

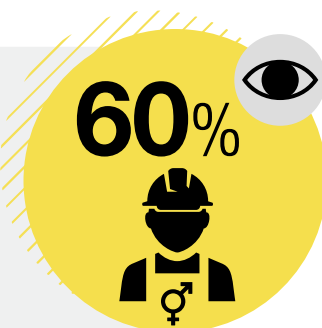


INCLUSION DES PERSONNES LGBT+ AU TRAVAIL EN FRANCE

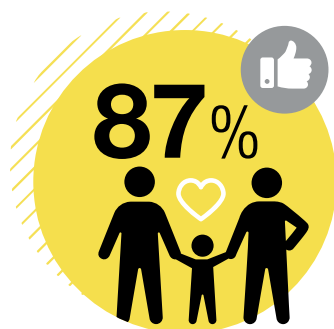
A l'occasion de la 4^e édition de son baromètre, L'Autre Cercle, acteur de référence œuvrant pour l'inclusion des personnes LGBT+¹ au travail, et l'Ifop ont réalisé, avec le soutien de la DILCRAH et de BNP Paribas, une enquête d'une ampleur inégalée, auprès du plus large échantillon représentatif d'employé-es LGBT+ jamais sondé, doublée d'une consultation d'envergure auprès d'employé-es de ses organisations signataires de la **Charte d'Engagement LGBT+**.

En France, **6 personnes LGBT+ sur 10 sont aujourd'hui visibles au travail** ! Une hausse historique de 10 points en 6 ans qui va de pair avec un consensus de plus en plus large sur les enjeux sociétaux d'inclusivité, tels que les congés suite à une GPA, l'écriture inclusive...

Si le Baromètre LGBT+ | L'Autre Cercle x Ifop témoigne d'une France de plus en plus ouverte, il met également un coup de projecteur sur les Transidentités et les Non-Binarités qui se révèlent plus que jamais être le noyau dur du halo des discriminations LGBTphobes.



UNE FRANCE DE PLUS EN PLUS OUVERTE AUX QUESTIONS LGBT+ AU TRAVAIL



Globalement, le climat au travail autour des sujets liés à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre n'a jamais été aussi progressiste qu'aujourd'hui. Ainsi, près de **9 Français-es employé-es sur 10 sont favorables à l'accès aux droits parentaux** pour leurs collègues ayant eu un enfant via une GPA, même s'ils / elles / iels n'en sont pas le parent biologique. Une dynamique qui se traduit également par un fort taux d'adhésion autour des questions liées à la féminisation des noms de métiers (76%) ou à l'accès aux toilettes pour les personnes transgenres ou non-binaires selon le genre auquel ils / elles / iels s'identifient (74%). Indicateur supplémentaire de cette normalisation : deux tiers légitiment l'usage des termes neutres (ex : « droits humains » plutôt que « droits de l'homme ») ou encore de l'écriture inclusive.

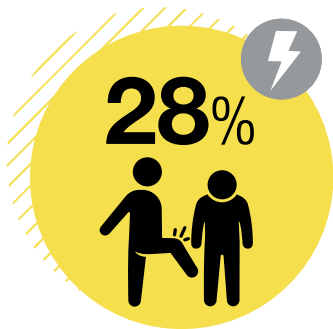
Plus délicat cependant, l'usage des pronoms de genre dans les signatures d'e-mails ou les cartes de visite : près de 4 Français-es employé-es sur 10 (38%) y sont encore défavorables. Un chiffre qui pourrait peut-être s'expliquer par une perception biaisée d'un acte qui serait compris comme militant.

Cette évolution des mentalités profite à la visibilité des personnes LGBT+ qui augmente de 10 points en 6 ans. Ainsi, aujourd'hui plus de 6 personnes LGBT+ sur 10 (60% vs 50% en 2018) déclarent être visibles auprès de leurs collègues, et seulement 1 sur 2 auprès de leurs supérieur-es hiérarchiques direct-es (49%).

En miroir à ces enseignements, les actes de violences physiques diminuent de 4 points par rapport à 2021, passant de 14% à 10%, et les discriminations LGBTphobes dans la rémunération ou dans le recrutement reculent elles de deux points, pour atteindre respectivement 16% et 15% des Français-es employé-es LGBT+.

¹LGBT+ : Lesbienne, Gay, Bisexuel·le, Transgenre. L'Autre Cercle privilégie la formule LGBT+ qui désigne les personnes lesbiennes, Gays, Bisexuelles, Transgenres et toutes les personnes ne se reconnaissant pas comme hétérosexuelles et ou cisgenres.

LES EMPLOYÉ·ES TRANSGENRES ET NON-BINAIRES, EN PREMIÈRE LIGNE DES LGBTPHOBIES



Une évolution positive qui peut toutefois être nuancée car des zones d'ombre persistent. Ainsi, près de **3 Français-es employé-es LGBT+ sur 10 (28%) déclarent encore aujourd'hui avoir été victimes d'au moins une agression LGBTphobe** au travail : un niveau qui reste élevé depuis plusieurs années. En outre, ils / elles / iels sont plus de la moitié (53%) à déclarer avoir entendu des expressions LGBTphobes telles que « enculé » (45%), « gouine » (32%) ou encore « travelo » (29%). Enfin, le silence reste encore très prégnant : près de 4 Français-es employé-es LGBT+ sur 10 (39%) victimes de moqueries désobligeantes ou de propos vexants n'en ont parlé à personne.

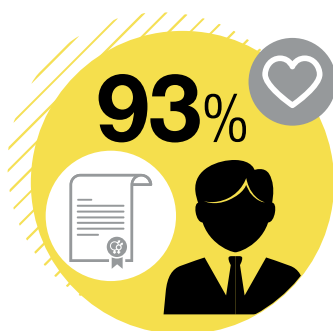
Ces résultats sont significatifs des défis qui perdurent, notamment pour les personnes transgenres et non-binaires pour qui les LGBTphobies sont exacerbées. Ainsi, ils / elles / iels sont près de 35% (vs 21% des Français-es employé-es LGBT+) à déclarer avoir constaté des traitements inégaux du fait de leur orientation sexuelle ou de leur identité ou expression de genre, notamment dans le déroulement de leur carrière (34% vs 20%). Ils / elles / iels sont par ailleurs plus d'un tiers (37%) à avoir subi au moins une agression sur le lieu de travail, un résultat supérieur de 9 points à celui des Français-es employé-es LGBT+.

Une tendance qui se confirme avec la réaction de malaise déclarée face au coming out d'un·e collègue LGBT+ au travail. Si les Français-es employé-es non-LGBT+ se déclarent « mal à l'aise » en cas de coming out d'un·e collègue gay, bisexuel·le ou lesbienne dans une relative faible proportion (moins de 6%), ce chiffre grimpe à 21% et 16% en ce qui concerne les collègues transgenres et non-binaires.

Un contexte non inclusif qui les pousse à renoncer plus que la moyenne des Français-es employé-es LGBT+ à indiquer le nom de leur conjoint·e sur leur mutuelle (46% vs 23%) ou encore à participer à un événement organisé par l'employeur où les conjoint·es sont invité·es (44% vs 28%).

L'ENGAGEMENT, MOTEUR DE POLITIQUES D'INCLUSION EFFICIENTES

Si les enseignements tirés du 4^e baromètre mettent en lumière l'évolution des mentalités qui imprègne aujourd'hui l'ensemble du monde du travail français, ils soulignent également l'importance de l'engagement comme levier de politique d'inclusion efficace. En ce sens, les organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle font figure de bons élèves.



Les salarié·es ou agent·es sont ainsi plus nombreux·ses à considérer leur organisation comme **LGBT Friendly** dès lors qu'ils / elles / iels **travaillent dans une organisation signataire de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle** (93% contre 77% pour l'ensemble des Français-es employé-es).

Les personnes LGBT+ y sont aussi plus visibles auprès d'au moins un membre de leur environnement professionnel (71% vs 64%) et moins nombreux à être victimes d'insultes ou d'injures à caractère diffamatoire (9% vs 16%) et d'actes de violences physiques ou sexuelles (3% vs 10%).

Grâce au fonds Recherche & Développement de l'Ifop, et pour la 1^{ère} fois, une enquête prend le pouls d'un échantillon national représentatif de plus de 1000 LGBT+. Ce panel d'une envergure inégalée jusqu'à aujourd'hui nous permet d'avoir une photographie fine des réalités sur le terrain.

Si nous nous réjouissons de constater que notre combat en faveur d'une meilleure inclusion des personnes LGBT+ au travail commence à porter ses fruits, les discriminations perdurent. La question des Transidentités et des Non-Binarités est aujourd'hui attaquée. C'est pourquoi nous travaillons actuellement à la rédaction du guide à destination des employeurs sur les Transidentités et les Non-Binarités dont la publication est prévue à l'automne prochain.

déclare L'Autre Cercle



À PROPOS DU 4^e BAROMÈTRE LGBT+ | L'AUTRE CERCLE X IFOP

Cette étude a été réalisée par questionnaire auto-administré en ligne, menée avec le soutien de la DILCRAH et de BNP Paribas :

➤ du 24 janvier au 20 février 2024 auprès d'un échantillon national représentatif de 8 997 salarié-es et ou agent-es âgé-es de 18 ans et plus résidant en France métropolitaine, dont 1 027 LGBT+ (personnes homosexuelles, bi/pansexuelles, asexuelles et transgenres),

➤ et du 22 janvier au 14 février 2024 auprès d'un échantillon de 43 252 salarié-es et ou agent-es travaillant dans 83 organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ L'Autre Cercle, dont 6 915 LGBT+ (personnes homosexuelles, bi/pansexuelles, asexuelles et transgenres).

À propos de L'Autre Cercle - autrecercle.org



Association créée en 1997, L'Autre Cercle est l'organisme 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, quelles que soient 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'association reconnue d'intérêt général fédère plus de 280 organisations publiques et privées signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ et/ou adhérentes, réunissant plus de 2 millions de salarié-es et agent-es.

À propos de l'Ifop - ifop.com



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+.



Hashtag Officiel
BarometreLGBT



Site
autrecercle.org



CONTACT PRESSE

Agence Réplique – Isabelle Laville
Tél. : 01 40 86 31 53 – 06 25 47 18 03
@ : ilaville@replique-com.com