Baromètre LGBT+ 2022

autre cercle × ifop

Avec le soutien de

orange™ EY

— Sommaire

À propos 3

Les 10 indicateurs clés pour prendre le pouls de l'inclusion des LGBT+ 7

Les 4 enseignements majeurs de cette enquête 10

1er enseignement 11
2e enseignement 15
3e enseignement 17
4e enseignement 19

Et demain ? 22

L'engagement de notre partenaire Orange 24

Contact 27

À propos

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 plus de 180 organisations publiques et privées signataires de la Charte d’Engagement LGBT+ réunissant près de 2 millions de salarié·es et agent·es.

— À propos

— L'Ifop

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+.

— Baromètre LGBT+

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.

— Méthodologie

Le baromètre 2022 a été effectué sur la base d'un questionnaire auto-administré en ligne :

→ du 22 avril au 25 mai 2021 auprès de 1 068 salarié·es LGBT+ âgé·es de 18 ans et plus résidant en France métropolitaine, extrait d'un échantillon représentatif de la population salariée résidant en France métropolitaine de 12 003 personnes.

→ 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.

Au sein de cet échantillon de personnes exerçant actuellement une activité professionnelle, ont été identifiées 4 350 personnes LGBT+ et 25 629 personnes identifiées non-LGBT+.

L'acronyme LGBT+ signifie Lesbienne, Gay, Bisexuel·le, Transgenre.

Par convention, L'Autre Cercle privilégie la formule LGBT+ qui désigne les personnes Lesbiennes, Gays, Bisexuelles, Transgenres, Intersexes et toutes les personnes ne se reconnaissant pas comme hétérosexuelles et/ou cisgenres.

Nos deux échantillons

Échantillon des employé·es travaillant dans 53 organisations signataires de la Charte LGBT+ de L'Autre Cercle.

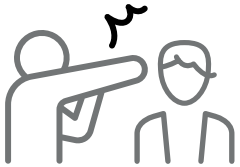
LGBT+

Échantillon représentatif des employé·es LGBT+ en France.

10 indicateurs clés pour prendre le pouls de l'inclusion des LGBT+ au travail en 2022

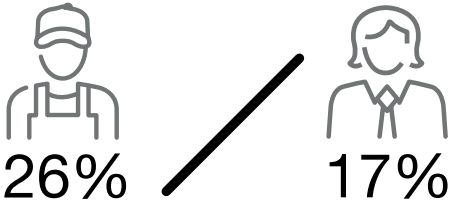
LGBT+

Échantillon représentatif des employé·es LGBT+ en France.

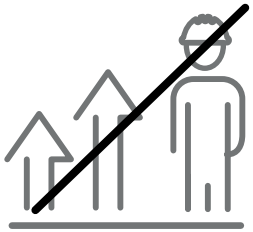


3 LGBT+/10

ont déjà été victimes d'au moins une agression LGBTphobe dans leur organisation et ces chiffres sont à la hausse. **(30 % en 2022 contre 26 % en 2020).**

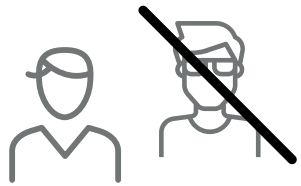


Parmi les LGBT+ victimes de discrimination de la part de leur direction, **26 % des ouvrièr·es contre 17 %** des cadres et professions intellectuelles supérieures déclarent avoir été victimes d'inégalités dans le déroulement de leur carrière.



1 LGBT+/4

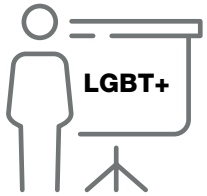
a été victime de discrimination de la part de sa direction et ces chiffres sont à la hausse. **(26 % en 2022 contre 20 % en 2020).**



1 LGBT+/2

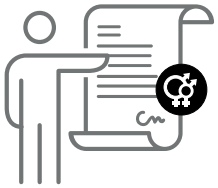
n'est pas visible dans son organisation.

Échantillon des employé·es travaillant dans 53 organisations signataires de la Charte LGBT+ de L'Autre Cercle.



63% des LGBT+

travaillant dans les organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle considèrent que le principal levier pour améliorer l'inclusion des personnes LGBT+ est de mener des opérations de sensibilisation de l'encadrement et de l'ensemble du personnel.



80% des LGBT+

visibles et 77 % des LGBT+ non visibles travaillant dans les organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle considèrent que le recadrage de comportements LGBTphobes leur a permis ou leur aurait permis de se rendre visible dans leur organisation.

61% des LGBT+

travaillant dans les organisations signataires de la charte sont visibles auprès de leurs collègues (+10 points par rapport à l'échantillon national). Ainsi, la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle a un impact positif sensible sur la visibilité des personnes LGBT+.

55% des LGBT+

ont déjà entendu des expressions LGBTphobes au travail contre **34 % des non-LGBT+.**

83%

des salarié·es soutiennent l'engagement de leur organisation à travers la signature de cette charte. La Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle est donc plébiscitée.

7 LGBT+/10

vivant en couple ont déjà omis volontairement de faire référence au sexe de leur conjoint au travail.

Les 4 enseignements majeurs de cette enquête

— Premier enseignement

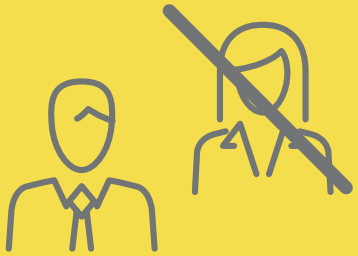
La visibilité des personnes LGBT+ dans leurs organisations ne progresse pas. L'évolution culturelle est lente.

1 LGBT+ /2

n'est pas visible dans son organisation.

LGBT+

Échantillon représentatif des employé·es LGBT+ en France.



60%

sont invisibles auprès de la totalité ou d'une partie de leurs supérieur·es hiérarchiques direct·es.

Par rapport à 2020, ces chiffres sont relativement stables, il n'y a pas eu d'évolution positive en deux ans.

49%

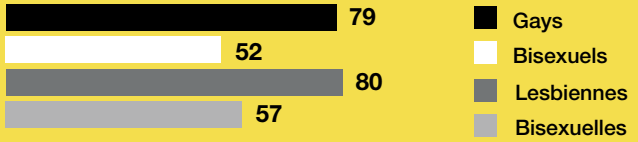
sont invisibles auprès de la totalité ou d'une partie de leurs collègues.

Échantillon des employé·es travaillant dans 53 organisations signataires de la Charte LGBT+ de L'Autre Cercle.

7 LGBT+ /10

vivant en couple ont déjà omis volontairement de faire référence au sexe de leur conjoint·e au travail.

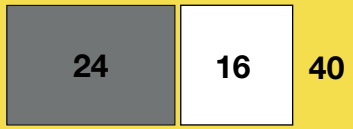
Réponses en fonction de l'orientation sexuelle

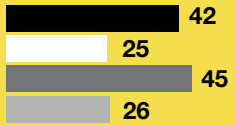


Cette forme d'autocensure nuit à leur inclusion et à leur bien-être au travail :

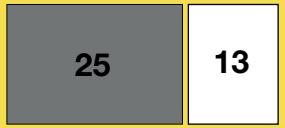
→ **4 LGBT+ sur 10** ont renoncé à participer à un événement informel organisé par des collègues où les conjoint·es étaient invité·es.

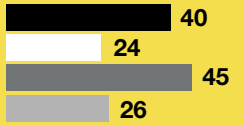
Proportion totale de LGBT+ l'ayant déjà fait





→ **4 LGBT+ sur 10** ont renoncé à participer à un événement organisé par leur entreprise où les conjoint·es étaient invité·es.





Oui et c'est encore le cas aujourd'hui

Oui, mais cela n'est plus le cas aujourd'hui

Cependant, la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle a un impact positif sensible sur la visibilité des personnes LGBT+.

61%

des LGBT+ travaillant dans les organisations signataires de la charte sont visibles auprès de la totalité ou d'une partie de leurs collègues (+10 points par rapport à l'échantillon national).

Échantillon des employé·es travaillant dans 53 organisations signataires de la Charte LGBT+ de L'Autre Cercle.

46%

sont visibles auprès de la totalité ou d'une partie de leur hiérarchie directe (+6 points par rapport à l'échantillon national).

— Zoom

La visibilité augmente avec la progression dans l'échelle sociale.

Ainsi, seules 42 % des ouvrièr·es sont visibles auprès de leur supérieur·es hiérarchiques direct·es contre 65 % des professions intellectuelles supérieures.

42%

65%

— Notre analyse

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

> La question de la visibilité ne doit pas être renvoyée aux seules personnes LGBT+

Cinq ans après la première édition de notre baromètre, la visibilité des personnes LGBT+ au travail n'a pas progressé. Seule une personne LGBT+ sur deux est visible dans son environnement professionnel. Pourquoi donc ? Quel est le frein puissant qui bloque la visibilité des LGBT+ ?

Leur propre censure ? Certes. Même dans les organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle, les personnes LGBT+ non visibles ont intégré le stigmate et ne ressentent pas leur invisibilité comme ayant un impact négatif sur leur évolution professionnelle ou leur bien-être quotidien au travail.

C'est dire le poids encore considérable de la norme hétérosexuelle et cisgenre. Comment faire pour que cela change ?

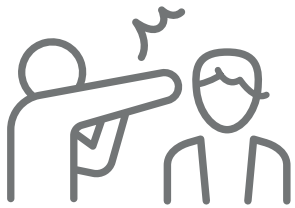
Comment faire pour que les personnes LGBT+ puissent tout simplement être elles-mêmes au travail ? Il faudrait commencer par ne pas faire peser l'enjeu de la visibilité sur leurs seules épaules.

Créer un climat bienveillant et inclusif qui permet d'être soi-même, c'est le rôle de chacune et de chacun. Et quelques paroles d'ouverture suffisent à changer l'ordinaire des personnes LGBT+, et notamment de celles qui se demandent encore si elles oseront se dévoiler.

Il est donc de la responsabilité des organisations de mettre en place ce cadre inclusif. Pour L'Autre Cercle, la visibilité est l'indicateur clé de l'inclusion. Et sa mesure doit être régulière.

Une organisation dans laquelle la visibilité des 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.

— Deuxième enseignement



Les discriminations LGBTphobes vécues par les LGBT+ sont à la hausse depuis 2020.

3 LGBT+ /10

ont déjà été victimes d'au moins une agression LGBTphobe dans leur organisation (30 % en 2022 contre 26 % en 2020).

Cependant, dans les entreprises signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle, les agressions vécues par les LGBT+ sont en net recul.

Une mise à l'écart des autres salarié·es

8 = (+3 depuis 2020)
16

Des insultes ou injures à caractère diffamatoire

7 (-1 depuis 2020)
18 (+3 depuis 2020)

Des moqueries désobligeantes ou des propos vexants

20 (-2 depuis 2020)
25 (+5 depuis 2020)

Des menaces de révéler l'orientation sexuelle ou l'identité de genre

4 = (+2 depuis 2020)
13

Des menaces d'agression sur les biens ou la personne (ex : menaces verbales en face ou par téléphone, par courrier ou sur internet…)

2 = (+3 depuis 2020)
1

Des actes de violences physiques (ex : gifles, coups, bousculades, empoignades…) ou sexuelles (ex : mains aux fesses)

2 = (+3 depuis 2020)
14

Proportion totale de LGBT+ victimes d'au moins un comportement LGBTphobe dans leur organisation

24 = (+4 depuis 2020)
30

Échantillon des employé·es travaillant dans 53 organisations signataires de la Charte LGBT+ de L'Autre Cercle.

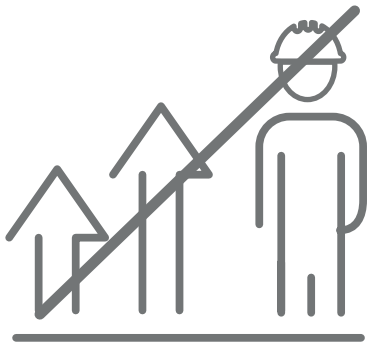
LGBT+

Échantillon représentatif des employé·es LGBT+ en France.

1 LGBT+ /4

a été victime de discrimination de la part de la direction (26 % contre 20 % en 2020)

Cependant, dans les entreprises signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle, ces discriminations sont en net recul.



LGBT+

Échantillon représentatif des employé·es LGBT+ en France.

Échantillon des employé·es travaillant dans 53 organisations signataires de la Charte LGBT+ de L'Autre Cercle.

	LGBT+	Signataires
Des inégalités dans le déroulement de carrière	8 + 12 = 20 (+3 depuis 2020)	5 + 8 = 13 (+3 depuis 2020)
Des inégalités dans la rémunération	7 + 11 = 18 (+4 depuis 2020)	5 + 5 = 10 (+3 depuis 2020)
Des inégalités dans les missions confiées	6 + 12 = 18 (+2 depuis 2020)	3 + 6 = 9 (+1 depuis 2020)
Des inégalités de traitement dans le recrutement	8 + 9 = 17 (+1 depuis 2020)	2 + 5 = 7 (+2 depuis 2020)
Proportion totale de LGBT+ victimes d'au moins une discrimination LGBTphobe de la part de la direction	13 + 13 = 26 (+6 depuis 2020)	7 + 9 = 16 (+4 depuis 2020)

Dans les 12 derniers mois

Il y a plus d'un an

La Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle démontre son efficacité pour combattre l'ensemble des LGBTphobies.

— Troisième enseignement

Le climat de LGBTphobie d'ambiance qui prévaut dans les organisations est sous-estimé, voire méconnu par les non-LGBT+.

Il existe un écart de perception notable des LGBTphobies entre personnes LGBT+ et non-LGBT+.

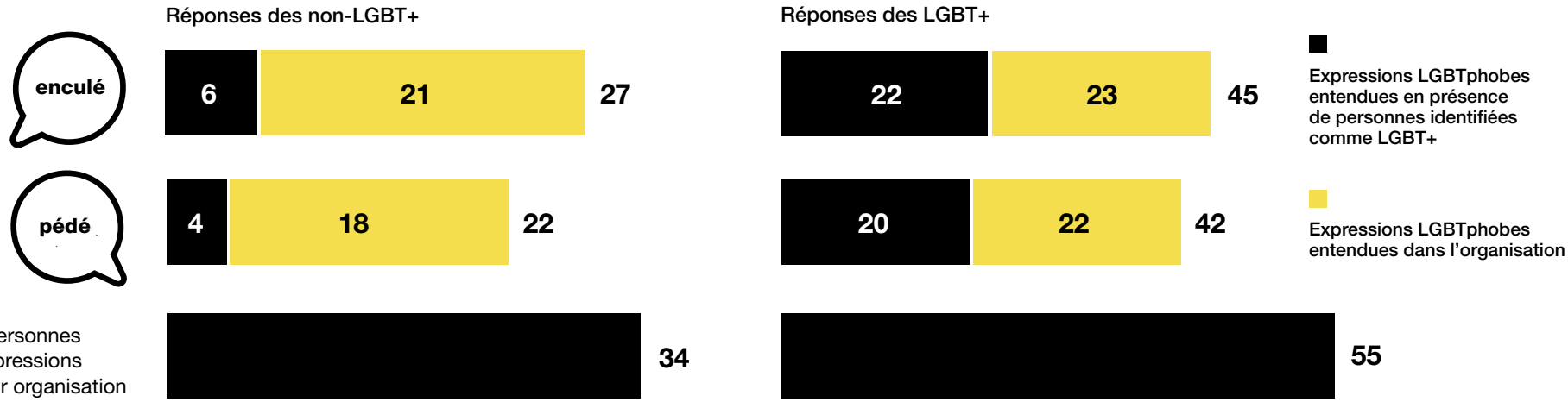
55%

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

34%

des non-LGBT+.

Échantillon des employé·es travaillant dans 53 organisations signataires de la Charte LGBT+ de L'Autre Cercle.



Proportion totale de personnes ayant entendu des expressions LGBTphobes dans leur organisation

— Notre analyse

Catherine Tripon
Porte-Parole Nationale
de L'Autre Cercle

> Tolérance zéro : la seule politique efficace pour lutter contre les LGBTphobies

Aujourd'hui, plus de 85 % des Français·es[1] considèrent que l'homosexualité est une sexualité comme les autres contre une minorité dans les années 70. Quel chemin parcouru !

Or cette perception positive, doublée d'une évolution des droits pour les personnes LGBT+, ne se retrouve pas dans le monde du travail, lui-même encadré par la loi et des règles.

Non seulement la situation ne s'améliore pas mais, notre enquête le montre, les discriminations et les agressions progressent. Même si l'on note de meilleurs résultats dans les organisations signataires de notre Charte d'Engagement LGBT+, les discriminations perdurent.

Il faut donc ouvrir les yeux, en finir avec l'idée reçue qu'il n'y aurait plus de combat à mener. Les rapports annuels RSE et la définition de la raison d'être dans le cadre de la Loi PACTE ne servent à rien si on n'affirme pas une tolérance zéro, si on ne met pas 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 bien trop souvent acceptés et banalisés.

Une démarche dans laquelle s'engagent de plus en plus les signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle.

1 « Le regard des Français sur l'homosexualité et la place des Français dans la société », enquête Ifop, 2019.

— Quatrième enseignement

Les intentions inclusives affichées par les organisations et l'ensemble des salarié·es ne correspondent pas aux réalités de terrain.

Ce paradoxe montre que le temps du changement est long.

Échantillon des employé·es travaillant dans 53 organisations signataires de la Charte LGBT+ de L'Autre Cercle.

→ Un soutien massif et stable à la charte

83%

des salarié·es soutiennent l'engagement de leur organisation à travers la signature de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle.

→ La perception d'entreprises inclusives

91%

des actifs travaillant dans les organisations signataires de la Charte de L'Autre Cercle considèrent que leur organisation est LGBTfriendly.

Cependant

Pour les LGBT+ travaillant dans ces organisations, les discriminations LGBTphobes sont le fait de leur environnement immédiat.

Les moqueries désobligeantes ou les propos vexants proviennent à **64% des collègues** et **à 31% des supérieur·es hiérarchiques.**

18%

des managers sont mal à l'aise face au coming out d'un·e collègue.

Et même dans les organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle, le silence est encore trop présent :

45%

des personnes LGBT+ victimes de propos vexants ou de remarques désobligeantes n'en ont pas parlé.

Échantillon des employé·es travaillant dans 53 organisations signataires de la Charte LGBT+ de L'Autre Cercle.

43%

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

→ La sensibilisation des employé·es : le principal levier pour améliorer l'inclusion des LGBT+.

63%

des LGBT+ travaillant dans les organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle considèrent que le principal levier pour améliorer l'inclusion des personnes LGBT+ est de mener des opérations de sensibilisation de l'encadrement et de l'ensemble du personnel.

— Notre analyse

Denis Triay
Président de la Fédération Nationale
de L'Autre Cercle

> Il ne suffit pas de se déclarer inclusif au dernier étage de la pyramide →

Voici donc le troisième opus de notre enquête sur l'inclusion des personnes LGBT+ au travail ; une enquête, je tiens à le souligner, qui fait référence au niveau national depuis sa création en 2017. Que nous apprend-elle ? Que la théorie du ruissellement ne peut s'appliquer aux comportements humains dans les organisations. Pour le dire autrement, si la bienveillance et l'inclusion doivent être énoncées au plus haut niveau des organisations et le sont de plus en plus - pour preuve, ce sont près de 180 organisations regroupant près de 2 millions de salarié·es ou d'agent·es qui sont désormais signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle - cela ne saurait suffire.

Malheureusement les convictions des dirigeant·es ne ruissellent pas, comme par magie, dans l'ensemble du corps social. Pour que leurs déclarations 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. Former et sensibiliser l'ensemble des dirigeant·es et des managers ainsi que l'ensemble du personnel à la prise de conscience des stéréotypes, des préjugés et de leur préjudice sur la performance de l'organisation et des individus, puis mesurer l'impact de ces actions : voici ce qui permet de transformer les comportements et d'améliorer très concrètement l'inclusion des personnes LGBT+ au travail.

Faisons le pari que la prochaine édition de notre baromètre recensera toujours plus d'organisations engagées à mesurer le niveau d'inclusion de leur collaborateur·rices LGBT+ et que leurs plans d'actions apporteront une régression significative de l'expression des LGBTphobies en leur sein.

L'Autre Cercle s'engage à toujours mieux accompagner ces employeurs dans leur politique d'inclusion et de diversité afin que la visibilité ne soit plus une prise de risque dans le monde du travail.

Et demain ?

10

leviers pour favoriser
la visibilité des LGBT+
au travail.

Proportion de LGBT+ visibles
pour qui cela a été de nature
à les rendre visibles

Proportion de LGBT+ non-visibles
pour qui cela aurait été de nature
à les rendre visibles

Échantillon des employé·es travaillant
dans 53 organisations signataires de
la Charte LGBT+ de L'Autre Cercle.

1 – Le fait d'avoir un·e supérieur·e hiérarchique direct·e bienveillant·e à l'expression de de son orientation sexuelle et de son identité de genre

2 – La garantie d'un environnement de travail favorable à l'expression de son orientation sexuelle et de son identité de genre

3 – Le recadrage de comportements LGBTphobes

4 – La sanction des cas de discriminations LGBTphobes

5 – La présence de collègues LGBT+ visibles

6 – La possibilité d'identifier des allié·es

7 – La signature d'une charte pour lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle

8 – Une prise de parole de la direction générale et/ou des organisations syndicales

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

10 – La présence de rôles modèles LGBT+ visibles au sein de l'organisation

L’engagement de notre partenaire Orange

— Témoignage

Gervais Pellissier
Directeur Général Délégué,
Directeur des Ressources Humaines
et de la Transformation, Groupe Orange

Éviter le “pink washing” grâce à la mesure et à l’action →

Nous sommes engagés depuis longtemps avec L’Autre Cercle afin de lutter contre toute forme de discrimination au travail. Pour agir efficacement, il est important d’évaluer le niveau d’inclusivité des organisations. Comprendre les freins, mesurer les progressions ou parfois les éventuels reculs, sont en effet des clés nécessaires pour maintenir les consciences éveillées, orienter les actions et éviter le piège du “pink washing”.

Aussi, nous sommes fiers d’être sponsor de la 3e édition du baromètre et de participer à la diffusion de ses résultats. »

Chef de Projet
Alain Gavand

Cheffe d'Édition
Marlies Demeulandre

Consultant Communication
François Leloup-Collet

Direction Artistique et Graphisme
Élodie Aondetto

© 2022 L'Autre Cercle | Tous droits réservés

autre cercle

18 rue Ramus – 75020 Paris
barometre@autrecercle.org
www.autrecercle.org