



autre cercle
diversité et inclusion



LGBT & MONDE DU TRAVAIL EN 2017

Quelles expériences ? Quelles perceptions ? Quelles attentes ?

Être Lesbienne Gay Bi ou Trans dans le monde du travail en 2017

En 2013, l'association l'Autre Cercle lance la « Charte d'Engagement LGBT », aujourd'hui signée par plus de 60 organisations, publiques comme privées, qui **souhaitent agir en faveur d'un monde du travail qui inclut les personnes LGBT**. C'est pour mesurer les **ressentis et perceptions** des questions LGBT au sein de ces organisations et pour évaluer l'impact concret de la Charte d'Engagement que l'Autre Cercle a fait appel à l'Ifop, institut de sondages et d'études marketing, pour réaliser **une consultation ouverte** de mi-octobre à mi-novembre 2017.

Cette **première édition du « Baromètre LGBT Autre Cercle - Ifop »** a bénéficié d'une large participation puisque plus de 6500 personnes, du secteur public comme privé, hétérosexuel. le.s comme LGBT, cadres et employé.e.s, issu.e.s de métropole et d'outre-mer, y ont répondu. **Un succès qui permet d'apporter une contribution importante à la compréhension de la condition des personnes LGBT dans le monde du travail en France 2017.**

« Cette enquête révèle que l'engagement des organisations signataires de la Charte de l'Autre Cercle porte ses fruits. Des discriminations subsistent, mais le sentiment d'inclusion y est plus fort. C'est particulièrement encourageant »

« Cette première consultation a permis d'interroger un échantillon très large avec une grande diversité de profils. L'Ifop est heureux d'avoir contribué avec l'Autre Cercle à une meilleure compréhension des enjeux LGBT dans le monde du travail. »

Marie-Hélène GOIX
Présidente Fédération Autre Cercle



FRÉDÉRIC DABI
Directeur Général Adjoint IFOP



*Lesbienne, Gay, Bi, Trans

Une première consultation réussie



2 tiers du secteur public (62%)
1 tiers du secteur privé (38%)

79% d'hétérosexuel.le.s
17% de LGBT
54% de femmes
45% d'hommes



36% de cadres ou dirigeant.e.s
39% de cadres moyens
25% d'employé.e.s ou ouvrier.e.s

6698 RÉPONDANT.E.S
issu.e.s de 41 organisations



91% en CDI
9% en CDD

47% d'Île-de-France
53% autres régions



12% de 18/29 ans
24% de 30/39 ans
31% de 40/49 ans
33% de 50 ans et +

Résultats de la consultation auprès des organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT Autre Cercle



Un jugement globalement positif en matière d'**inclusion**...

	Ensemble des répondant.e.s
89% des LGBT se sentent bien intégré.e.s au sein de leur organisation (72% des transgenres*)	89%
59% sont satisfait.e.s de leurs possibilités d'évolution professionnelle	56%
69% estiment que la situation au sein de leur organisation est satisfaisante en ce qui concerne la prévention des discriminations et la promotion de la diversité	73%

77% des LGBT recommanderaient à l'un.e de ses proches de venir travailler dans leur organisation

*En raison de la faiblesse des effectifs, ces résultats sont à considérer avec prudence

...mais des écarts de perceptions au sujet des **discriminations**



seuls **9%** des hétérosexuel.le.s contre **30%** des LGBT disent avoir déjà constaté des discriminations à l'égard d'homosexuel.le.s dans leur organisation.

Les 3 principales discriminations



Constatées par les hétéros

1^{ère}	Moquerie de la part des collègues	76%
2^e	Moqueries de la part de la direction ou des managers	34%
3^e	Mise à l'écart de la part des collègues	27%



Subies par les LGBT

1^{ère}	Moquerie de la part des collègues	60%
2^e	Mise à l'écart de la part des collègues	31%
3^e	Inégalité dans le déroulement de la carrière	29%



À l'aise ? Mal à l'aise ? Quel sentiment face aux LGBT ?

Comment les répondant.e.s se sentent-elles/ils face à un.e collègue ... ?



À l'aise



Mal à l'aise



Ne se posent pas la question

... gay ou lesbienne

73%

3%

24%

... transgenre

64%

15%

21%

LA CHARTE D'ENGAGEMENT LGBT

PERCEPTION DE SA MISE EN PLACE



60%

des répondant.e.s savent que leur organisation a signé la Charte



85%

approuvent la signature de la Charte par leur organisation



27%

considèrent qu'elle a permis de faciliter la visibilité des LGBT

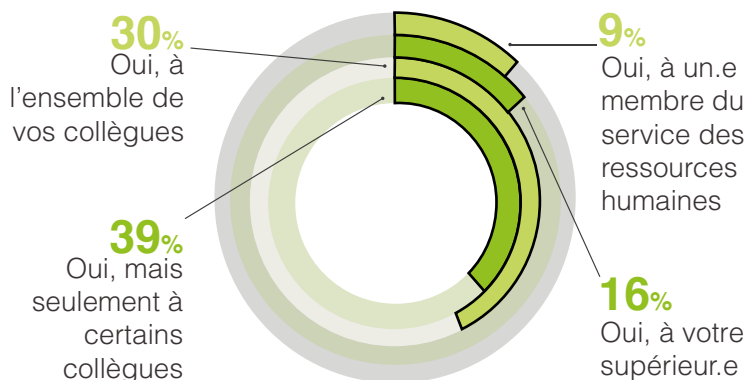
18%

en connaissent le contenu

Être **visible** ou **invisible** ? Le dilemme

71% des lesbiennes, gays et bisexuel.le.s déclarent être « visibles » au sein des organisations signataires (à comparer au tiers de « visibles » évalué en moyenne dans d'autres études de la Halde, du Défenseur des droits ou de l'Autre Cercle)

Parmi les LGB, les hommes sont plus visibles que les femmes (75% contre 64%), signe de l'existence d'un probable « double plafond de verre » dans le monde du travail pour les femmes lesbiennes et bisexuelles.



Comment s'assurent-ils d'être invisibles ?



73% des « invisibles » s'en assurent en ne parlant pas de leur vie privée

14% font croire qu'ils/elles sont hétérosexuel.le.s

* à comparer 2/3 d'« invisibles » constaté.e.s en moyenne dans d'autres études de la Halde ou du Défenseur des droits.



Secteur public



Secteur Privé

Plus de moqueries dans le public Plus d'inégalités dans le privé

des LGBT victimes de discriminations disent avoir fait face :

62%

56%

à des moqueries

27%

31%

à des problèmes d'inégalités dans le déroulement de leurs carrières

CONNAISSANCE DES ENGAGEMENTS EFFECTIFS



Garantie effective des mêmes droits en matière de parentalité

71%



Sensibilisation des personnels

63%



Sensibilisation des dirigeant.e.s

60%



Prise de paroles des dirigeant.e.s

59%



Mise en place de règles contre les discriminations

64%

LES 3 MESURES LES PLUS UTILES de la Charte d'Engagement



Des actions de sensibilisations de l'ensemble du personnel et de l'encadrement sur les questions LGBT



La présence d'un.e référent.e diversité dans l'organisation



Des prises de paroles de la direction générale sur les questions LGBT

5 ENSEIGNEMENTS

de cette consultation auprès des organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT Autre Cercle



- ▶ **29%** des LGBT sont « **invisibles** » au travail...
...contre 5% dans les cercles amicaux et 13% familiaux



- ▶ Moins de **4%** des répondant.e.s sont « **mal à l'aise** » face à un collègue gay, lesbienne ou bisexuel...
...mais 15% le sont face à une personne transgenre



- ▶ **83%** des hétérosexuel.le.s n'ont pas constaté de discriminations à l'encontre des homosexuel.le.s au travail...
...contre 67% des LGBT



- ▶ **85%** des répondant.e.s (LGBT comme hétérosexuel.le.s) **soutiennent la signature de la « Charte d'Engagement LGBT Autre Cercle »** par leur organisation...
... et seuls 4% s'y opposent



- ▶ **63%** des personnes qui connaissent l'existence de la Charte ont constaté après sa signature par leur organisation des **actions de sensibilisation sur le thème de l'inclusion des LGBT**



autre cercle
diversité et inclusion



À propos de l'Autre Cercle

Créée en 1998, l'Autre Cercle est une association de professionnels LGBT (Lesbienne Gay Bi et Trans, et leurs ami-e-s), dont la vision est un monde professionnel épanouissant, inclusif et respectueux de toutes les personnes dans toute leur diversité quelle que soit leur orientation sexuelle ou identité de genre.

www.autrecercle.org

À propos de l'IFOP

Précurseur sur le marché des sondages d'opinion et des études marketing depuis bientôt 80 ans, l'IFOP est aujourd'hui l'un des leaders de son secteur. Structuré autour de 7 expertises (Opinion & Stratégies d'entreprise, Consumer & Retail, Beauty, Services, Médias & Numérique, Santé et Luxe), l'Ifop crée de la valeur pour ses clients en sécurisant la qualité de l'information recueillie et en lui donnant du sens et de la perspective.

Partenaires de l'Autre Cercle

