



autre cercle
diversité et inclusion

BAROMÈTRE AUTRE CERCLE-IFOP INCLUSION DES PERSONNES LGBT+ AU TRAVAIL EN FRANCE

2^e édition – Données 2019

Principaux résultats

Echantillon national représentatif de l'ensemble des Français 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

11 février 2020

Contacts Ifop :

Pôle « Genre, sexualités et santé sexuelle »

François KRAUS - TEL : 06 61 00 37 76 - francois.kraus@ifop.com

Sebastien SIBAI / Florentin PIRON / Sylvain VALES





4 - A - Les discriminations LGBTphobes vécues ou perçues au sein de son organisation

- 5 LA CONFRONTATION PERSONNELLE À DES FORMES DE HARCELEMENT OU D'AGRESSIONS LGBTPHOBES AU SEIN DE SON ORGANISATION
- 8 LES AUTEURS DES FORMES DE HARCELEMENT OU D'AGRESSIONS LGBTPHOBES VECUES AU TRAVAIL
- 9 LA CONFRONTATION PERSONNELLE À DIFFÉRENTS TYPES DE DISCRIMINATIONS LGBTPHOBES AU SEIN DE SON ORGANISATION
- 11 L'EXPOSITION A DES EXPRESSIONS LGBTPHOBES AU SEIN DE SON ORGANISATION
- 13 LA RÉACTION FACE AUX SITUATIONS DE LGBTPHOBIE OBSERVÉES DANS SON MILIEU PROFESSIONNEL

14 - B - La visibilité de son orientation sexuelle ou de son identité de genre au sein de son organisation

- 15 LA VISIBILITÉ DE SON ORIENTATION SEXUELLE AU TRAVAIL
- 18 LE DEGRÉ DE MÉCONTENTEMENT À L'ÉGARD DE SON ORGANISATION EN FONCTION DE SON NIVEAU DE VISIBILITÉ AU TRAVAIL
- 19 L'IMPACT DE SA NON-VISIBILITÉ SUR SON BIEN-ÊTRE QUOTIDIEN AU TRAVAIL
- 20 LA RÉACTION FACE AU COMING OUT D'UN COLLÈGUE LGBT AU TRAVAIL
- 21 LE RENONCEMENT À AFFICHER SON HOMOSEXUALITÉ AU TRAVAIL DANS DIFFÉRENTES SITUATIONS

22 - C - Les actions à mener contre les discriminations et le soutien à la Charte de l'autre cercle

- 23 LA SATISFACTION À L'ÉGARD DE SON ORGANISATION DANS LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS
- 24 LES ATTENTES EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ENVERS LES LGBT AU TRAVAIL
- 25 LA NOTORIÉTÉ DE LA CHARTE D'ENGAGEMENT LGBT+ DE L'AUTRE CERCLE
- 26 LE SOUTIEN À LA CHARTE D'ENGAGEMENT LGBT+ DE L'AUTRE CERCLE AU SEIN DE SON ORGANISATION
- 26 L'IMPACT DE LA SIGNATURE DE LA CHARTE D'ENGAGEMENT LGBT+ SUR LA VISIBILITÉ DES LGBT AU SEIN DE SON ORGANISATION



Etude réalisée par **l'ifop** pour



autre cercle
diversité et inclusion

Echantillon



- Un échantillon de **16 953 salarié·e·s et agent·e·s** travaillant dans les organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ autre cercle.

Au sein de cet échantillon de personnes exerçant actuellement une activité professionnelle, ont été identifiés 2 264 LGBT et 14 689 personnes non-LGBT.

- Un échantillon national représentatif de **1 229 personnes LGBT** (homosexuelles, bisexuelles et transgenres) âgées de 18 ans et plus résidant en France métropolitaine.

Au sein de cet échantillon de 1 229 LGBT, ont été interrogées uniquement les LGBT exerçant actuellement une activité professionnelle, soit 770 personnes.

Précisions méthodologiques : En l'absence de données officielles ou récentes sur le profil sociodémographique des LGBT, l'ifop a mis en place pour cette enquête un dispositif ambitieux consistant à partir d'un très vaste échantillon national représentatif (construit selon la méthode des quotas) pour identifier et isoler un sous échantillon de personnes affirmant soit une orientation sexuelle homo ou bisexuelle, soit une identité de genre transgenre. Cette méthodologie a permis d'une part de garantir la représentativité de ce sous échantillon et d'autre part d'avoir une idée plus précise de la proportion de personnes homosexuelles, bisexuelles et transgenres dans l'ensemble de la population majeure résidant en France métropolitaine.

Méthodologie



- La représentativité de l'échantillon de salarié·e·s et agent·e·s des organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ autre cercle a été assurée via la méthode aléatoire dans le cadre d'une consultation menée anonymement sur la base du volontariat.
- La représentativité de l'échantillon national représentatif de personnes LGBT a été assurée sur la base de la méthode des quotas (sexe, âge, profession, région, catégorie d'agglomération) appliqués sur un échantillon global de 13 346 personnes représentatif de la population majeure résidant en France métropolitaine.

Mode de recueil



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

- du **4 au 30 novembre 2019** pour l'échantillon de salarié·e·s et agent·e·s des organisations signataires de la Charte autre cercle
- du **12 au 24 avril 2019** pour l'échantillon national représentatif de personnes LGBT.

Dans ce rapport, les chiffres avec () signifient que ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs*

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 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+ autre cercle . »

A | Les discriminations LGBTphobes vécues ou perçues au sein de son organisation



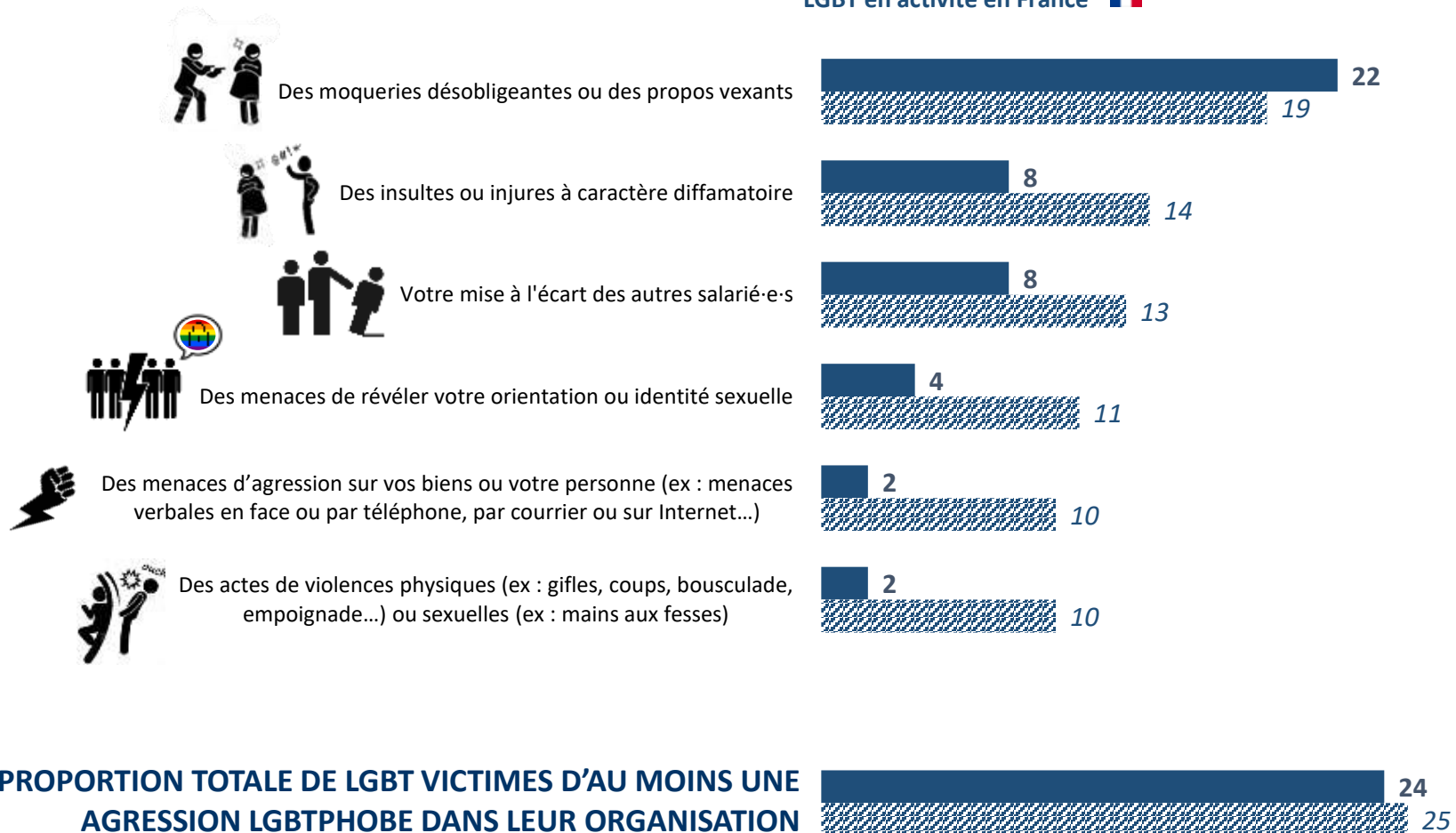


QUESTION : Personnellement, depuis que vous travaillez au sein de votre organisation, avez-vous subi les comportements suivants en raison de votre orientation sexuelle ou de votre identité de genre réelle ou supposée ?

Base : **LGBT**

■ Réponses des LGBT travaillant dans les orga. signataires de la Charte 

▨ Réponses de l'ensemble des LGBT en activité en France 





Le profil des LGBT déjà victimes de « moqueries désobligeantes ou de propos vexants »

Note de lecture : 41% des LGBT hommes ayant une apparence « féminine » sont dans cette situation



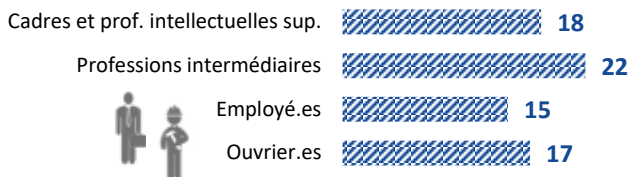
Sexe à l'état civil



Age



CSP



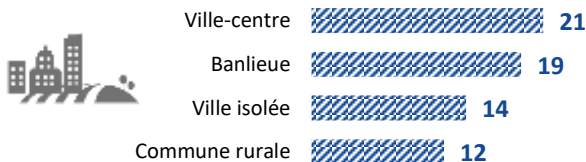
Revenus nets mensuels



Statut / Secteur d'activité



Type de commune



LGBT Français en activité



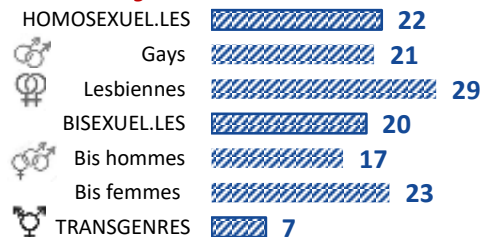
Religion



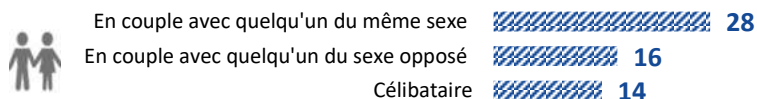
Groupe ethnique ou culturel perçu



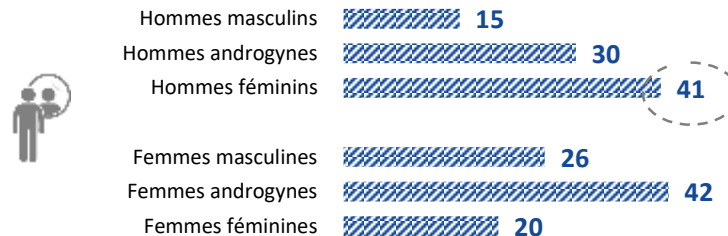
Orientation sexuelle et identité de genre



Statut marital



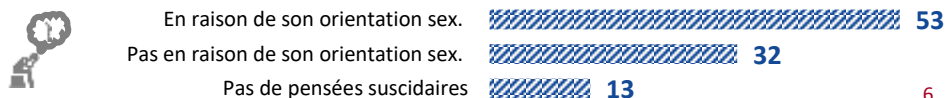
Auto-description de l'apparence



Fréquentation des lieux LGBT

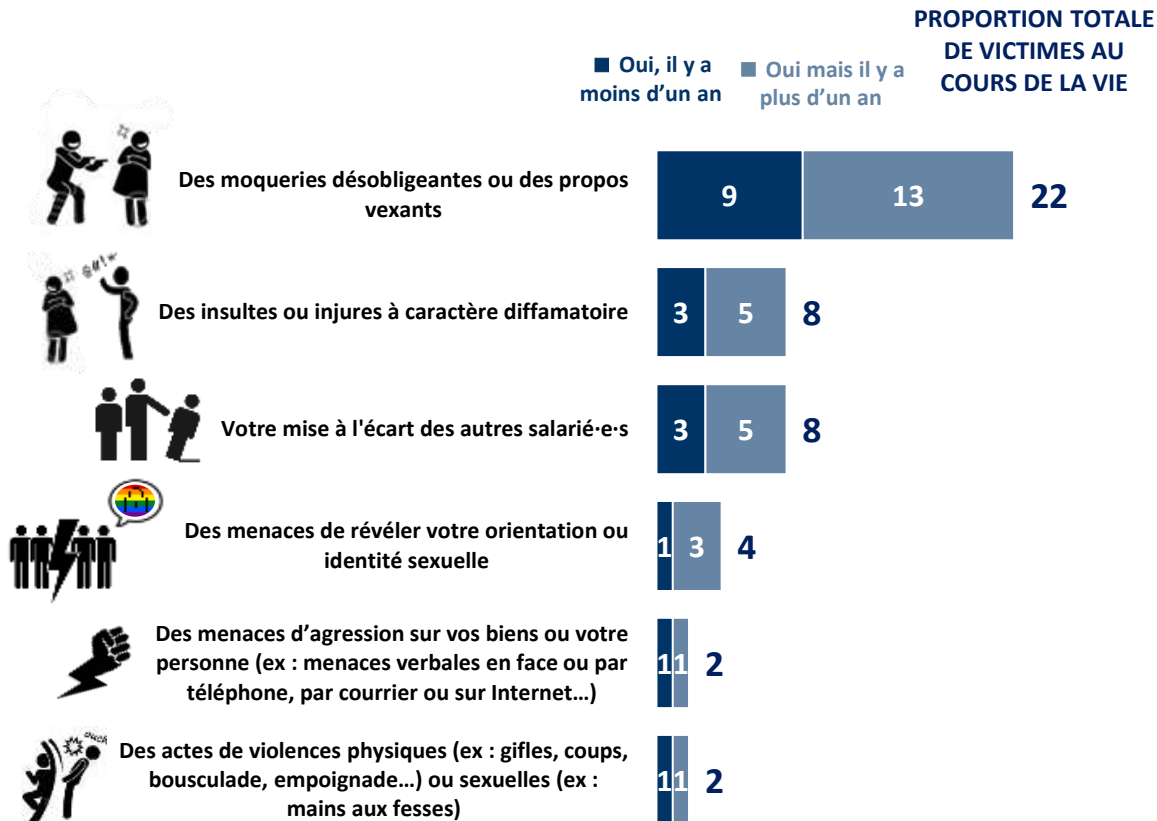


Pensées suicidaires récentes (12 dernier mois)

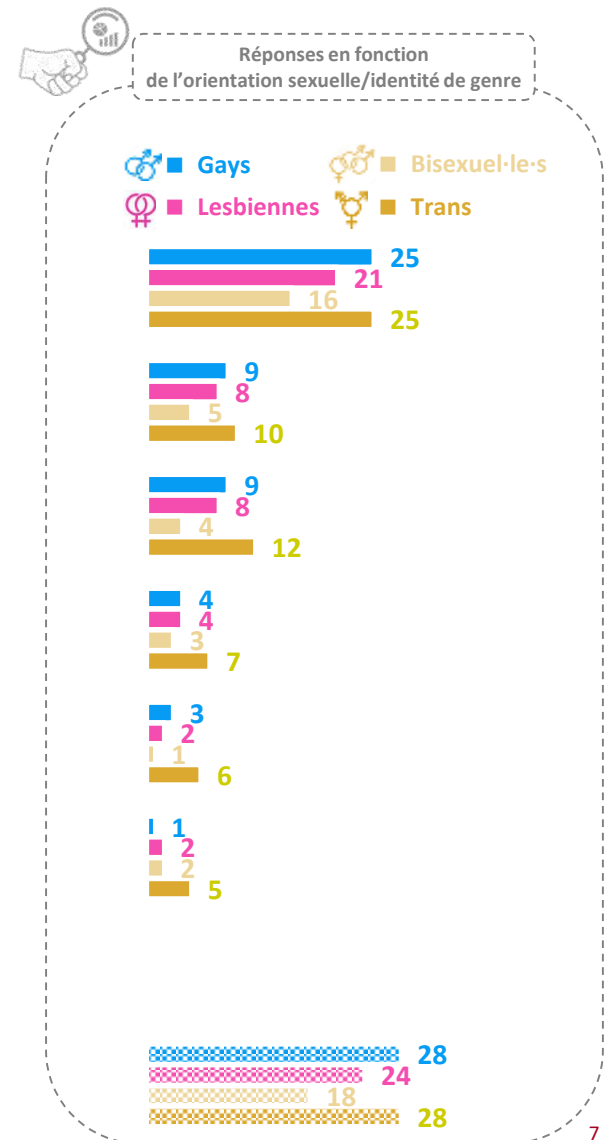


QUESTION : Et personnellement, depuis que vous travaillez au sein de votre organisation, avez-vous subi les comportements suivants en raison de votre orientation sexuelle ou de votre identité de genre réelle ou supposée ?

Base : **LGBT** travaillant dans les organisations signataires de la Charte autre cercle



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



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

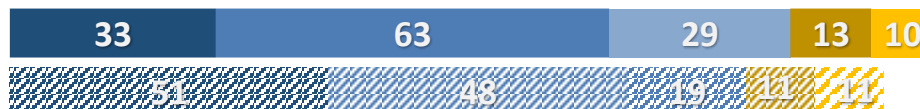
Base : **LGBT** victimes d'au moins une agressions LGBTphobe

■ Réponses des LGBT travaillant dans les orga. signataires de la Charte
 ▨ Réponses de l'ensemble des LGBT en activité en France

■ Un supérieur(e) hiérarchique ■ Un(e) collègue ayant à peu près le même niveau ■ Un(e) subordonné(e) ■ Une personne externe à votre entreprise (ex : visiteur, client, fournisseur...) ■ Une autre personne



Des moqueries désobligeantes ou des propos vexants



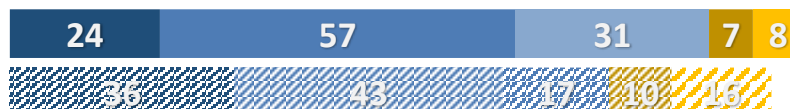
Des insultes ou injures à caractère diffamatoire



Votre mise à l'écart des autres salarié-e-s



Des menaces de révéler votre orientation ou identité sexuelle



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)





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 ?

Base : **LGBT**

Oui, il y a moins d'un an



Oui, mais il y a plus d'un an



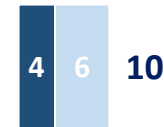
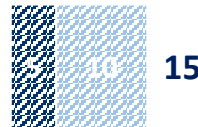
Réponses de l'ensemble des
LGBT en activité en France



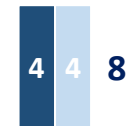
Réponses des LGBT travaillant dans
les orga. signataires de la Charte



Des inégalités dans le déroulement de carrière



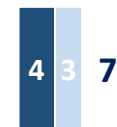
Des inégalités dans les missions confiées



Des inégalités de traitement dans le recrutement



Des inégalités dans la rémunération



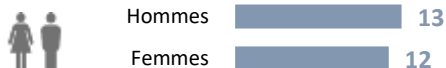
PROPORTION TOTALE DE LGBT VICTIMES D'AU MOINS UNE DISCRIMINATION LGBTPHOBE DE LA PART DE LA DIRECTION



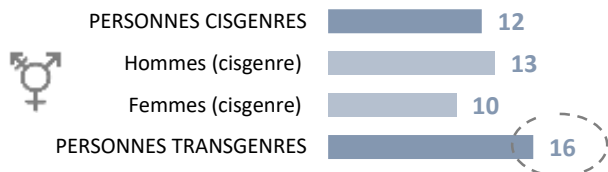


LGBT actifs dans les orga. signataires de la charte

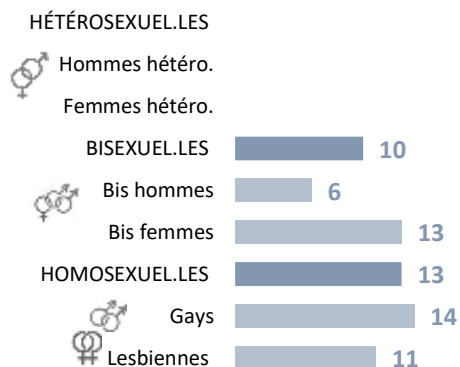
Sexe à l'état civil



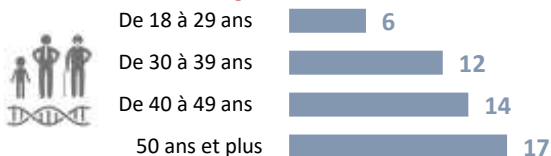
Identité de genre



Orientation sexuelle



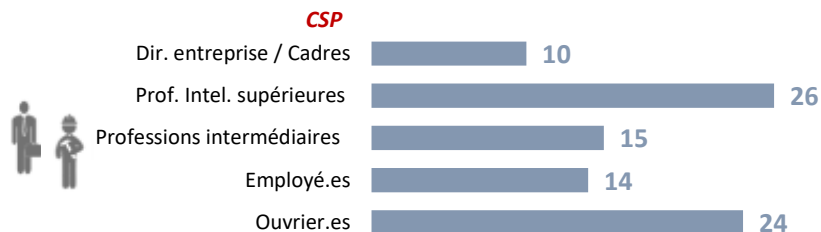
Age



Visibilité de son or. sexuelle



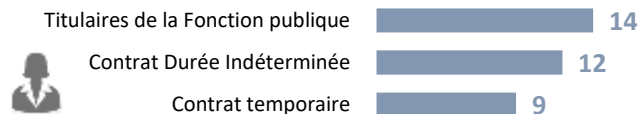
Ancienneté dans l'organisation



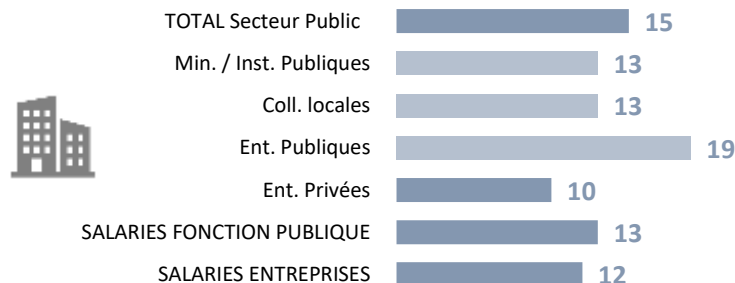
Responsabilités d'encadrement



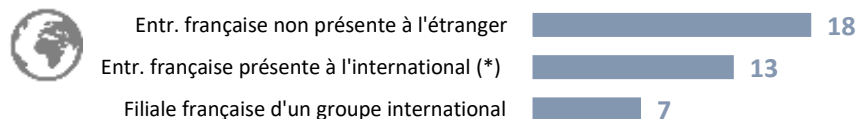
Type de contrat de travail



Secteur de l'entreprise



Implantation de l'entreprise



Signature de la Charte

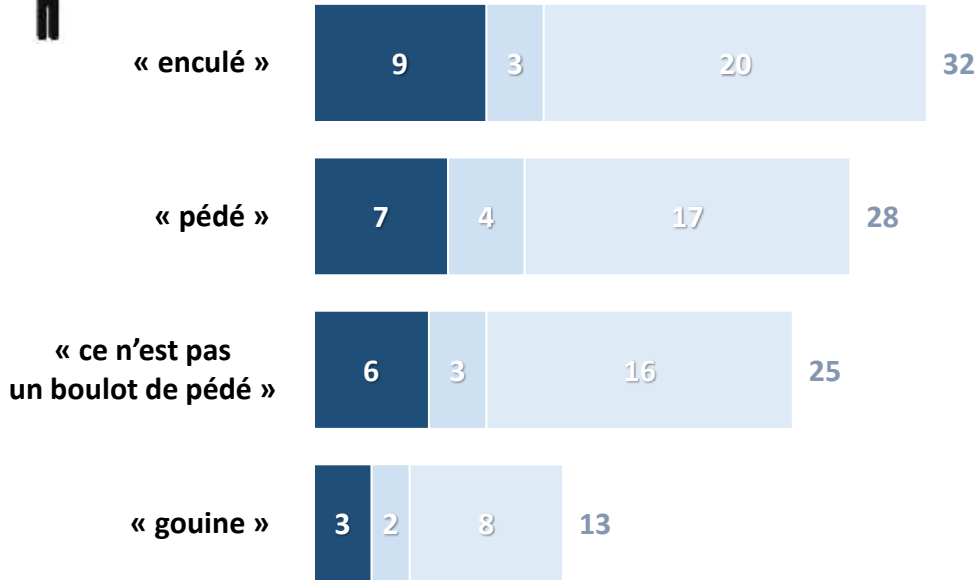


QUESTION : Les expressions suivantes sont-elles parfois utilisées au sein de votre organisation (entreprise, collectivité...) ?

Base : ensemble des actifs travaillant dans les organisations signataires de la Charte autre cercle



Oui, également en présence de personnes que vous identifiez comme LGBT+ Oui, mais jamais en présence de personnes que vous identifiez comme LGBT+ Oui, mais vous ne savez pas si cela se produit en présence de personnes LGBT+

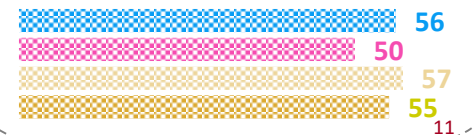
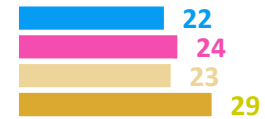


PROPORTION TOTALE D'ACTIFS ENTENDANT DES EXPRESSIONS LGBTPHOBES DANS LEUR ORGANISATION



Zoom sur les réponses des LGBT

Gays Bisexuel-le-s
Lesbiennes Trans

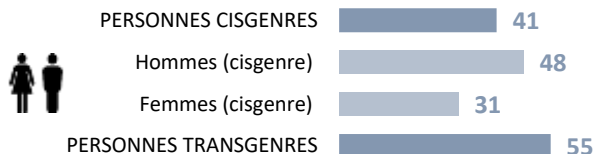




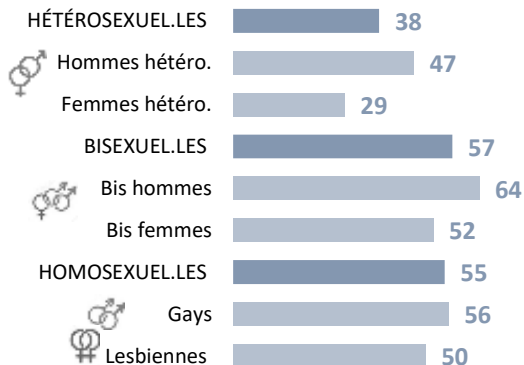
LGBT



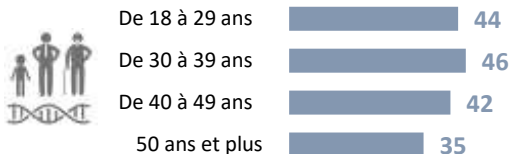
Identité de genre



Orientation sexuelle



Age



Visibilité de son or. sexuelle



Victimes de LGBTphobie au travail



Actifs dans les orga. signataires de la charte



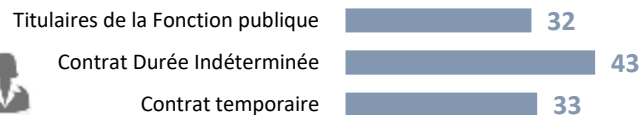
CSP



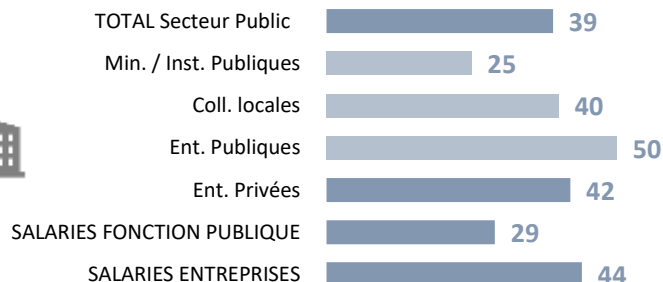
Responsabilités d'encadrement



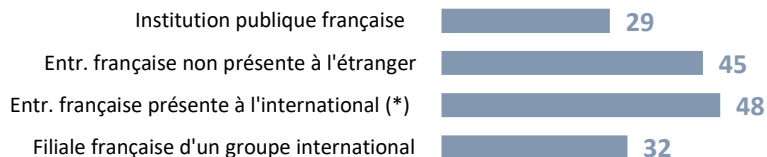
Type de contrat de travail



Secteur de l'entreprise



Implantation de l'entreprise



Signature de la Charte





QUESTION : Et la dernière fois que vous avez été témoin de moqueries désobligeantes ou de propos vexants à l'égard d'un-e autre salarié-e en raison de son orientation sexuelle ou de son identité de genre, quelle a été votre réaction ?

Base : aux personnes témoins de moqueries



Vous avez contribué ou participé à ce genre de moqueries
2%

Vous n'y avez pas participé mais vous avez plutôt exprimé votre approbation à ce genre de moqueries
3%

Vous avez affiché votre soutien à la victime tout en exprimant nettement votre désapprobation
48%



Vous n'avez exprimé ni votre approbation, ni votre désapprobation
21%

Vous n'avez pas affiché votre soutien à la victime mais vous avez plutôt exprimé votre désapprobation
26%



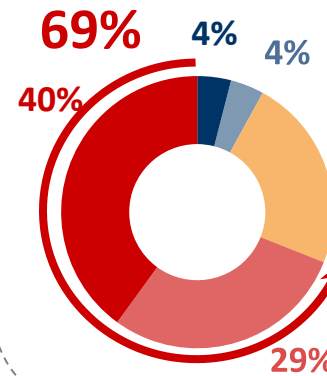
74%

Ont désapprouvé les moqueries

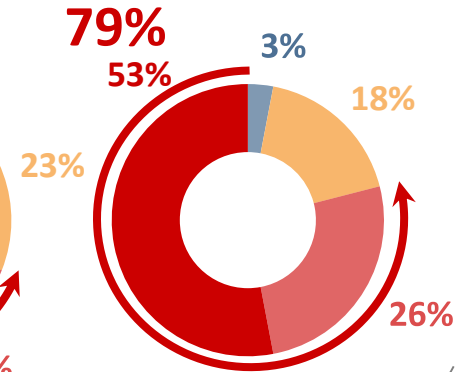


Zoom sur les réponses des hétérosexuels

hommes hétérosexuels



femmes hétérosexuelles



B *La visibilité de son orientation sexuelle ou de son identité de genre au sein de son organisation*





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

Base : **LGBT**



Réponses de l'ensemble des
LGBT en activité en France *

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



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



Vos supérieur·e·s
hiérarchiques
direct·e·s



Vous ne savez
pas

8

9



Réponses des LGBT travaillant dans
les orga. signataires de la Charte

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

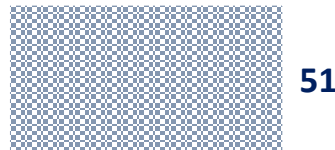


Vous ne savez
pas

5

11

**PROPORTION TOTALE DE LGBT
« VISIBLES » D'AU MOINS UN MEMBRE DE
SON ENTOURAGE PROFESSIONNEL**



7





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

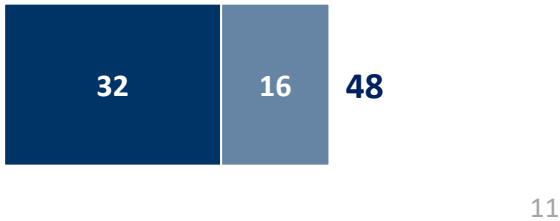
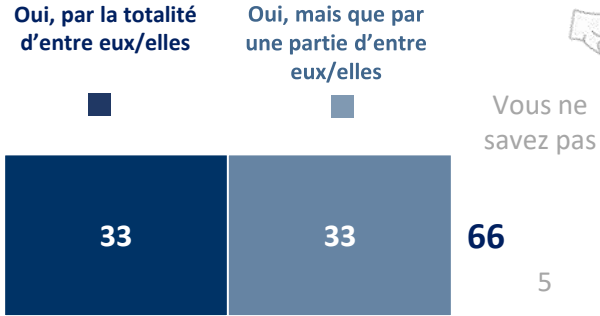
Base : **LGBT** travaillant dans les organisations signataires de la Charte autre cercle



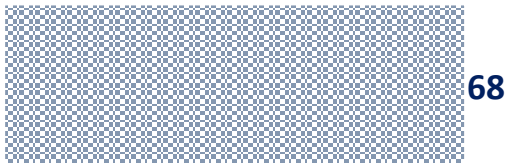
Les collègues ayant à peu près le même niveau hiérarchique que le vôtre



Vos supérieur·e·s hiérarchiques direct·e·s



PROPORTION TOTALE DE LGBT « VISIBLES » D'AU MOINS UN MEMBRE DE SON ENTOURAGE PROFESSIONNEL



Réponses en fonction de l'orientation sexuelle

■ LGBT Hommes
■ LGBT Femmes

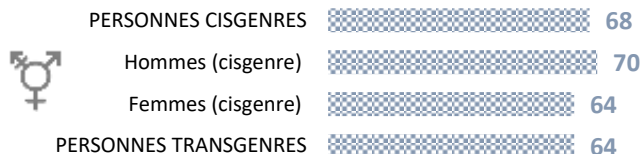




Sexe à l'état civil



Identité de genre



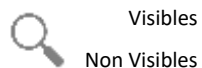
Orientation sexuelle



Age



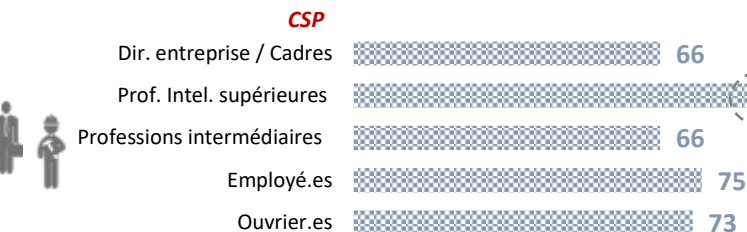
Visibilité de son or. sexuelle



Victimes de LGBTphobie au travail



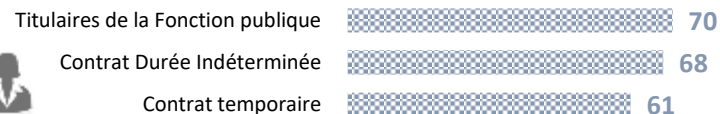
LGBT actifs dans les orga. signataires de la charte



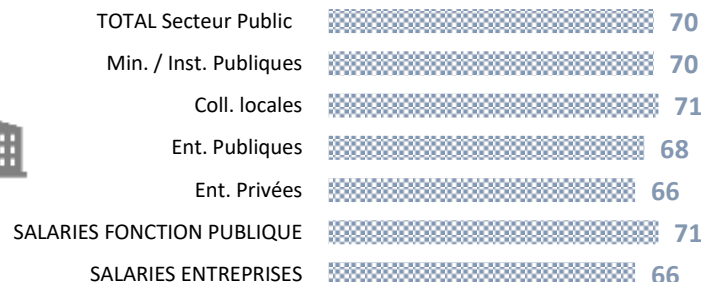
Responsabilités d'encadrement



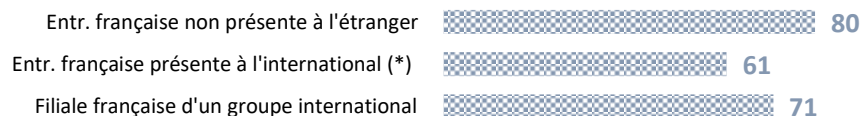
Type de contrat de travail



Secteur de l'entreprise



Implantation de l'entreprise



Signature de la Charte





QUESTION : Diriez-vous que ... ?

Base : **LGBT** travaillant dans les organisations signataires de la Charte autre cercle

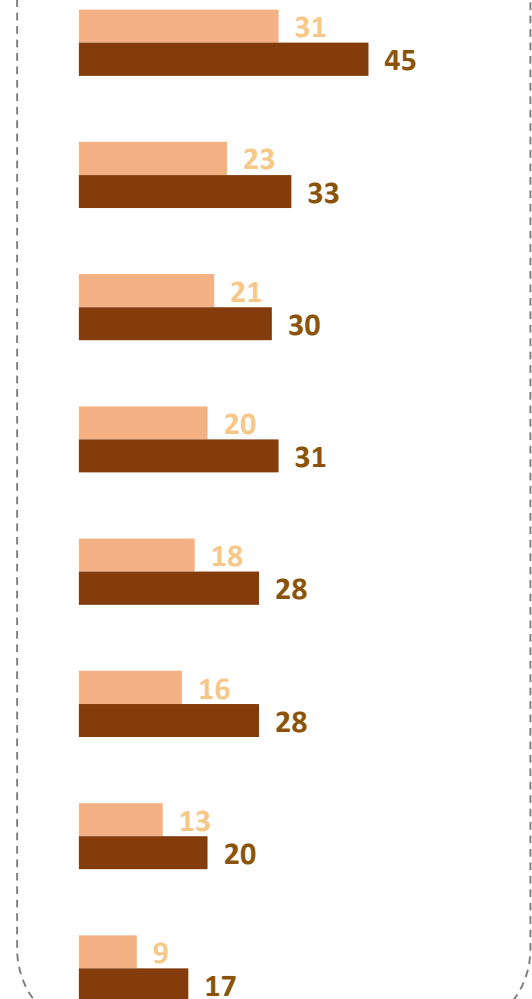


PROPORTION DE PERSONNES RÉPONDANT « NÉGATIVEMENT »



Réponses en fonction de sa visibilité en milieu professionnel

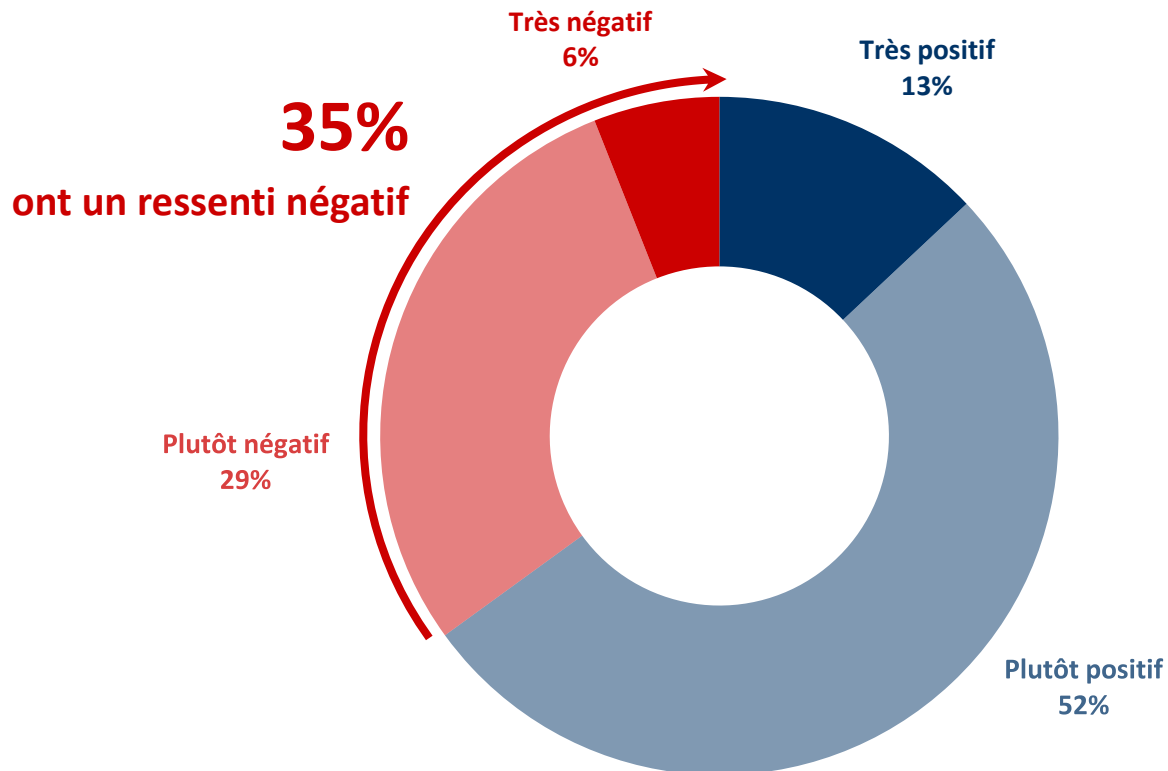
■ LGBT Visibles
■ LGBT non-visibles





QUESTION : 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, comme quelque chose de positif ou négatif pour votre bien-être quotidien au travail ?

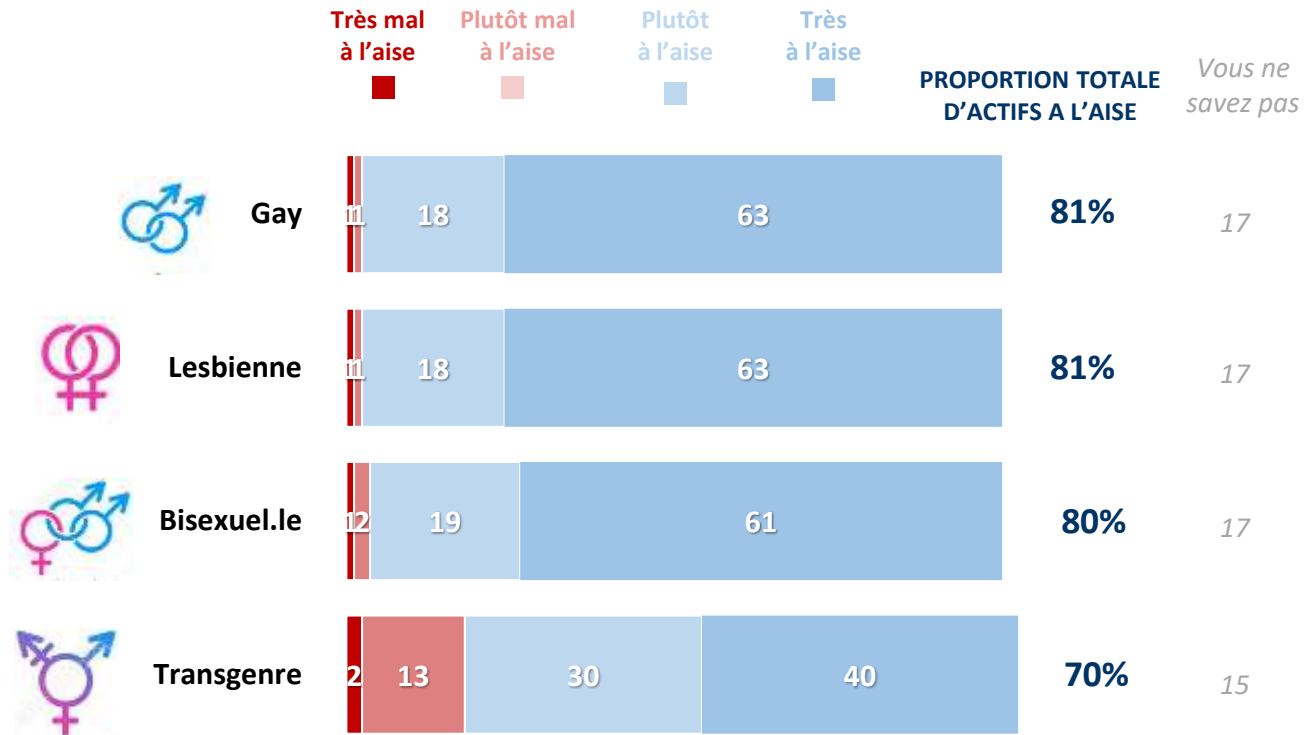
Base : **LGBT** non-visibles dans les organisations signataires de la Charte autre cercle





QUESTION : Personnellement, diriez-vous que vous seriez à l'aise, pas à l'aise, ou que vous ne vous poseriez pas la question face à un.e collègue qui se déclare être gay, lesbienne, bisexuel.le ou transgenre... ?

Base : ensemble des actifs travaillant dans les organisations signataires de la Charte autre cercle



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



84

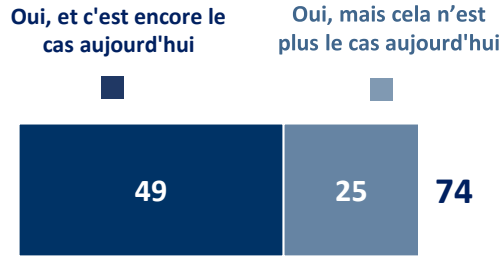


QUESTION : Et personnellement, dans votre organisation actuelle, avez-vous déjà... ?

Base : **LGBT** en couple avec une personne de même sexe travaillant dans les organisations signataires de la Charte autre cercle



Omis volontairement d'indiquer ou de parler du sexe de votre conjoint·e dans votre organisation



Renoncé à participer à un évènement organisé par votre entreprise où les conjoint·e·s des salarié·e·s étaient invité·e·s



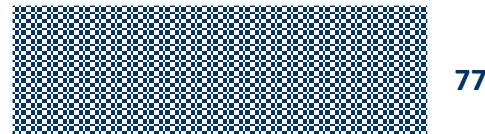
Renoncé à participer à un évènement informel organisé par des collègues où les conjoint·e·s des salariés étaient invité·e·s



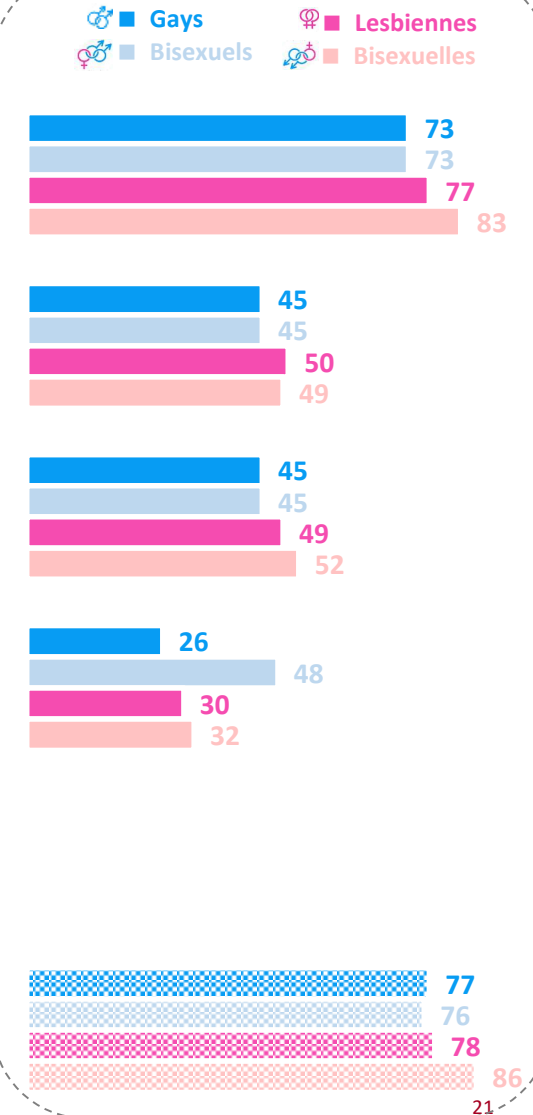
Renoncé à indiquer le nom de votre conjoint·e sur votre mutuelle



PROPORTION TOTALE DE LGBT EN COUPLE AYANT DÉJÀ RENONCÉ À AFFICHER LEUR ORIENTATION SEXUELLE/IDENTITÉ DE GENRE



Réponses en fonction de l'orientation sexuelle



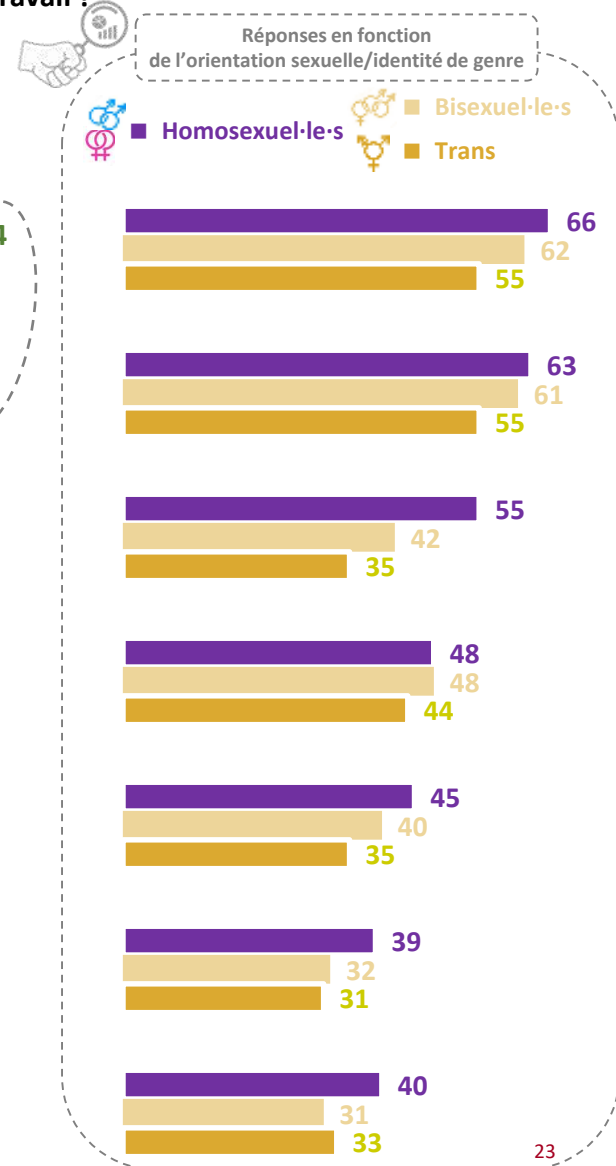
C | **Les actions à mener contre les discriminations et le soutien à la Charte de l'autre cercle**





QUESTION : Chacune des actions suivantes vous paraît-elle prioritaire, importante mais pas prioritaire ou secondaire pour améliorer l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail ?

Base : **LGBT** travaillant dans les organisations signataires de la Charte autre cercle



Proportion de LGBT jugeant cette action « prioritaire »



Des sensibilisations de l'encadrement



Des sensibilisations de l'ensemble du personnel



Des prises de parole de la Direction Générale



La présence d'une personne référente pour la diversité et la lutte contre les discriminations intégrant également les questions LGBT+



La présence de personnes non LGBT+ soutenant l'inclusion des personnes LGBT+ (allié-e-s, hétérallié-e-s) au sein de votre organisation (entreprise, collectivité...)



L'implication des organisations syndicales sur ce thème



La présence de Rôles Modèles LGBT+ au sein de votre organisation (entreprise, collectivité...)





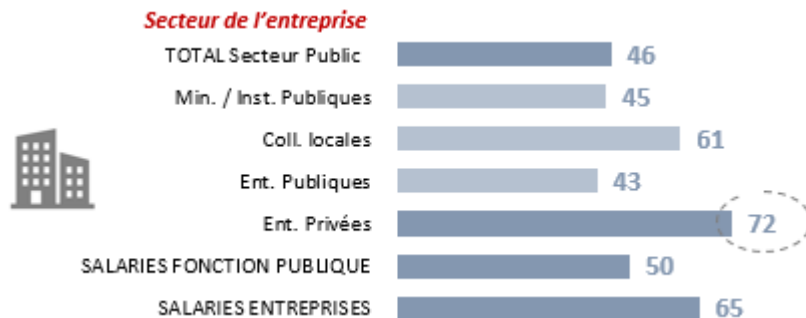
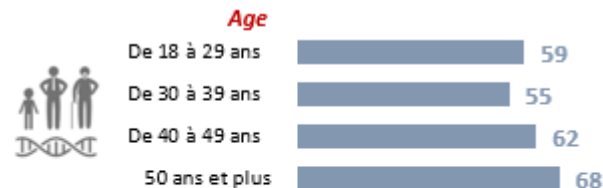
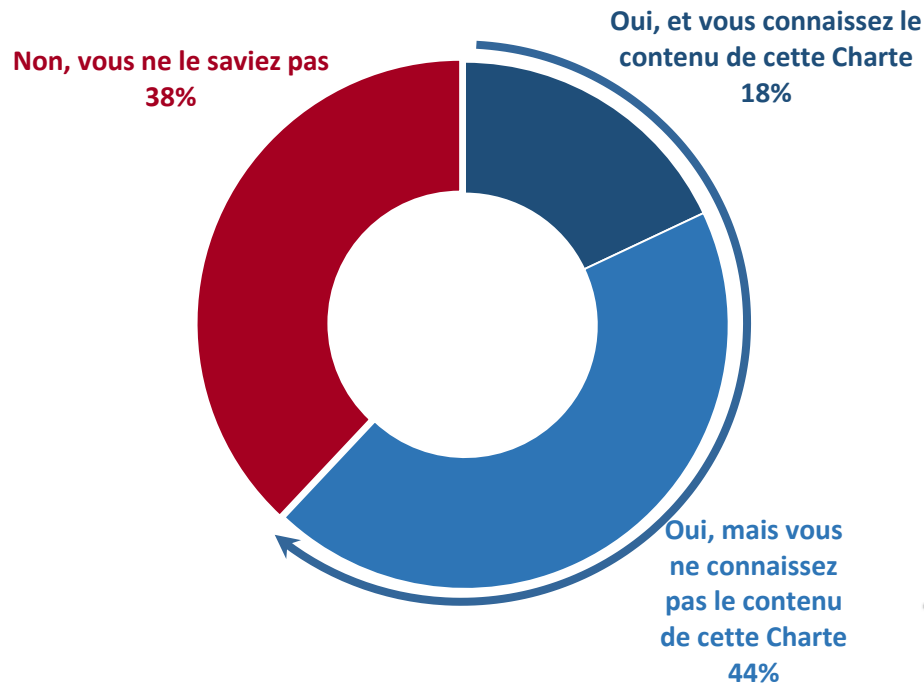
QUESTION : Savez-vous que votre entreprise ou organisation est signataire de la Charte d'Engagement LGBT+ de l'autre cercle, pour lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre ?

Base : ensemble des actifs travaillant dans les organisations signataires de la Charte autre cercle



+2 points depuis novembre 2017

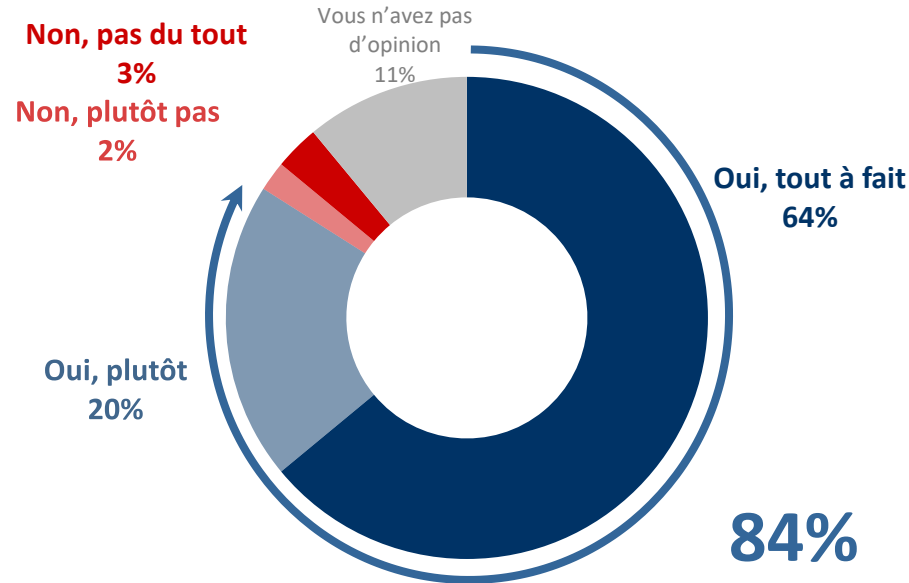
➡ AU TOTAL, 62% SAVENT QUE LEUR ORGANISATION EST SIGNAIRE





QUESTION : Et diriez-vous que vous soutenez l'engagement de votre entreprise ou organisation à travers la signature de la Charte d'Engagement LGBT+ de l'autre cercle ?

Base : ensemble des actifs travaillant dans les organisations signataires de la Charte autre cercle



84%
Soutiennent l'engagement

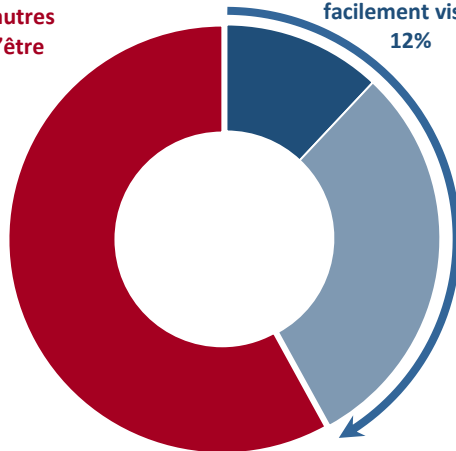


QUESTION : Diriez-vous que la signature de la Charte d'Engagement LGBT+ de l'autre cercle par votre entreprise ou organisation, vous a permis d'être plus facilement « visible » au travail ?

Base : **LGBT** travaillant dans les organisations signataires de la Charte autre cercle



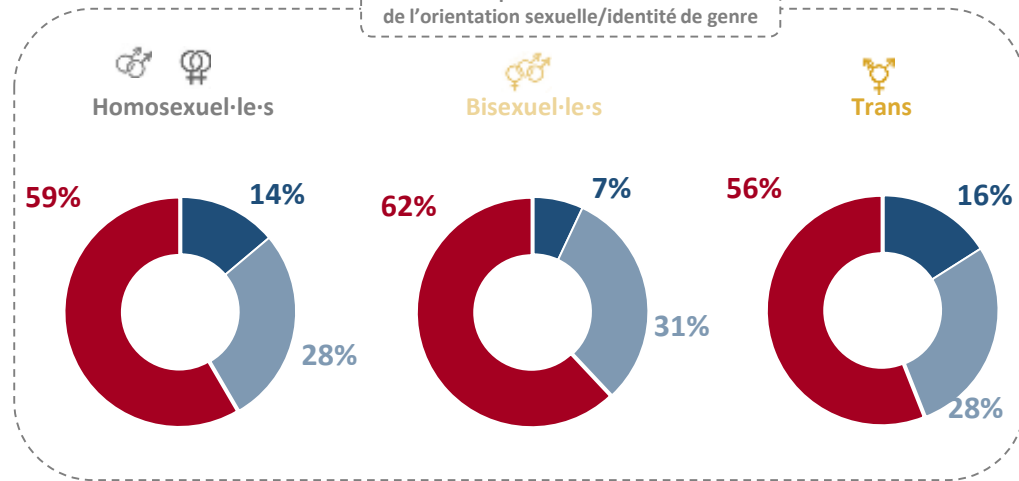
Non, et à votre connaissance, elle n'a pas permis à d'autres personnes de l'être
58%



Oui, elle vous a permis d'être plus facilement visible
12%

Non, mais elle a permis à d'autres personnes que vous de l'être
30%

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



+1 point depuis novembre 2017

42% des LGBT déclarent qu'elle a eu un impact sur la visibilité



Association créée en 1997, l'autre cercle est l'acteur français de référence de la promotion de l'inclusion des personnes LGBT+ au travail (Lesbienne Gay Bi et Transgenre), 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. L'association fédère 137 organisations publiques et privées signataires de la Charte d'Engagement LGBT+, réunissant 1,2 million de salarié·e·s et agents.

www.autrecercle.org