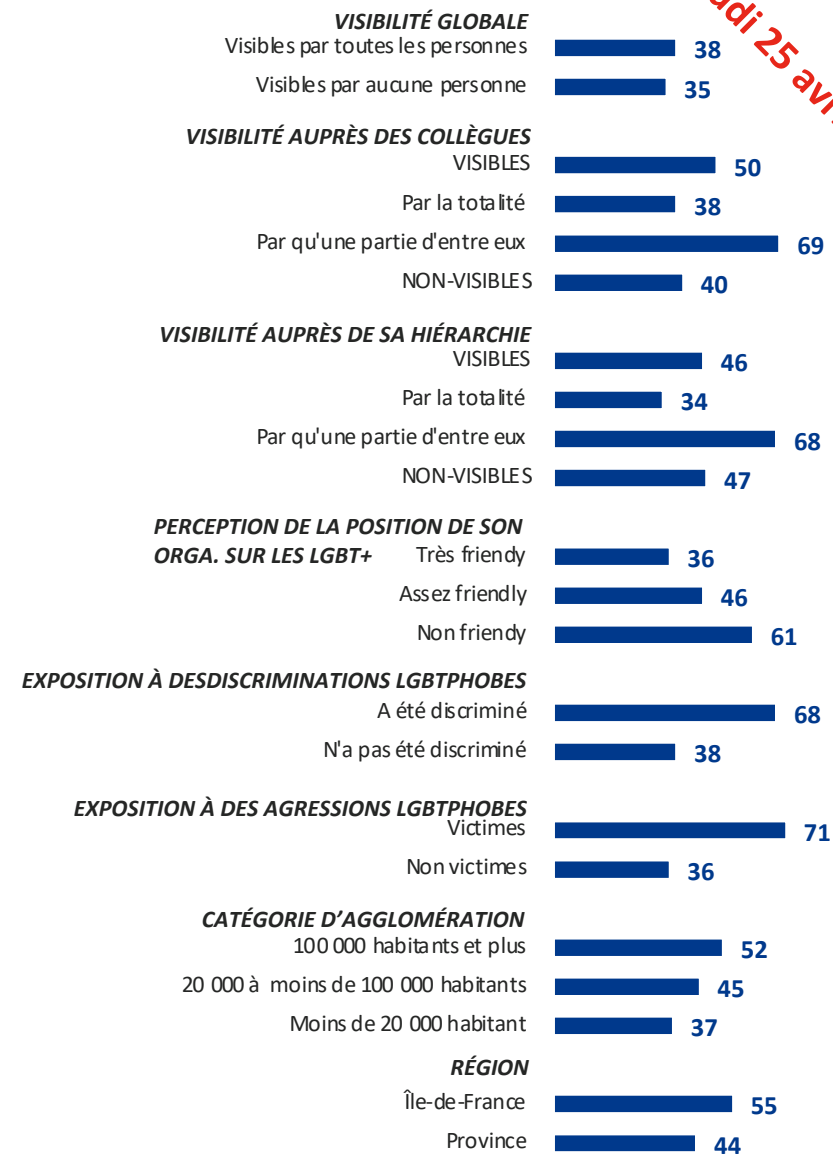
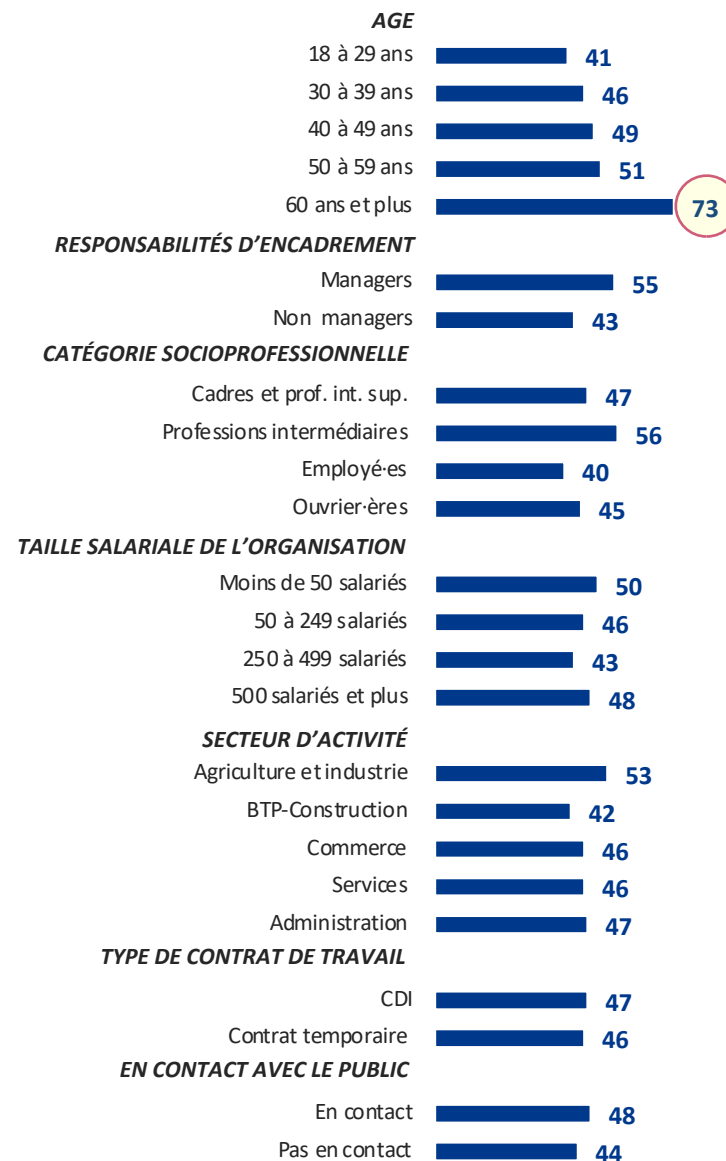
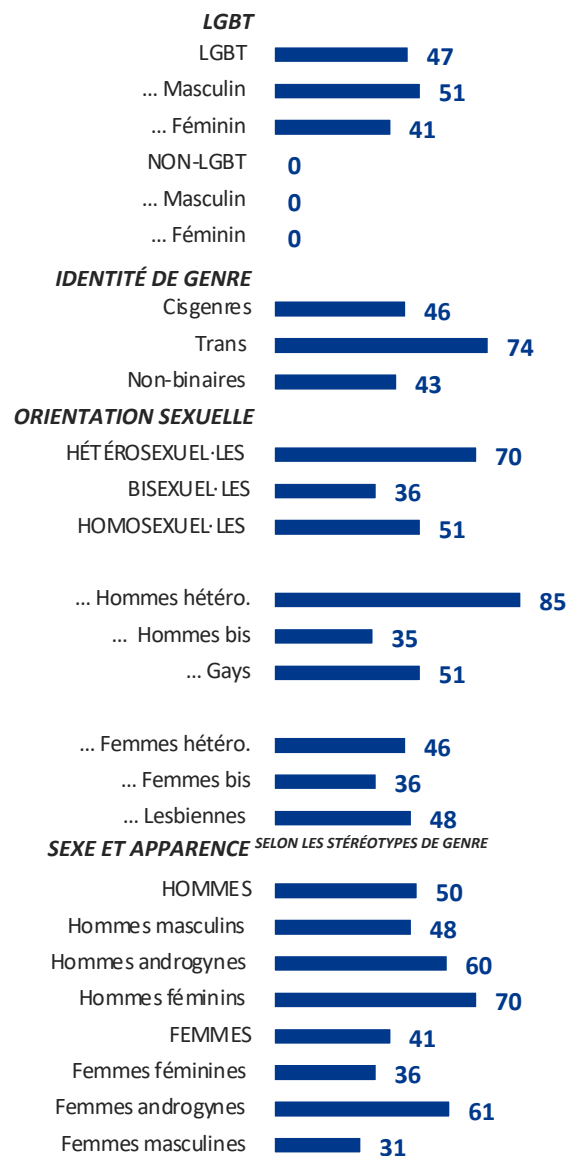
Gays: 24, Lesbiennes: 17, Bisexuel-les: 15, Non-Binaires & Trans: 46

Gays: 56, Lesbiennes: 55, Bisexuel-les: 45, Non-Binaires & Trans: 62

Ensemble des entreprises français-es

Note de lecture : 73% des LGBT de 60 ans et plus déclarent avoir déjà omis volontairement leur conjoint dans leur organisation

Embargo Jeudi 25 avril - 6h00





LES LEVIERS POUR FAVORISER LA VISIBILITÉ AU TRAVAIL

Embargo - jeudi 25 avril - 6h00

Q : Chacun des éléments suivants [a-t-il (ou aurait-il) été] /[serait-il] de nature à vous rendre visible dans votre organisation (entreprise, collectivité...) ?

Base : Aux LGBT [visibles] / non-visibles]



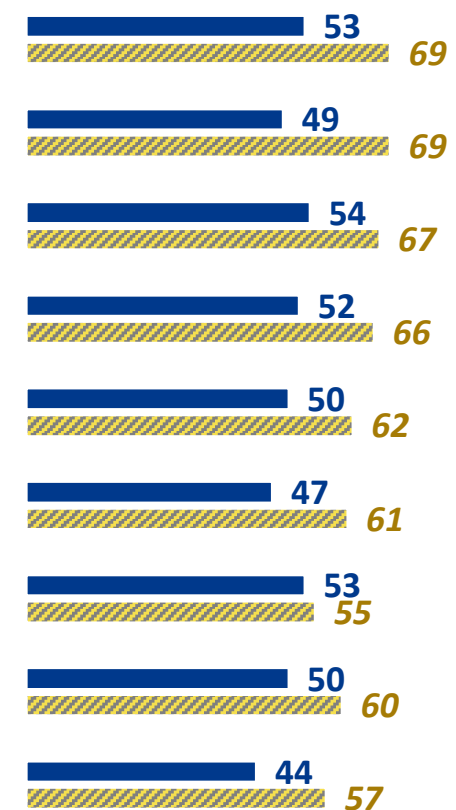
Proportion des **LGBT+ visibles** pour qui le motif suivant a/aurait été de nature à les rendre visibles

■ Réponses de Français-es salarié-es LGBT visibles
▨ Réponses des salarié-es et agent-es LGBT visibles



Proportion des **LGBT+ non-visibles** pour qui le motif suivant serait de nature à les rendre visibles

■ Réponses de Français-es salarié-es LGBT non-visibles
▨ Réponses des salarié-es et agent-es LGBT non-visibles





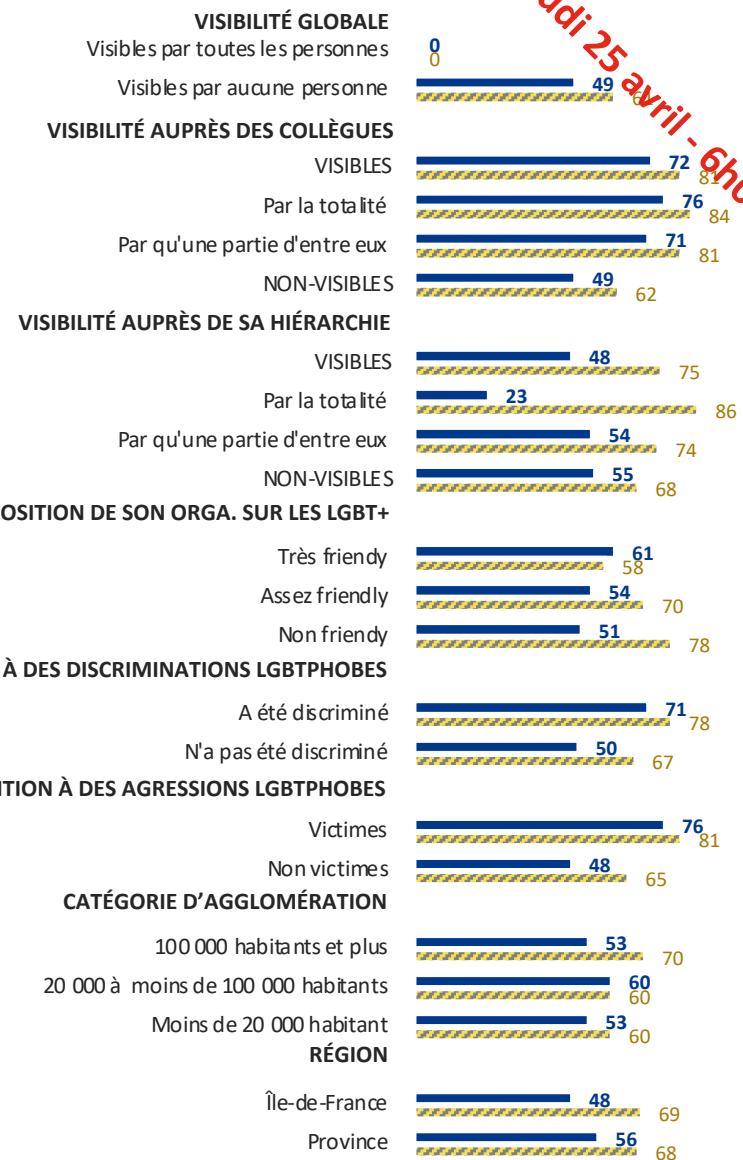
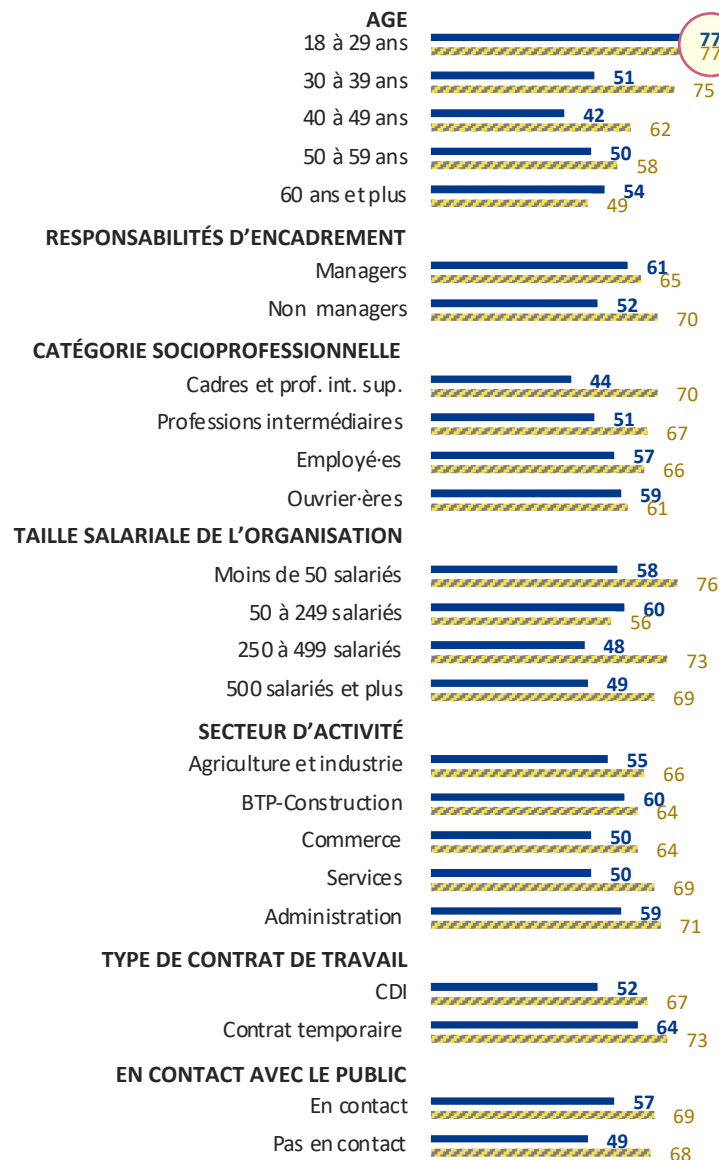
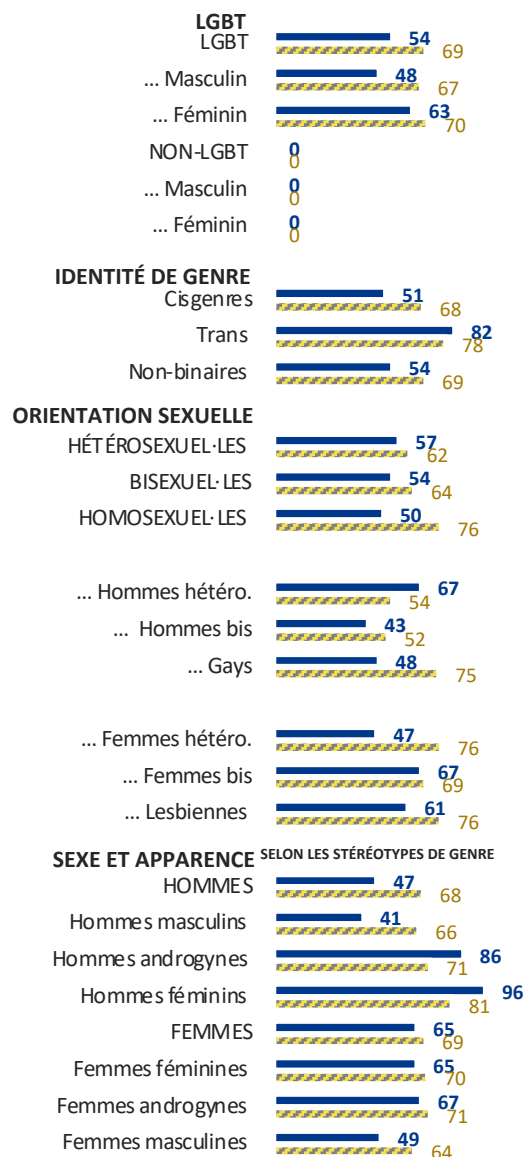
FOCUS sur profil des LGBT non-visibles pour qui la garantie d'un environnement de travail favorable à l'expression de leur genre pourrait les inciter à être visibles

Embargo - Jeudi 25 avril - 6h00

Ensemble des entreprises françaises

Organisations signataires de la Charte

Note de lecture : 77% des LGBT non-visibles de moins de 30 ans déclarent que la garantie d'un environnement de travail favorable à l'expression de leur genre pourrait les inciter à être visibles



Embargo - jeudi 25 avril - 6h00



D LES DISCRIMINATIONS LGBTPHOBES VÉCUES AU SEIN DE SON ORGANISATION

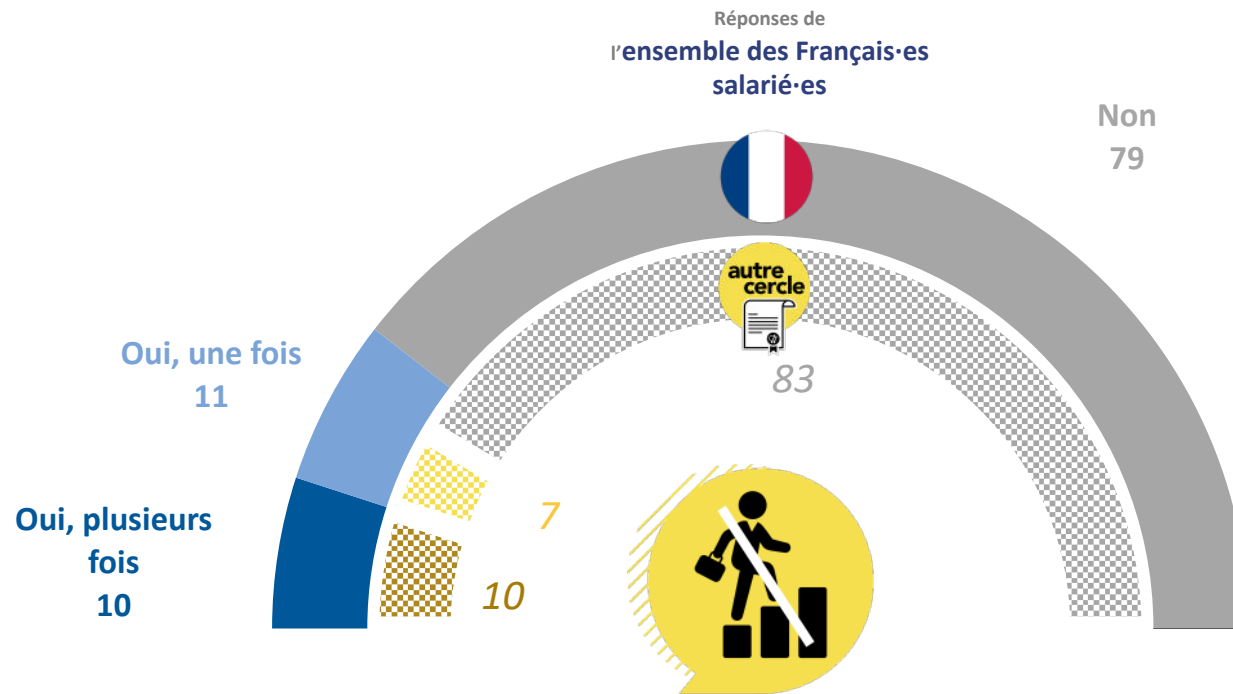


LA CONFRONTATION PERSONNELLE À DES SITUATIONS LGBTPHOBES AU TRAVAIL

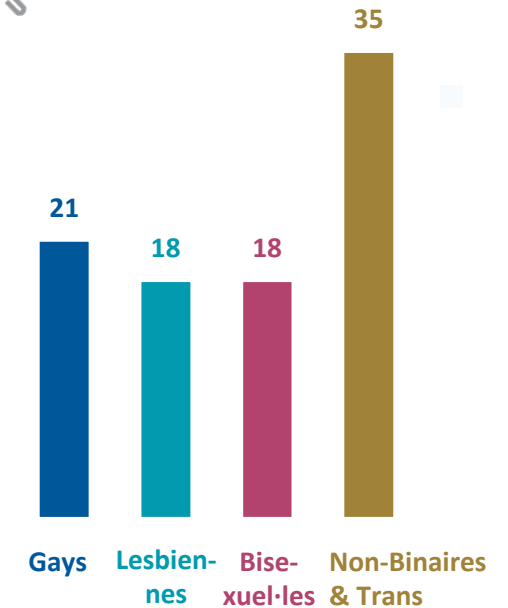
Embargo - jeudi 25 avril - 6h00

Q : Au sein de votre organisation (entreprise, collectivité...), avez-vous déjà constaté des traitements inégaux de la part de la direction et du management ou des comportements hostiles de la part des collègues de travail à votre égard du fait de votre homosexualité, bisexualité, transidentité ou non-binarité ?

Base : LGBT



Proportion de personnes confrontées en fonction de l'orientation sexuelle/identité de genre



21% de l'ensemble des Français-es salarié-es ont constaté des TRAITEMENTS INÉGAUX du fait de leur orientation

sexuelle / identité de genre, contre **17%** des salarié-es travaillant dans une organisation L'Autre Cercle

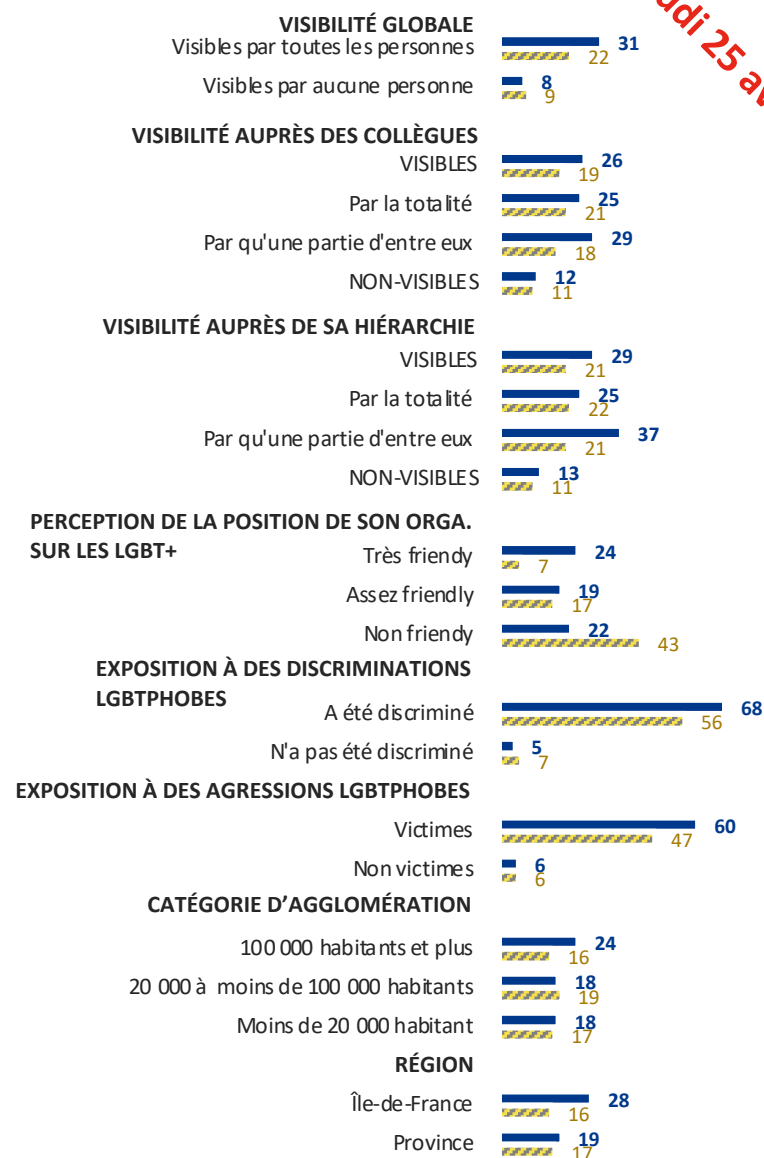
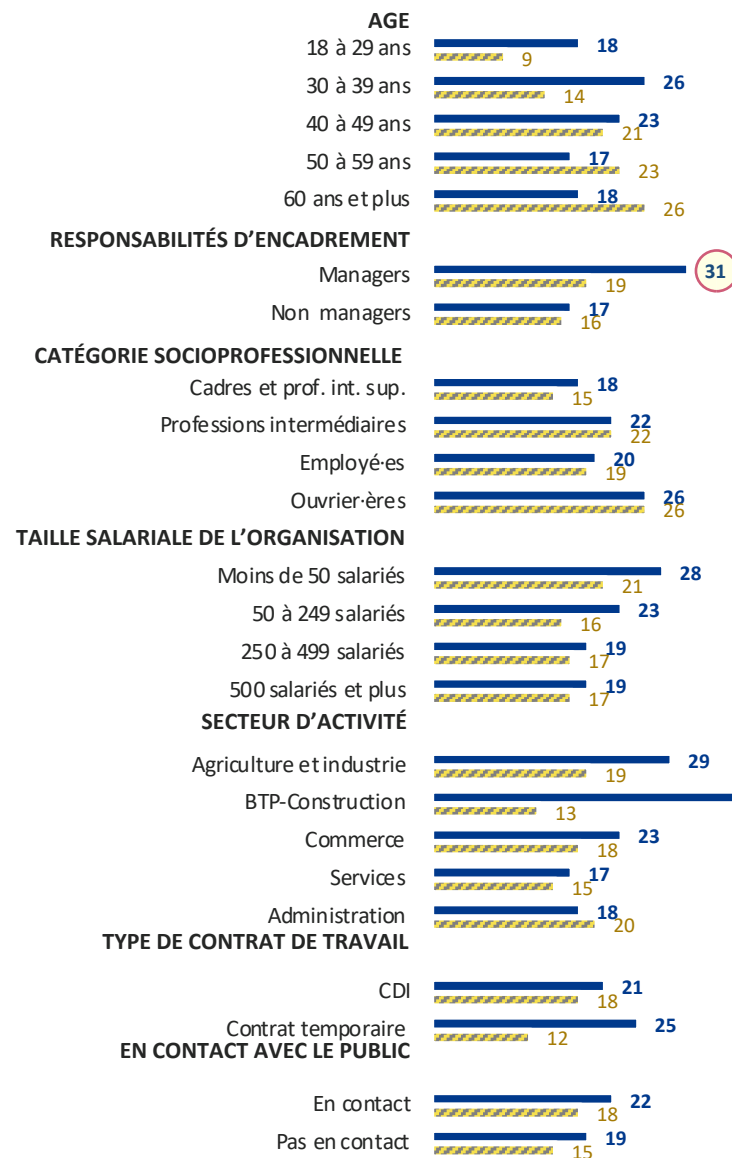
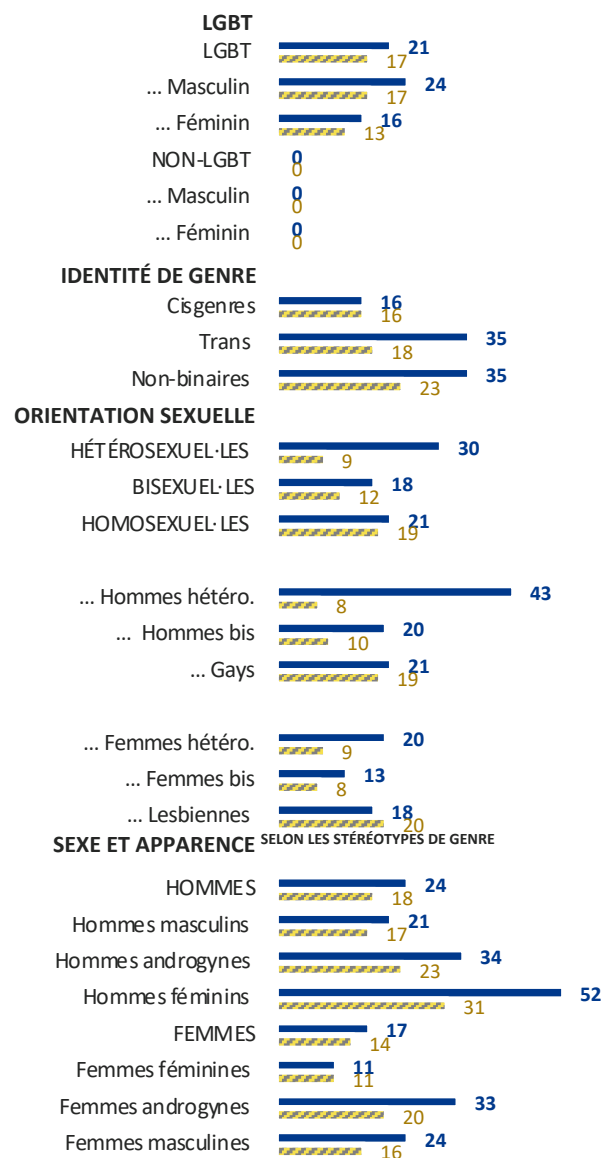
FOCUS sur profil des sal. ayant constaté des traitements inégaux du fait de leur orientation sexuelle / identité de genre

Ensemble des entreprises françaises

Organisations signataires de la Charte

Note de lecture : 31% des managers ont constaté des traitements inégaux du fait de leur orientation sexuelle / identité de genre

Embargo
Jeudi 25 avril - 6h00





LA CONFRONTATION PERSONNELLE À DIFFÉRENTS TYPES DE DISCRIMINATIONS LGBTPHOBES AU SEIN DE SON ORGANISATION

Embargo - jeudi 25 avril - 6h00

Q : Depuis que vous travaillez au sein de votre organisation (entreprise, collectivité...), 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 ?

Base : Aux LGBT



Réponses de Français-es salarié-es LGBT



Réponses des salarié-es et agent-es LGBT travaillant dans les organisations signataires de la Charte

PROPORTION DE LGBT+ VICTIMES...



Des inégalités dans le déroulement de carrière



Des inégalités dans la rémunération



Des inégalités dans les missions confiées



Des inégalités de traitement dans le recrutement



PROPORTION TOTALE DE LGBT+ VICTIMES D'AU MOINS UNE DISCRIMINATION LGBTPHOBE DE LA PART DE LA DIRECTION



FOCUS sur profil des LGBT+ ayant été confrontés à des inégalités dans le déroulement de leur carrière

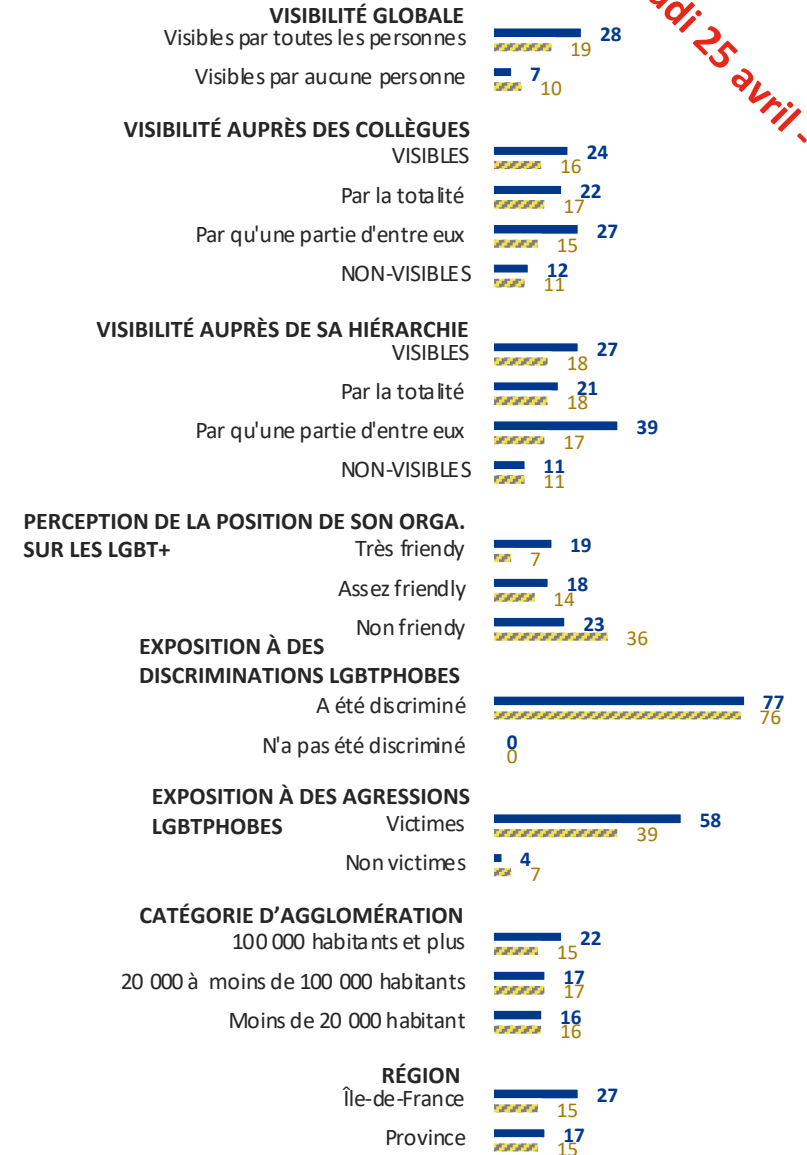
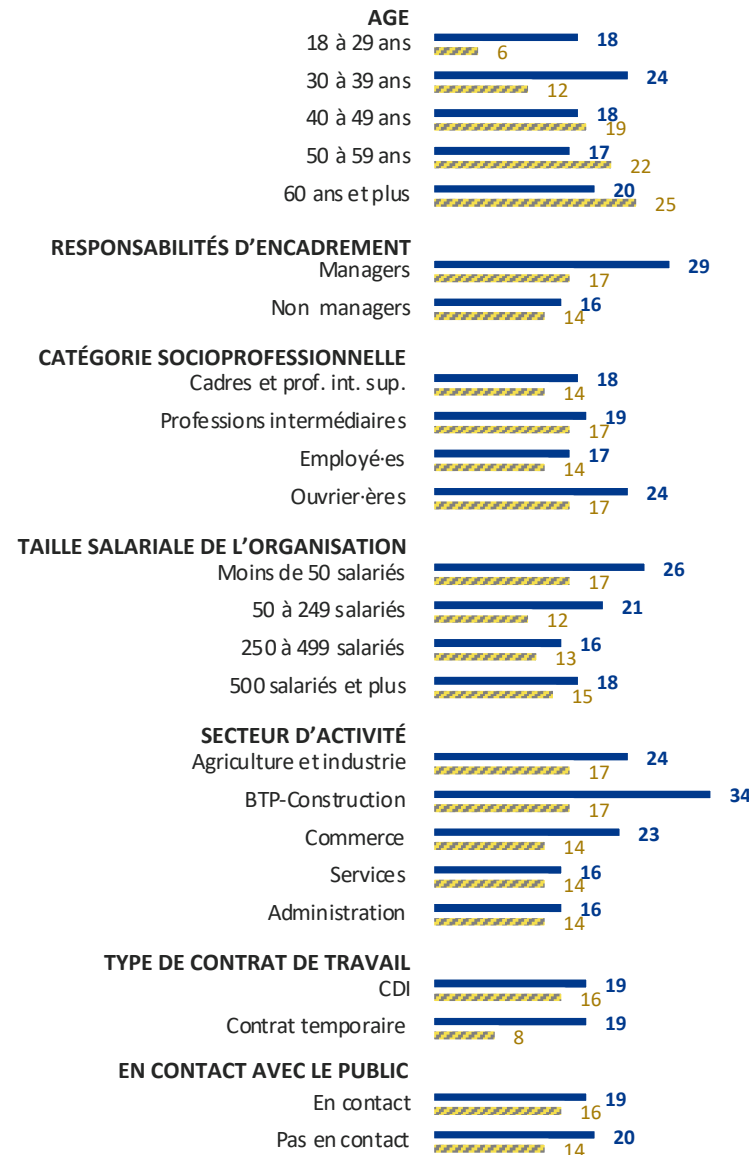
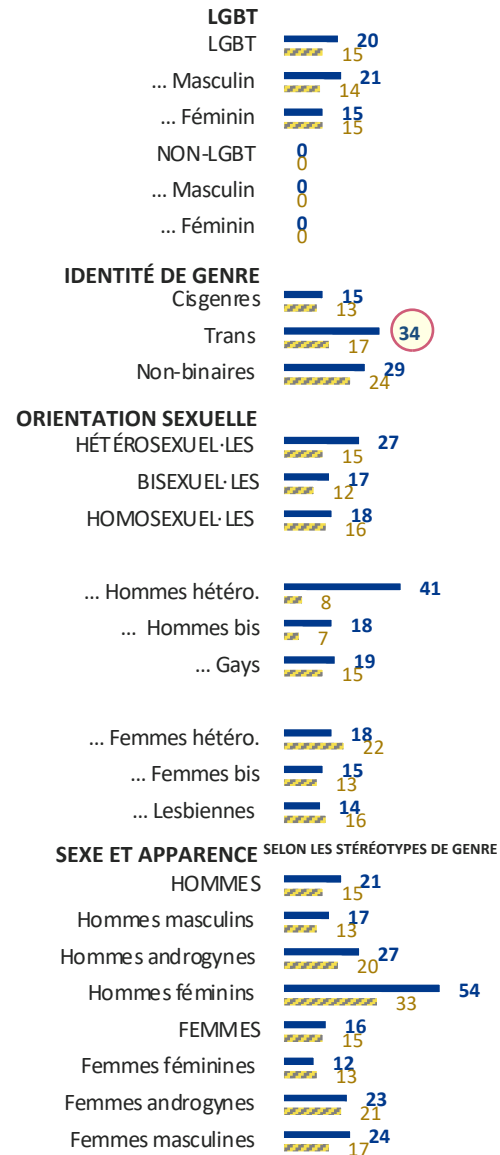
Ensemble des entreprises françaises



Organisations signataires de la Charte

Note de lecture : 34% des trans déclarent avoir été confrontés à des inégalités dans le déroulement de leur carrière

Embargo Jeudi 25 avril - 6h00





LA CONFRONTATION PERSONNELLE À DES FORMES D'AGRESSIONS LGBTPHOBES AU SEIN DE SON ORGANISATION

Embargo - jeudi 25 avril - 6h00

Q : Personnellement, depuis que vous travaillez au sein de votre organisation (entreprise, collectivité...), avez-vous subi les comportements suivants en raison de votre orientation sexuelle ou de votre identité de genre réelle ou supposée ?

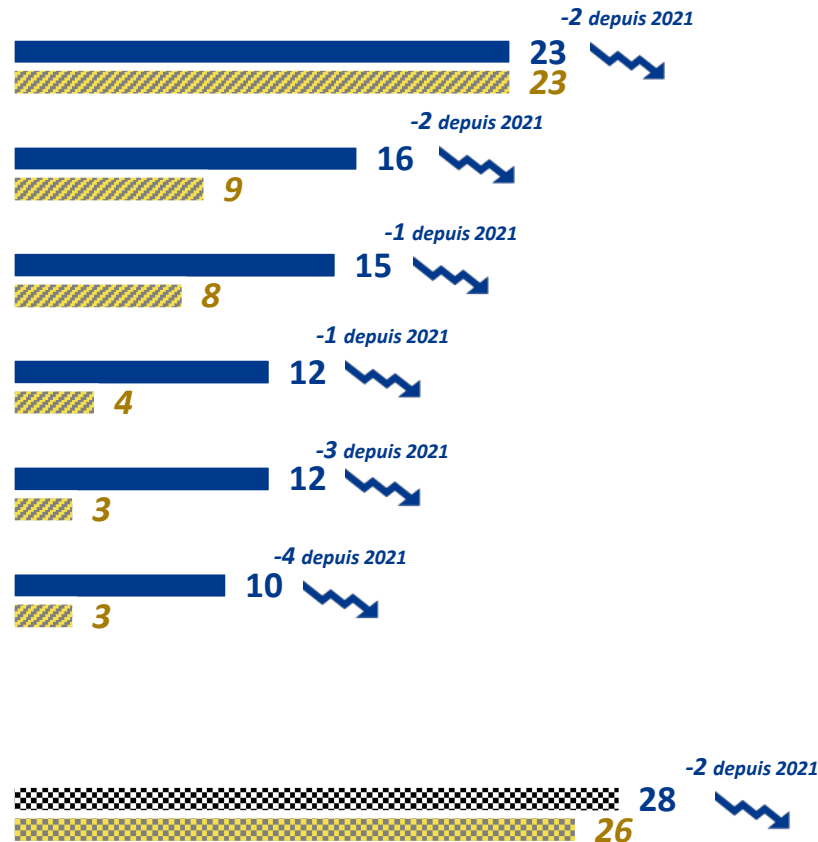
Base : Aux LGBT

PROPORTION DE LGBT+ VICTIMES...

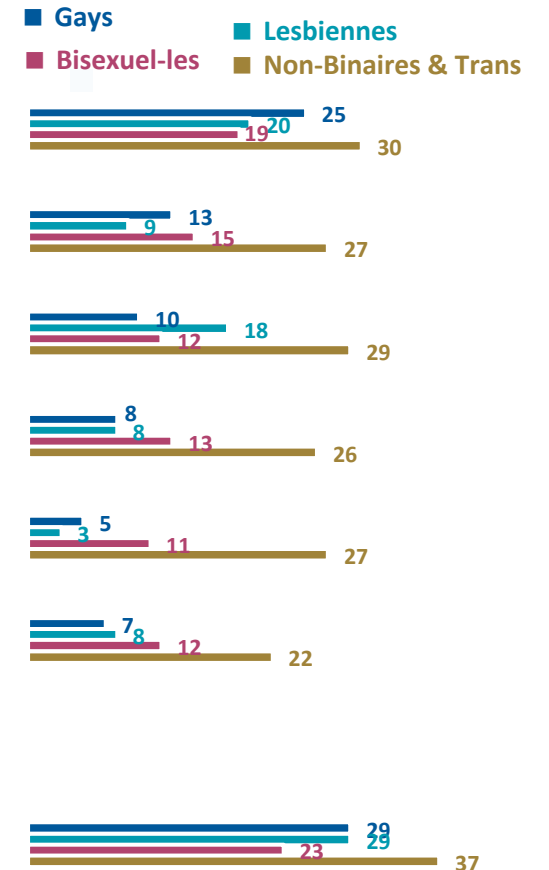


■ Réponses de Français-es salarié-es LGBT
■ Réponses des salarié-es et agent-es LGBT travaillant dans les organisations signataires de la Charte

PROPORTION TOTALE DE LGBT+ VICTIMES D'AU MOINS UNE AGRESSION LGBTPHOBE DANS LEUR ORGANISATION



Zoom sur les réponses en fonction de l'orientation sexuelle/identité de genre



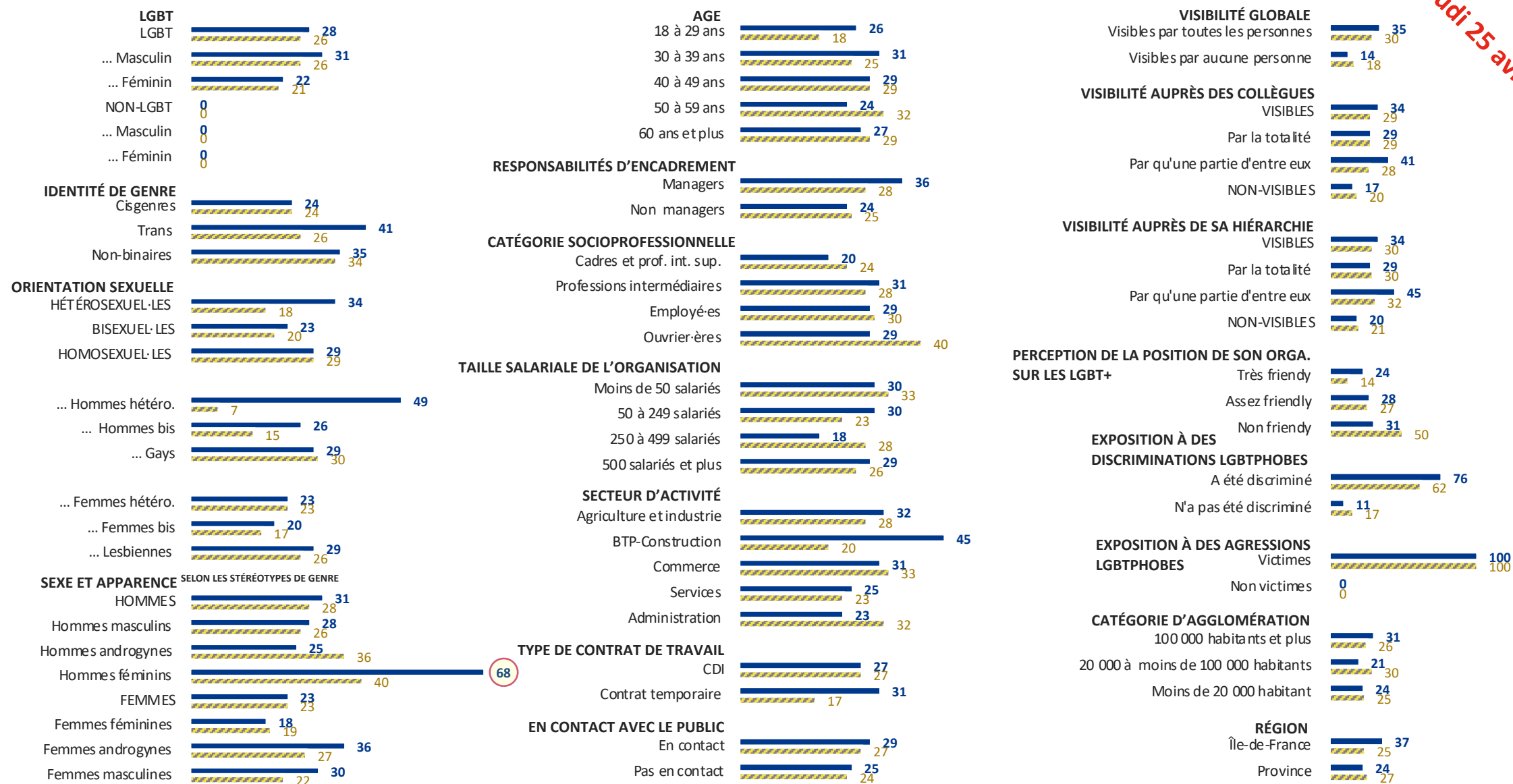
FOCUS sur profil des sal. victimes d'au moins une agression LGBTphobe dans leur organisation

Ensemble des entreprises françaises

Organisations signataires de la Charte

Note de lecture : 68% des LGBT hommes à l'apparence féminine ont déjà été victimes d'au moins une agression LGBTphobe dans leur organisation

Embargo - Jeudi 25 avril - 6h00





LES AUTEURS DES FORMES D'HARCÈLEMENT OU D'AGRESSIONS LGBTPHOBES VÉCUES AU TRAVAIL

Embargo - jeudi 25 avril - 6h00

Q : Et la dernière fois que chacune de ces situations a eu lieu, qui en était à l'origine ?

Base : Aux LGBT victimes



Réponses de Français-es salarié-es LGBT victimes



Réponses des salarié-es et agent-es LGBT victimes



Des moqueries désobligeantes ou des propos vexants



Votre mise à l'écart des autres salarié-es



Des insultes ou injures à caractère diffamatoire



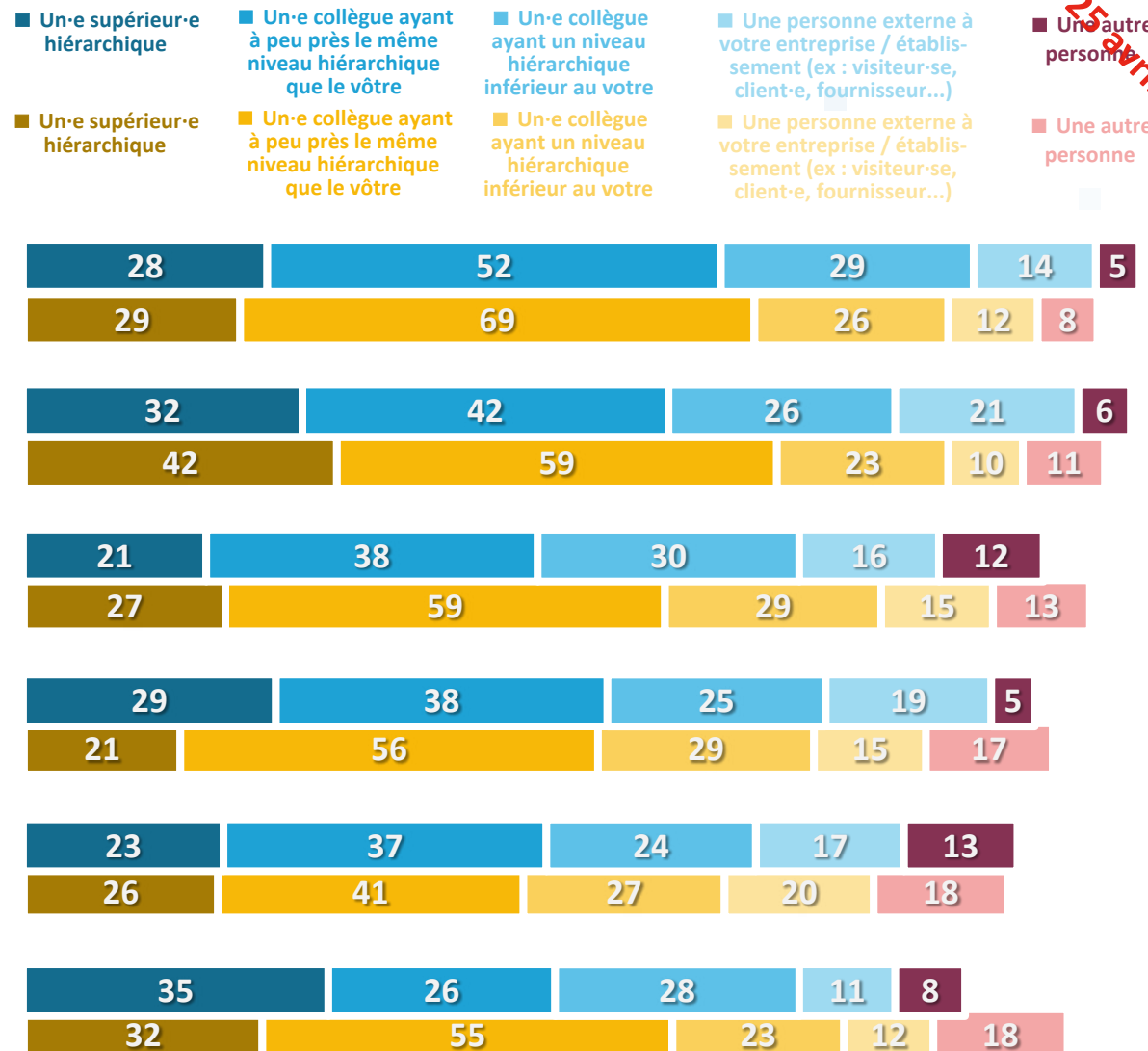
Des menaces de révéler votre orientation sexuelle ou identité de genre



Des menaces d'agression sur vos biens ou votre personne
(ex : menaces verbales en face ou par téléphone, par courrier ou sur Internet...)



Des actes de violences physiques
(ex : gifles, coups, bousculade, empoignade...)
ou sexuelles
(ex : mains aux fesses)





LA RÉACTION FACE AUX FORMES D'HARCÈLEMENT OU D'AGRESSIONS LGBTPHOBES VÉCUES AU TRAVAIL

Embargo - jeudi 25 avril - 6h00

Q : La dernière fois que chacune de ces situations a eu lieu, en avez-vous parlé... ?

Base : Aux LGBT victimes



Réponses de Français-es salarié-es LGBT victimes

■ Un-e supérieur-e hiérarchique

■ Un-e responsable RH / Juridique / diversité

■ Un-e collègue ayant à peu près le même niveau

■ Un-e représentant-e du personnel ou un-e syndicaliste

■ Une autre personne

Proportion de victimes n'en ayant pas parlé



Des moqueries désobligeantes ou des propos vexants



39%



Votre mise à l'écart des autres salarié-es



23%



Des insultes ou injures à caractère diffamatoire



30%



Des menaces de révéler votre orientation sexuelle ou identité de genre



27%



Des menaces d'agression sur vos biens ou votre personne
(ex : menaces verbales en face ou par téléphone, par courrier ou sur Internet...)



22%



Des actes de violences physiques
(ex : gifles, coups, bousculade, empoignade...)
ou sexuelles
(ex : mains aux fesses)



24%

Embargo - jeudi 25 avril - 6h00



E LA NOTORIÉTÉ ET L'EFFICACITÉ DE LA CHARTE DE L'AUTRE CERCLE

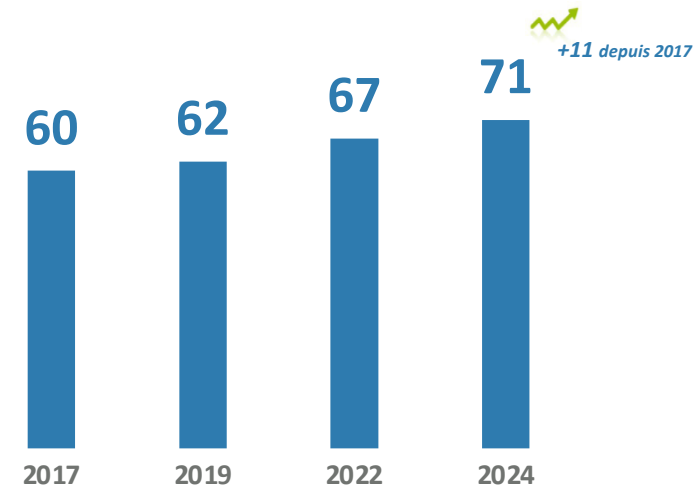
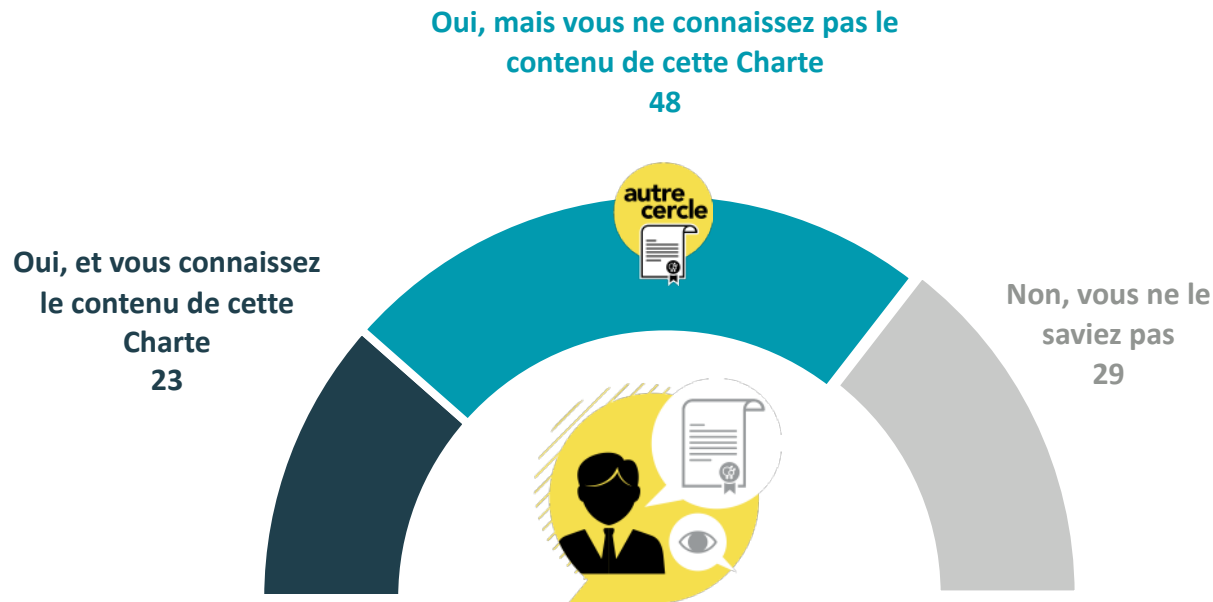


LA NOTORIÉTÉ DE LA CHARTE D'ENGAGEMENT LGBT+ DE L'AUTRE CERCLE

Embargo - jeudi 25 avril - 6h00

Q : Savez-vous que votre organisation (entreprise, collectivité...) est signataire de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle, pour lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre, ainsi que pour promouvoir un environnement inclusif pour les LGBT+ ?

Base : personnes travaillant dans les organisations signataires de la Charte L'Autre Cercle



Au total, 71% des personnes travaillant dans les organisations signataires de la charte l'autre cercle savent que leur organisation est signataire

Etude Ifop/Autre Cercle réalisée par questionnaire auto-administré en ligne du 16 octobre au 12 novembre 2017 auprès de 6698 salarié-es et agent-es de 36 organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT de L'Autre Cercle.
Etude Ifop/Autre Cercle réalisée par questionnaire auto-administré en ligne du 4 au 30 novembre 2019 auprès de 16 953 salarié-es et agent-es travaillant dans les 36 organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT de L'Autre Cercle.
Etude Ifop/Autre Cercle réalisée par questionnaire auto-administré en ligne du 24 janvier au 11 février 2022 auprès de 29 979 salarié-es travaillant dans les 53 organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle.

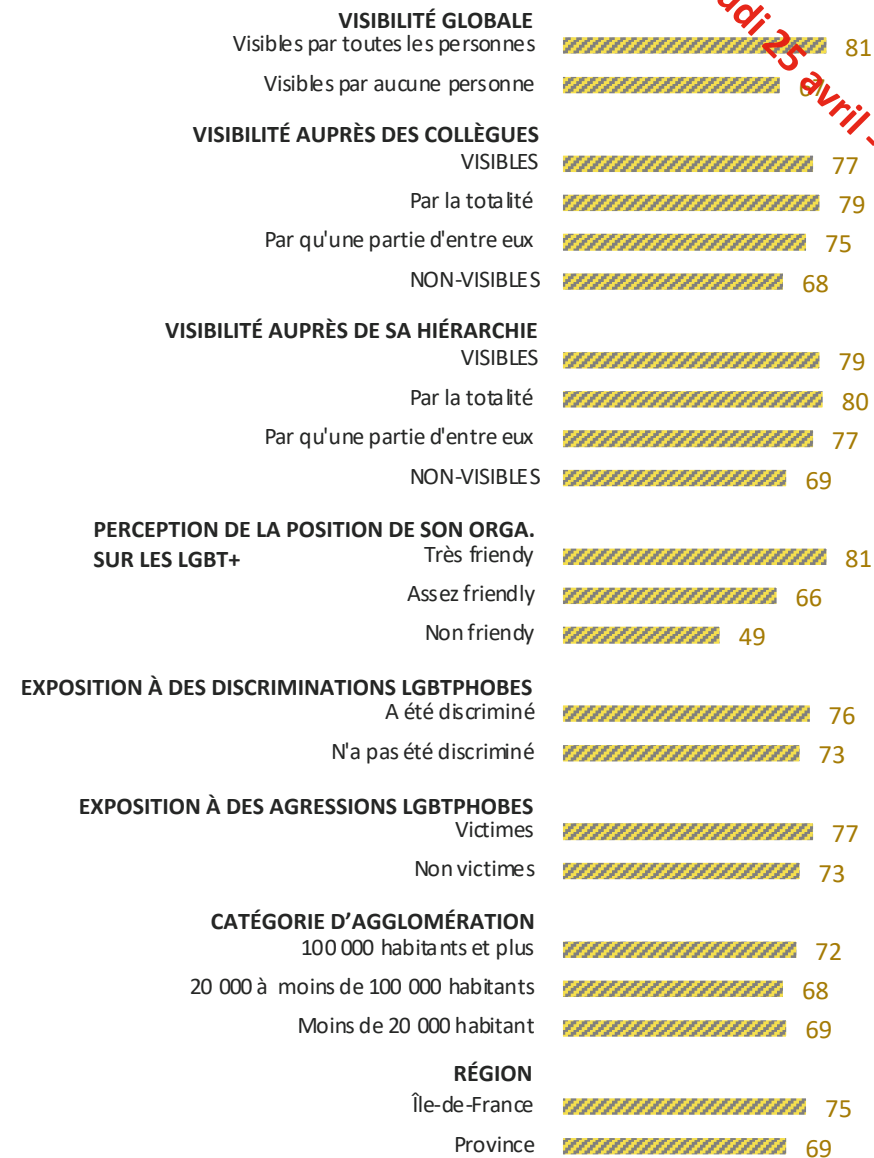
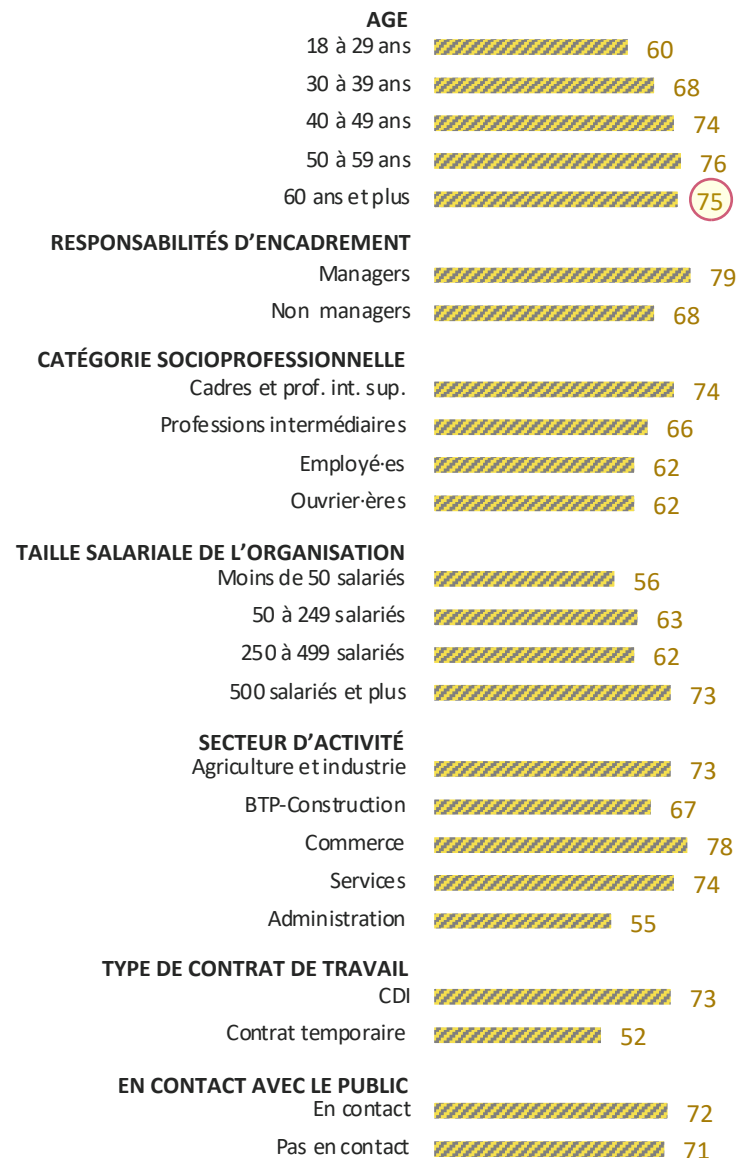
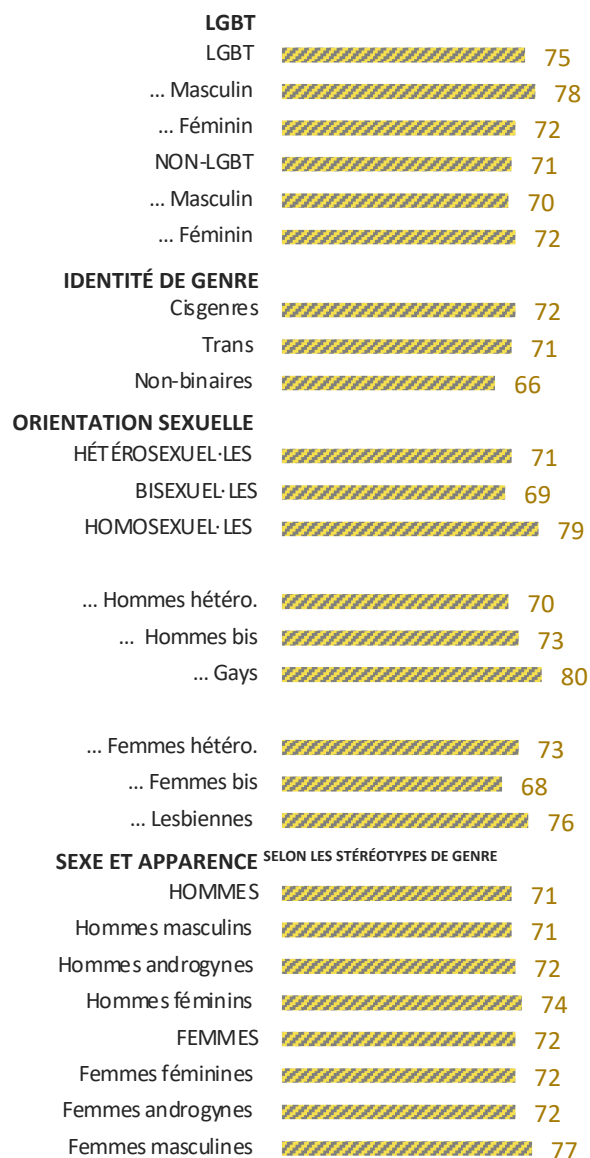
FOCUS sur profil des personnes travaillant dans les organisations signataires de la charte l'Autre Cercle qui savent que leur organisation est signataire

Embargo jeudi 25 avril - 6h00



Organisations signataires de la Charte

Note de lecture : 75% des sal. âgés de 60 ans et plus savent que leur organisation est signataire





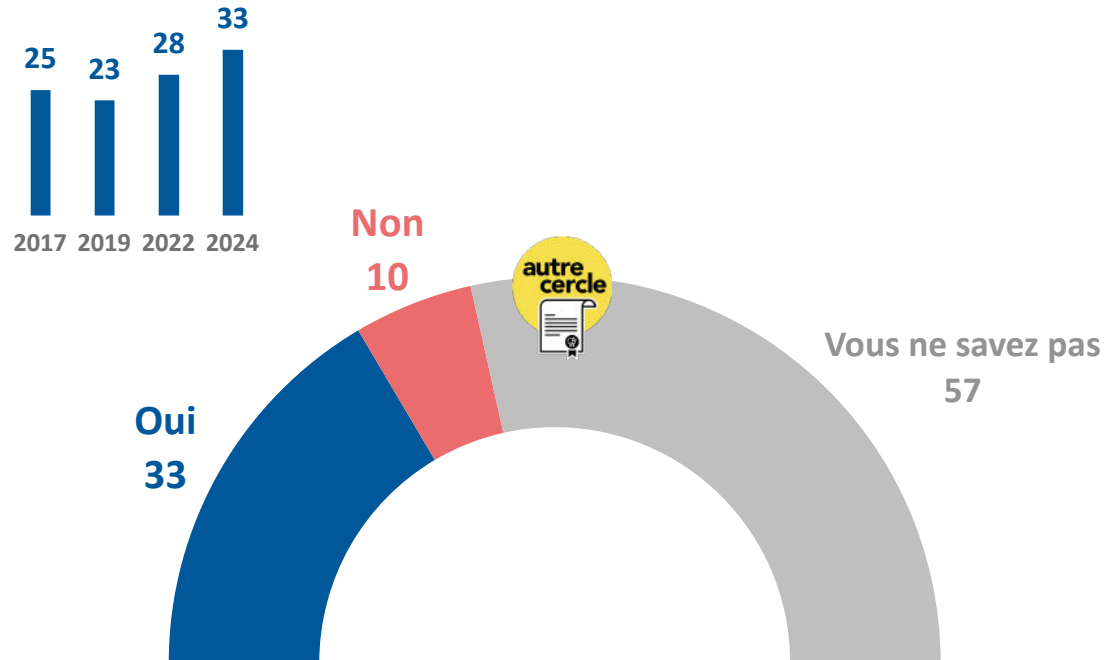
L'IMPACT DE LA SIGNATURE DE LA CHARTE D'ENGAGEMENT LGBT+ AU SEIN DE SON ORGANISATION

Embargo - jeudi 25 avril - 6h00

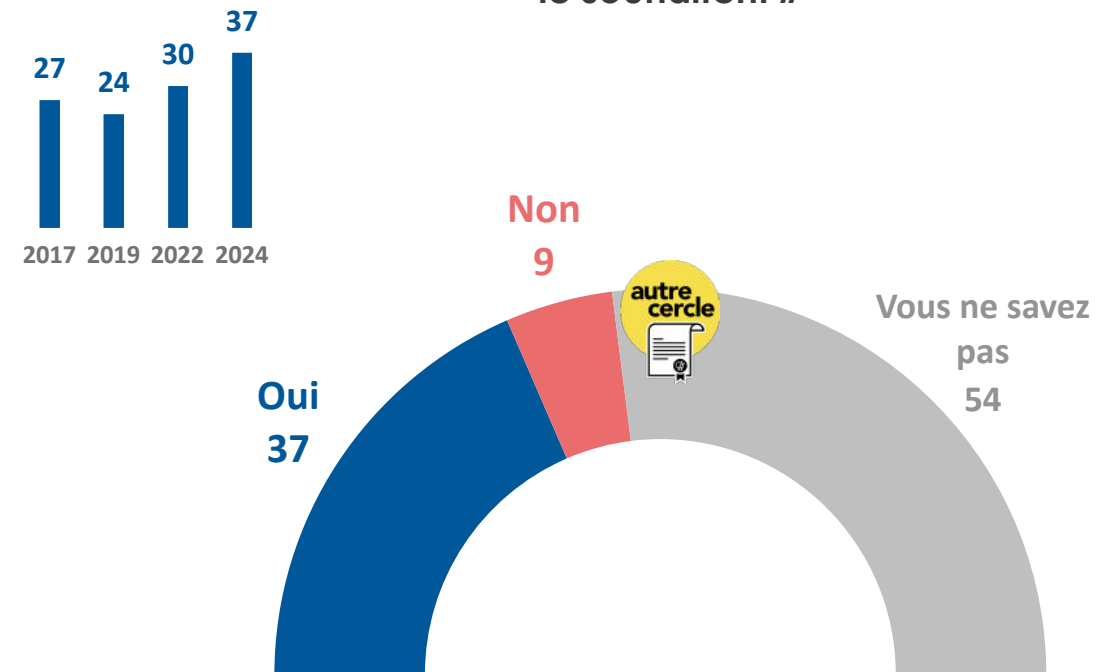
Q : Diriez-vous que la signature de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle par votre organisation (entreprise, collectivité...) a permis... ?

Base : personnes déclarant savoir que leur entreprise/organisation est signataire de la Charte d'Engagement

« D'éviter ou de sanctionner les comportements ou les actes discriminatoires liés à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre en interne »



« A des salarié·es ou agent.es LGBT+ de se rendre plus facilement « visibles » s'ils / elles / iels le souhaitent »



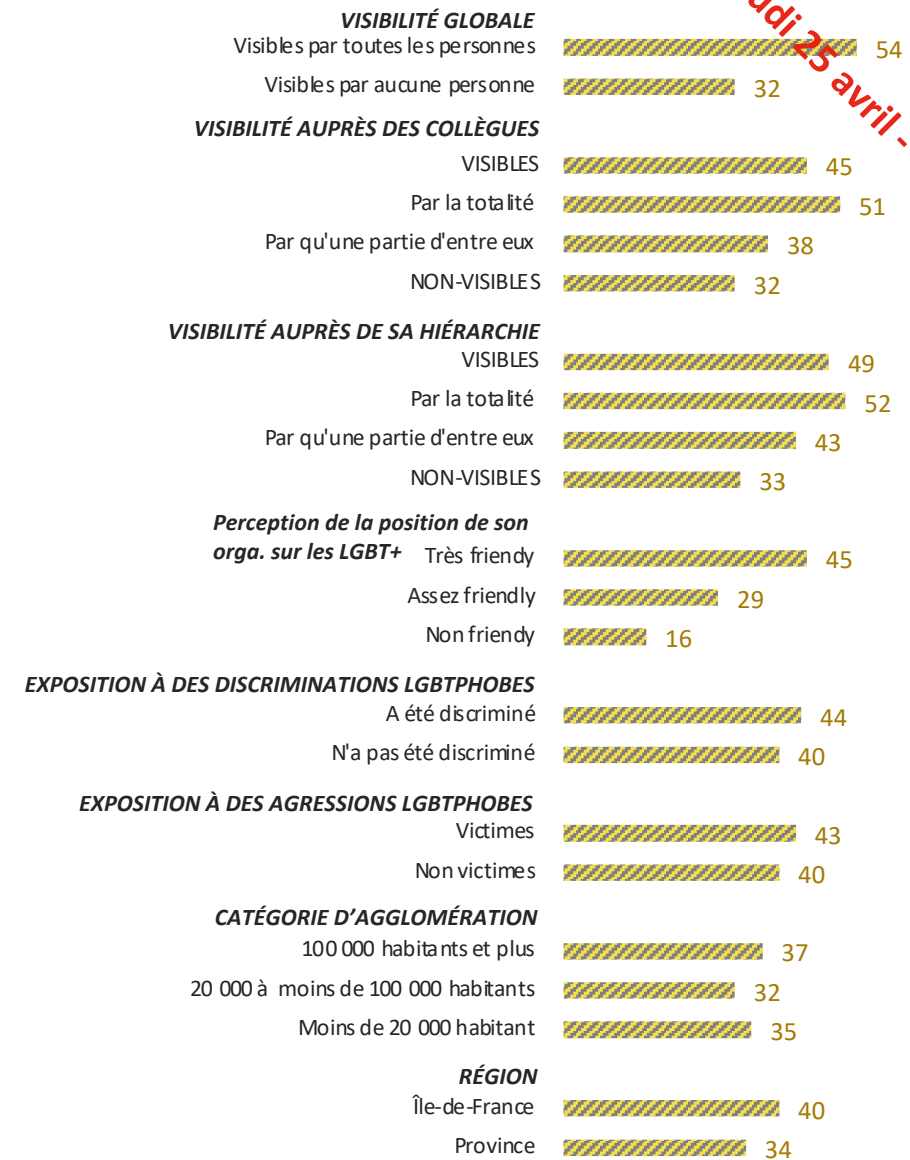
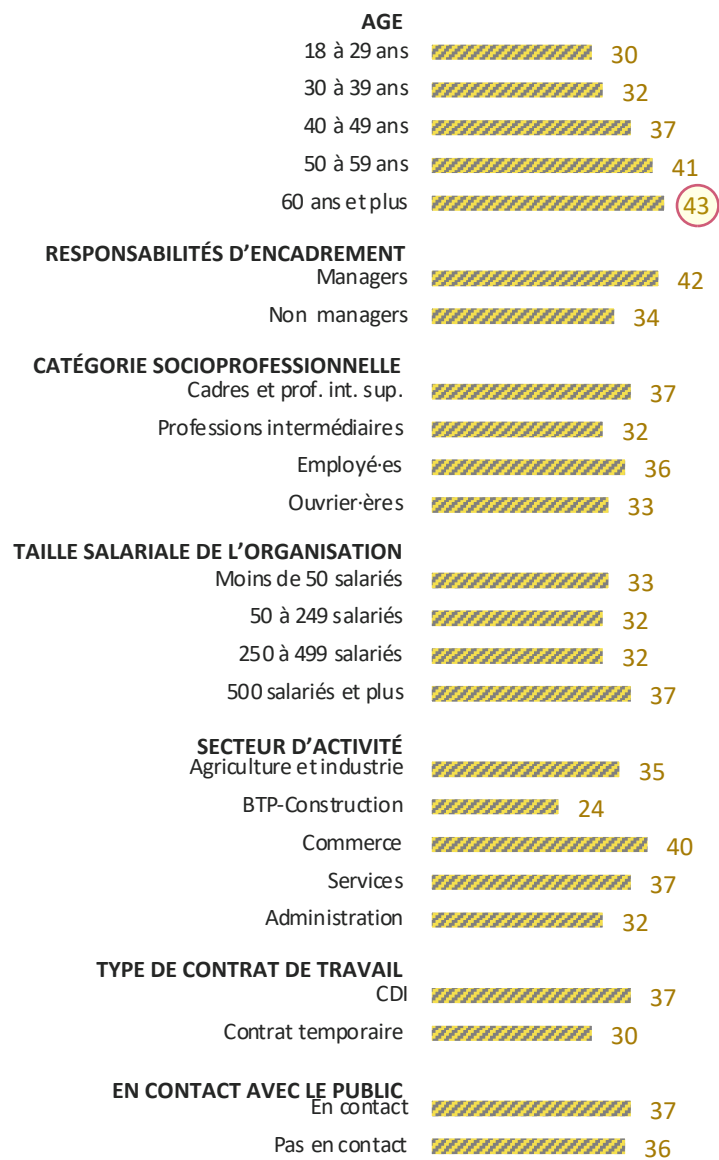
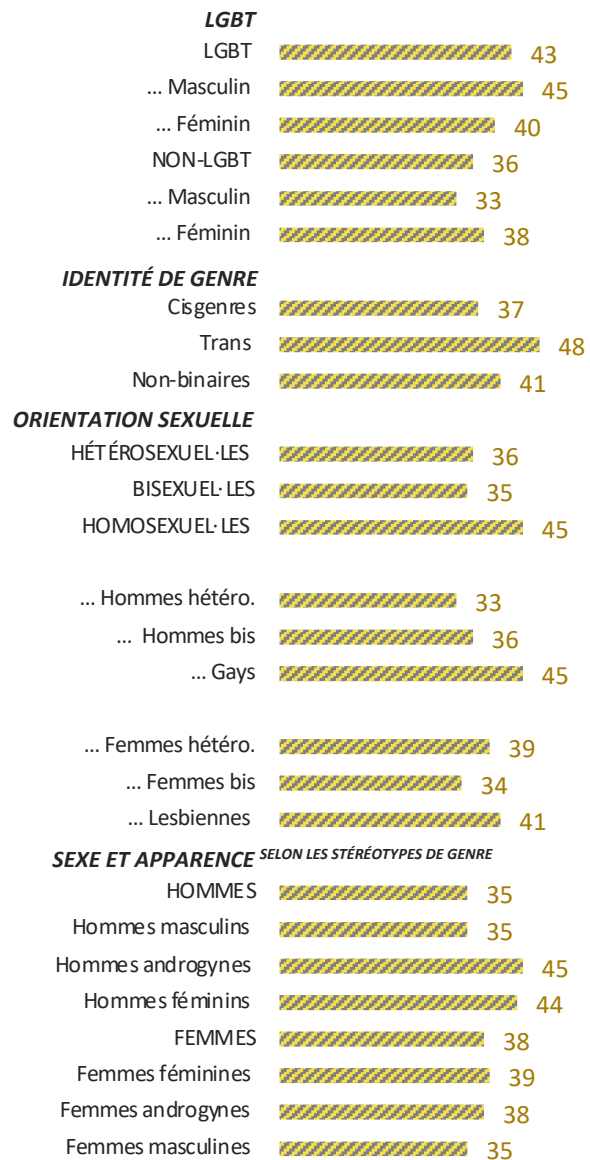
FOCUS sur profil des LGBT+ déclarant que la charte a permis à des salarié·es ou agent·es LGBT+ de se rendre plus facilement visibles



Organisations signataires de la Charte

Note de lecture : 43% des sal. âgés de 60 ans et plus déclarent que la charte a permis une meilleure visibilité pour les salarié·es / agent·es qui le souhaitent

Embargo Jeudi 25 avril - 6h00



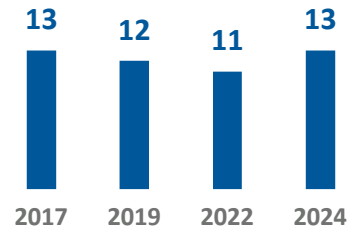


L'IMPACT DE LA SIGNATURE DE LA CHARTE D'ENGAGEMENT LGBT+ SUR LA VISIBILITÉ DES LGBT+ AU SEIN DE SON ORGANISATION

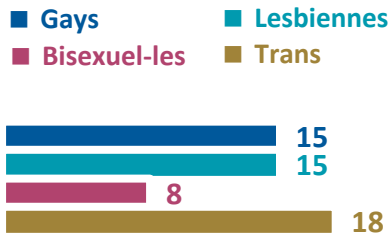
Embargo - jeudi 25 avril - 6h00

Q : Diriez-vous que la signature de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle par votre organisation (entreprise, collectivité...), vous a permis d'être plus facilement « visible » au travail ?

Base : LGBT



Zoom sur les réponses en fonction de l'orientation sexuelle/identité de genre



Non, mais elle a permis à d'autres personnes que vous de l'être

44



Non, et à votre connaissance, elle n'a pas permis à d'autres personnes de l'être

43

Oui
13

13% des LGBT+ travaillant dans les organisations signataires de la Charte L'Autre Cercle déclarent que la charte leur a permis d'être plus facilement « visibles » au travail

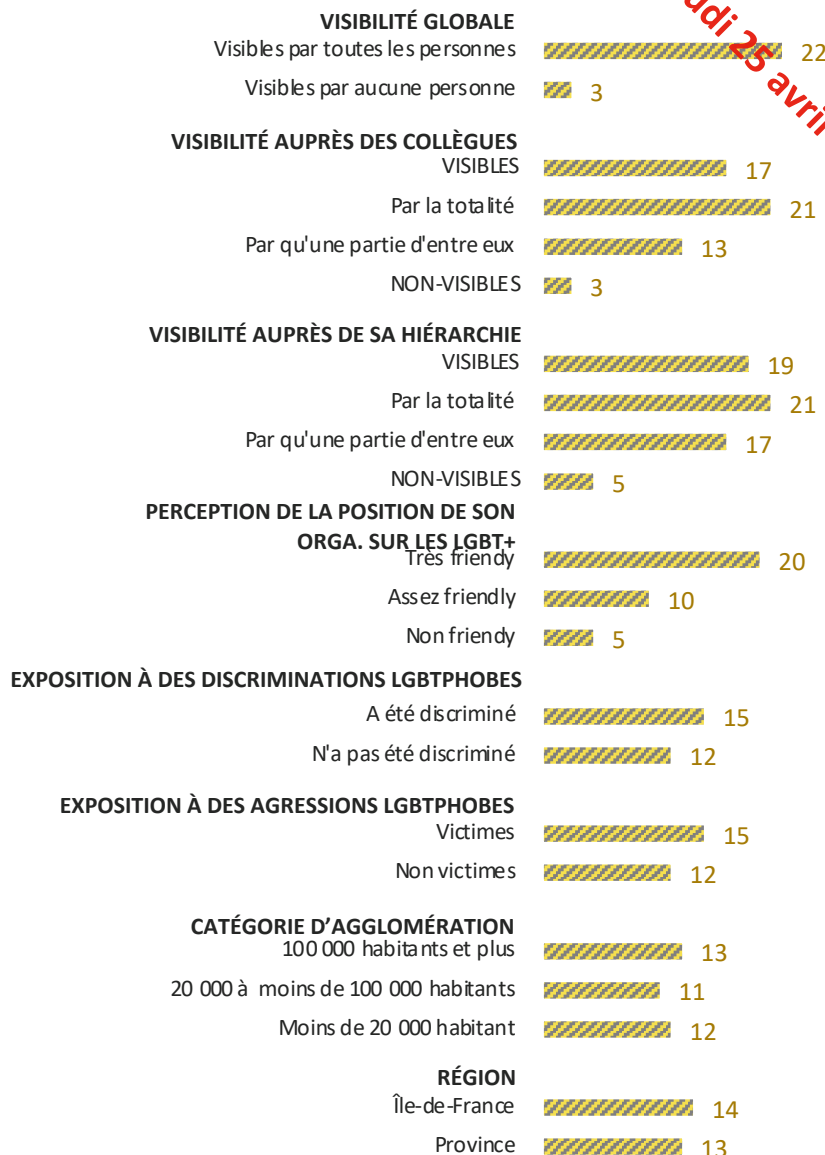
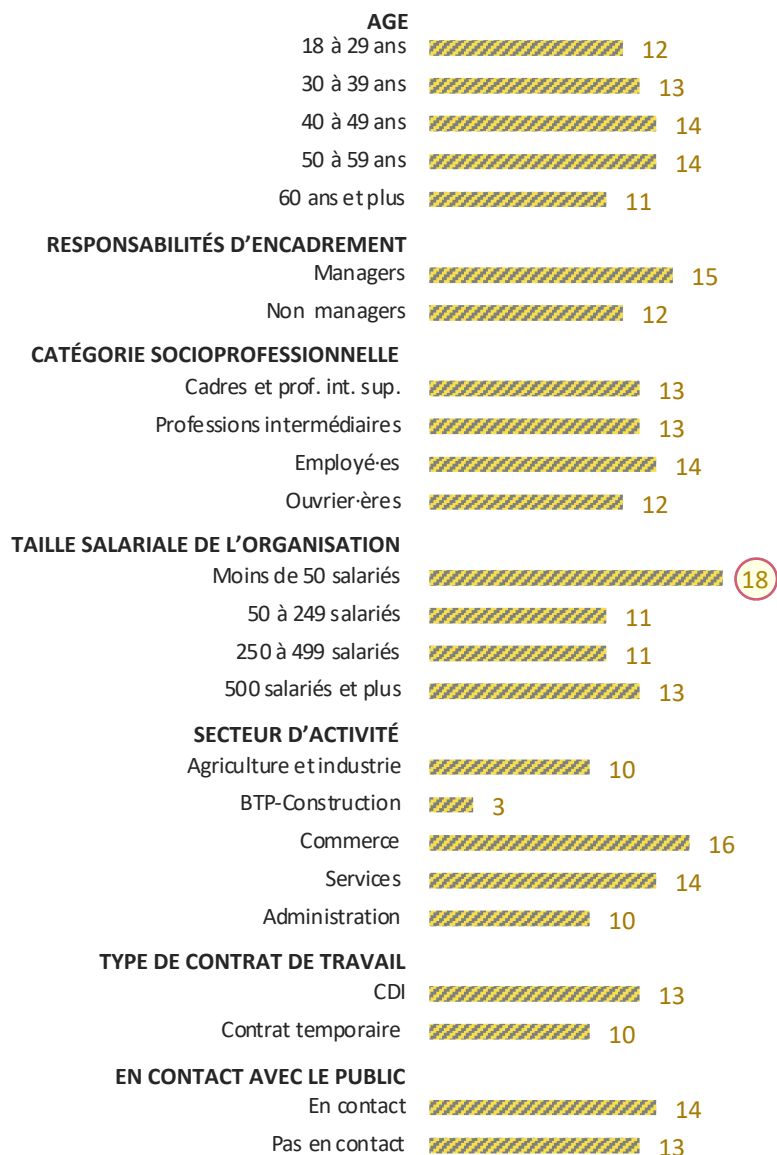
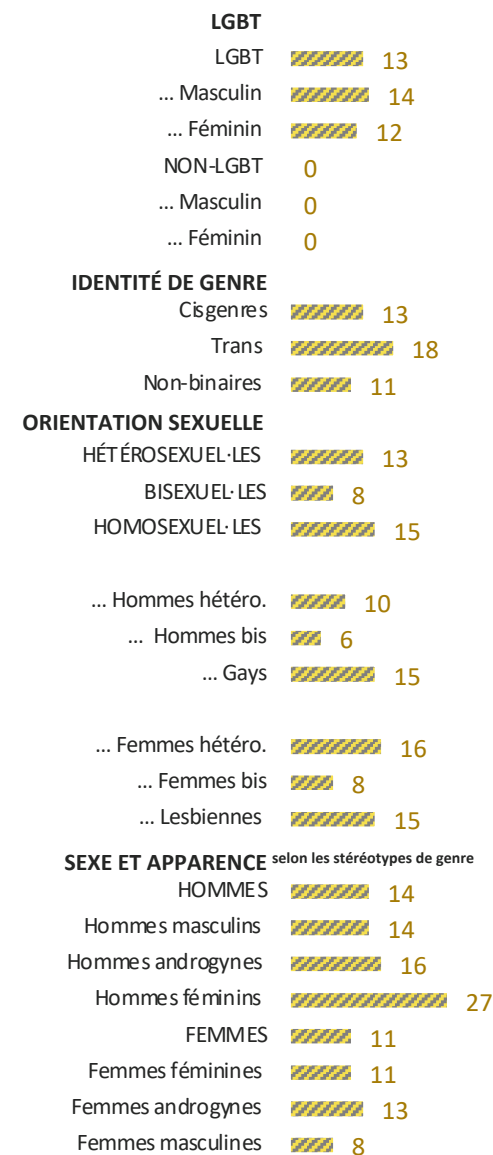


FOCUS sur profil des LGBT+ déclarant que la charte leur a permis d'être plus facilement « visible » au travail



Organisations signataires de la Charte

Note de lecture : 18% des sal. dans des organisations de moins de 50 sal. déclarent que la charte leur a permis d'être plus facilement « visible » au travail



Embargo Jeudi 25 avril - 6h00