

**Sous le haut patronage de
Monsieur Emmanuel MACRON
Président de la République**

**Edition 2019 des Rôles Modèles LGBT+
& Allié·e·s**

**Dossier de presse
Le 16 mai 2019**



autre cercle
diversité et inclusion

radiofrance

LA
TRIBUNE
PARTAGONS L'ÉCONOMIE

EVERSHEDS
SUTHERLAND



HERBERT
SMITH
FREEHILLS


BNP PARIBAS


outstanding

Sommaire

1.	Communiqué de presse	Page 3
2.	Pourquoi ce projet ? <i>Par Christophe Berthier, Président de l'Autre Cercle</i>	Page 6
3.	LGBT+ : le long chemin de la visibilité... <i>Par Catherine Tripon, Porte-parole de l'Autre Cercle</i>	Page 7
4.	Les lauréat·e·s sont ...	Page 8
5.	Qu'en pensent-ils/elles ? – verbatims de lauréat·e·s	Page 11
6.	Les partenaires du projet	Page 14
7.	Les membres du jury et leur engagement	Page 17
8.	Les principaux enseignements de cette édition 2019 <i>Par Alain Gavand, Vice-président de l'Autre Cercle et chef de projet</i>	Page 20
9.	Contacts Presse	Page 23

L'Autre Cercle dévoile la liste des 60 Rôles Modèles LGBT+ & Allié·e·s au travail

Parmi les lauréat·e·s de cette première édition française :

- **Dans la catégorie « Rôle Modèles LGBT+ dirigeant·e·s »,** *Didier Schil (Directeur Délégué du Groupe Atlantic), Sophie Delannoy (Directrice Développement Sud-Est d'Auchan Retail France) ou encore Sébastien Petit (Directeur Social Media Europe de Blizzard Entertainment),*
- **En tant que Rôle Modèles LGBT+ leaders,** *Jean-Marie Boutin (Directeur Associé chargé des Relations Institutionnelles d'Accenture) et Valérie Hallouin (Transformation & Organization - FAST Program - HR projects leader chez Renault),*
- **Et dans la catégorie des Allié·e·s,** *Jean-Laurent Bonnafé (Administrateur Directeur Général de BNP Paribas), Nicolas Sekkaki (Président d'IBM France) et Patrick Dixneuf (Directeur Général d'Aviva Europe et d'Aviva France).*

L'Autre Cercle, l'association française référente pour l'inclusion des personnes LGBT+¹ au travail, a révélé hier soir la liste des 60 rôles modèles et allié·e·s LGBT+ en France lors d'une cérémonie qui a réuni 500 décideur·e·s du monde économique ou engagé·e·s sur la thématique.

Organisée avec OUTstanding, qui réalise l'équivalent dans le monde anglo-saxon depuis 5 ans avec le Financial Times, cette première édition française a permis de recueillir 115 candidatures. Parmi elles, 60 personnalités ont été sélectionnées par le jury². Ces 40 rôles modèles LGBT+, membres ou non d'une instance de direction, qui font figure d'exemples encourageants et ces 20 dirigeant·e·s Allié·e·s contribuent, par leur engagement, à l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail.

La liste des 60 rôles modèles et allié·e·s LGBT+ est disponible sur : www.autrecercle.org

Selon le rapport de la Human Rights Campaign (HRC) Foundation (2018), aux Etats-Unis, 46% des salariés LGBT+ disent être « dans le placard » au travail. Toutes les enquêtes antérieures en France concluent que deux tiers d'entre eux ne sont pas visibles. Alors qu'être « invisible » n'est pas propice à l'épanouissement et à l'expression de tous les talents, être visible confronte certains LGBT+ aux tabous et aux LGBT-phobies.

Pour **Alain Gavand, Vice-président de l'Autre Cercle et Chef de projet** : « *De nombreux salarié·e·s LGBT+ doutent de leur inclusion réelle dans le monde du travail et voudraient partager simplement des éléments banals de leur vie privée avec leurs collègues, pour se sentir pleinement intégré·e·s à leur équipe sans artifice de confidentialité ou de maintien de secret de polichinelle qui stigmatise et crée une distance. C'est pourquoi, permettre aux LGBT+ d'être visibles, s'ils le souhaitent, tout en s'assurant que l'entreprise prévient toute forme de discrimination à leur égard, constitue un défi dans le monde du travail. C'est pour contribuer à atteindre cet objectif que l'Autre Cercle a lancé en France la première édition de ce top 60 !* ».

¹ Lesbienne, Gay, Bisexuel·le, Transgenre, intersexe et toutes les variations d'orientation sexuelle ou d'identité de genre

² Présidé par l'Observatoire de l'Autre Cercle, le Jury est constitué de 12 membres : Alain Gavand, vice-président de l'Autre Cercle (président du jury), Christophe Berthier, président de l'Autre Cercle, Catherine Tripon, porte-parole l'Autre Cercle, Bérénice Ravache, directrice de FIP, présidente comité diversité et égalité Radio France, Jean-Christophe Tortora, président La Tribune, Suki Sandhu, OUTstanding, Fondateur et Président, Involve, Alexandra Evreinoff, Directrice des Relations Internationales, INvolve (OUTstanding), Christian Nibourel, personnalité qualifiée, ex PDG d'Accenture, Déborah Attali, avocate à la Cour, partner, Eversheds Sutherland, Laurence Franc-Menget, avocate à la Cour, Herbert Smith Freehills, Pascal Bernard, DRH des Ministères sociaux (Travail-Emploi-Formation, Santé et Affaires sociales, et Sport et jeunesse), Anne Delbégue, DRH du Groupe Audiens

Au travers de ce projet, l'Autre Cercle souhaite :

- Communiquer de manière positive sur la thématique LGBT+ dans le monde du travail et faire évoluer les représentations,
- Réaffirmer la nécessité d'une visibilité dans le monde professionnel d'acteur·rice·s LGBT+ influent·e·s et/ou décisionnaires, en faisant émerger des rôles modèles, jusqu'alors absents,
- Associer les « allié·e·s » des personnes LGBT+, en valorisant leurs actions de soutien et d'inclusion.

« Cette première édition française de 60 Rôles Modèles LGBT+ & Allié·e·s au travail est organisée en partenariat avec Radio France, le média économique La Tribune, les deux cabinets d'avocats internationaux Herbert Smith Freehills et Eversheds Sutherland ainsi que BNP Paribas. Elle est la preuve par l'exemple qu'il n'est pas nécessaire de cacher son homosexualité ou sa transidentité pour occuper des postes de premier plan. », souligne **Christophe Berthier, Président de l'Autre Cercle**.

« On ne créera les conditions de visibilité que lorsque les directions RSE auront compris que l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont partie intégrante d'une politique diversité inclusive. », réaffirme par ailleurs **Catherine Tripon, Porte-parole de l'Autre Cercle**.

Les critères de sélection

Les candidat·e·s à l'édition 2019 des Rôles Modèles LGBT+ & Allié·e·s ont été évalué·e·s par le jury sur quatre critères :

- Les actions entreprises par la personne candidate pour faire de son entreprise ou organisation un lieu plus inclusif aux personnes LGBT+,
- Les activités auxquelles la personne candidate a participé en dehors de son lieu de travail pour contribuer à un changement favorable pour les personnes LGBT+,
- Les réussites professionnelles récentes de la personne candidate,
- La séniorité et/ou l'influence de la personne candidate dans son entreprise ou son organisation.

Trois catégories de lauréat·e·s pour ce Top 60

- **20 Rôles Modèles LGBT+ Dirigeant·e·s** sont des dirigeant·e·s qui se reconnaissent LGBT+ du secteur public ou privé, membres d'une instance de direction³ dont le succès professionnel, le parcours de vie, les valeurs ou le rôle social sont considérés comme un modèle à suivre, notamment auprès des personnes LGBT+. Ils/Elles contribuent, par leur engagement et leur visibilité, à une représentation positive des LGBT+.
- **20 Allié·e·s Dirigeant·e·s** sont des dirigeant·e·s du secteur public ou privé membres d'une instance de direction. Ils/Elles contribuent, par leur engagement, à l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail, sans être ou s'affirmer LGBT+.
- **20 Rôles Modèles LGBT+ Leaders** sont des personnes LGBT+ salarié·e·s du secteur privé ou agent·e·s du secteur public, non-membres d'une instance de direction, qui contribuent significativement à l'inclusion des LGBT+ dans le monde du travail.

« Pour l'Autre Cercle, l'analyse des résultats de la campagne d'appel à nominations et à candidatures est révélatrice de la visibilité des LGBT+ au travail en France. Ainsi, les candidatures émergent majoritairement des grandes entreprises dans le secteur tertiaire ; seule une candidature sur cinq provient d'une organisation inférieure à 300 personnes. En outre, elles émanent au trois quart d'Ile-de-France avec une sous-représentation féminine et concernent davantage des rôles modèles leaders que des dirigeant·e·s », conclut **Alain Gavand**.

³ Instance de direction : notamment Comité Exécutif (Comex), Comité de Direction (Codir), à l'exception des Conseils d'Administration, des Comités des Pilotage (Copil) ou des Comités Opérationnels (Comop)

A propos de l'Autre Cercle

Fondée en 1997, l'Autre Cercle est une association nationale 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.

Ses valeurs sont le respect, l'humanisme, l'indépendance, l'engagement et le pragmatisme.

Ses missions sont : d'observer et attester de la situation des personnes LGBT+ dans le monde du travail, d'accompagner, fédérer, engager les acteurs du monde du travail et ses membres et de promouvoir ses actions, ses valeurs et faire évoluer les mentalités.

Elle est à l'origine de la création en janvier 2013 de la Charte d'Engagement LGBT+ signée aujourd'hui par plus de 115 employeurs publics et privés.

Elle est aussi partie prenante en France de la rédaction et l'animation des Normes de conduites de l'ONU à destination des entreprises, afin de lutter contre les discriminations à l'égard des personnes LGBT+.

A propos de l'Autre Cercle et de ses réalisations : www.autrecercle.org

Pourquoi ce projet ?

Par Christophe Berthier, Président de l'Autre Cercle

L'homophobie, la transphobie, tout comme le sexisme, le racisme et l'exclusion des personnes en situation de handicap sont des poisons qui affaiblissent la richesse, la performance et la créativité des organisations.

Rappelons que pour l'entreprise, au-delà de l'approche humaniste, il y a un enjeu de performance qui se joue au travers de l'inclusion. Les organisations recherchent à mettre en œuvre des fonctionnements toujours plus agiles. Cette agilité s'appuie principalement sur le niveau de confiance entre les individus et nécessite obligatoirement une plus grande porosité entre la sphère personnelle et la sphère professionnelle. Rappelons que la confiance, c'est avant tout d'accepter de se mettre dans une position de vulnérabilité. Mais comment une personne LGBT+ peut s'inclure dans ce nouveau paradigme de travail si elle doit continuer à se cacher parce que l'organisation dénie leur existence et ne fixe pas de règles protectrices et de bienveillance à leur égard ?

Permettre aux LGBT+ d'être visibles, s'ils/elles le souhaitent, tout en s'assurant que l'entreprise prévient toute forme de discrimination à leur égard, constitue donc un défi dans le monde du travail.

Au travers de ce projet, l'ambition de l'Autre Cercle est de challenger par le contre-exemple les croyances résiduelles qui existent encore chez certains employeurs où être LGBT+ est un critère invalidant pour accéder à des postes à responsabilité, mais aussi de démontrer aux personnes LGBT+ qu'il n'est pas nécessaire de dissimuler une partie de leur identité pour réussir une vie professionnelle mais tout au contraire.

LGBT+ : le long chemin de la visibilité...

Par Catherine Tripon, Porte-parole de l'Autre Cercle

Il y a vingt ans, le sujet LGBT+ n'en était pas un. L'enjeu était déjà de citer les deux critères de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, afin de leur donner corps, de lever les interdits et les tabous, d'aborder un sujet qui n'était ni perceptible, ni politiquement correct.

La transposition des directives européennes dans le droit national, au début des années 90, puis les débats autour du Pacs, à la fin de cette même décennie, ainsi qu'autour du mariage pour les couples de même sexe, quelques « coming out » de personnalités publiques, une évolution de la société perceptible à travers les films et reportages et donnant une image positive des personnes LGBT+, tout a concouru à ce que le sujet soit « normalement » traité par les employeurs et à ce que la visibilité dans la société se retrouve sur le lieu de travail.

Dans les faits, il en a été autrement. La frilosité des directions générales a ralenti les processus initiés par les responsables RH ou diversité qui souhaitaient naturellement traiter le sujet. Cet environnement n'a pas incité des responsables LGBT+ à faire leur « coming out » en interne. Or, tout critère de diversité a besoin d'être incarné par des personnalités concernées par celui-ci. Nous le constatons bien quand nous abordons le sujet de l'égalité femme/homme, l'origine, le handicap, où des figures emblématiques donnent une image positive et une perspective pour les nouvelles générations qui assument ce qu'elles sont dans leur vie privée.

Cela fait près de six ans que nous appelions un certain nombre de dirigeant·e·s LGBT+ de haut niveau dans le monde du travail à s'engager publiquement, en sachant qu'il n'y a aucun enjeu en ce qui les concerne, car ils ou elles sont reconnu·e·s pour leurs compétences, leur réussite professionnelle et leur notoriété. Nous avons identifié cette carence de dirigeant·e·s visibles dans plusieurs de nos publications (Livres Blancs 2003 et 2014, « Mon employeur a fait son coming out », « 20 ans et dans 10 ans »).

Les refus répétés de dirigeant·e·s à vouloir se rendre visibles nous confirment qu'il fallait forcer le destin. Cette première édition des Rôles modèles LGBT+ et Allié·e·s illustre de manière positive l'exemplarité des nouvelles générations de rôles modèles LGBT+ et construit ce pari du « vivre ensemble », vecteur de cohésion sociale. Elle montre le chemin...

Les lauréat·e·s sont ...

Dans la catégorie Rôles Modèles LGBT+ Dirigeant·e·s

Laurent	BOURGOIN	ETUDE NOTARIALE BOURGOIN	Notaire et Directeur de l'Etude
Erick	BOYADJIAN	BARREAU DE TOULOUSE	Avocat et ancien Vice-bâtonnier
Stephane	CAMPANA	CABINET D'AVOCATS S. CAMPANA	Avocat et ancien Bâtonnier du Barreau de la Seine Saint Denis
Sophie	DELANNOY	AUCHAN RETAIL France	Directrice Développement Sud-Est
Sandrine	DOLIGNON	SODEXO ENTREPRISE	Directrice des Opérations FMGC (Fast- Moving Consumer Goods)
Frédéric	FOUGERAT	FONCIA GROUPE	Directeur de la communication, du marketing, de l'expérience client et de la RSE
Harald	FRANK-LERENDU	BOSCH FRANCE / BENELUX	Vice-président Communication et Affaires Publiques
Bruce	HEDGCOCK	BNP PARIBAS WEALTH MANAGEMENT	Directeur Marque et Communication
Yoann	LACAN	AIRBUS DEFENCE AND SPACE	Responsable Achats (CIS/DTO)
Frédérique- Marie	LAMOURET	FRANCE TELEVISIONS FRANCE 3 REGIONS	Directrice de la Stratégie numérique
Jean-Baptiste	MASSIGNON	CAPGEMINI	Executive Vice-President en charge des partenariats stratégiques internationaux
Brahim	NAÏT-BALK	HANDISPORT DES HAUTS-DE-SEINE	Directeur Départemental
Thierry	NICOL	AVANADE	Development & Marketing Executive
Sebastien	PETIT	BLIZZARD ENTERTAINMENT	Directeur Social Media Europe
Philippe-Quentin	REAL	CGI	Vice-président - Directeur Général Adjoint - CGI Business Consulting - Western & Southern Europe
Didier	SCHIL	GROUPE ATLANTIC	Directeur Délégué
André	SOBCZAK	AUDENCIA BUSINESS SCHOOL	Directeur Académique
Jean	SPIRI	ONEPOINT	Responsable de la Stratégie

Nicolas	STAMM	LA FOURCHETTE DES DUCS	Co gérant / Chef des Cuisines
Guillaume	TRICHARD	UNSA	Secrétaire Général Adjoint

Dans la catégorie Rôles Modèles LGBT+ Leaders

Céline	ANDRADA	AIRBUS	RH
Florian	BARATTE	EDF	Assistant Technique de Projet
Aurélien	BEAUCAMP	MICHAEL PAGE INTERIM MANAGEMENT	Manager Exécutif Senior
Sandrine	BERGÉ	BNP PARIBAS CARDIF	Ingénieure Conseil
Jean-Marie	BOUTIN	ACCENTURE	Directeur Associé en charge des Relations Institutionnelles
Mickael	BUCHERON	MINISTERE DE L'INTERIEUR PP	Brigadier – Chef de police
Chloé	CAPARROS	BCG	Project Leader
Lionel	CUFFET	MONOPRIX	Directeur de magasin
Bernard	DIENNE	GE (GENERAL ELECTRIC)	Directeur Commercial
Lauric	DUVIGNEAU	LA POSTE	Secrétaire Fédéral CFDT
Sandra	FORGUES	DSI TOULOUSE	Responsable SI
Valérie	HALLOUIN	GROUPE RENAULT	Transformation – HR Projects Leader
Claire	LAMBERTI	ORANGE	Responsable développement des compétences et Data Factory RH
Dominique	LAMOUREUX	E.THOS	Expert Ethique
Thierry	LESTRADE- GONZALEZ	MINISTERE SOCIAUX	Conseiller juridique
Caroline	MECARY	AVOCATE AUX BARREAUX DE PARIS ET QUEBEC	Avocate
David	MONTENOT	VILLE DE DIJON - DIRECTION DES MUSEES	Responsable Administratif et Financier
Christophe	PRADELS	IBM FRANCE	Directeur Grand Compte
Geoffroy	SEGHETTI	MASTERCARD	VP-Marketing & Communications Europe de l'Ouest
Matteo	WINKLER	HEC PARIS	Professeur Assistant

Dans la catégorie Allié·e·s Dirigeant·e·s

Isabelle	BASTIDE	PAGEGROUP	Présidente Directrice Générale
Matthieu	BEAUVAL	RADIO FRANCE	Directeur de l'Accélération et du Partage de l'Innovation
Miloud	BENAOUDA	BARILLA	Président région Europe de l'ouest
Patrick	BEZIER	AUDIENS	Président d'Audiens Care
Jean-Laurent	BONNAFÉ	BNP PARIBAS	Administrateur Directeur Général
Arnaud	BOSOM	GROUPE TF1	Directeur Général Adjoint Relations Humaines et RSE
Armelle	CARMINATI	MEDEF	Présidente du comité Entreprise Inclusive
Aline	CREPIN	RANDSTAD	Directrice Pôle Public et Insertion
Patrick	DIXNEUF	AVIVA	Directeur Général d'Aviva Europe et d'Aviva France
Florence	DOSSOGNE	NOKIA	France Country Senior Office Head
Agnès	FICHARD-CAROL	UNIVERSITE DE MONTPELLIER	Vice-Présidente
Michel	GINESTET	PFIZER FRANCE	Président
Clare	HART	FACE OCCITANIE	Présidente
Laurence	LAFONT	MICROSOFT	COO
Khalid	LAHRAOUI	ACCENTURE	Directeur exécutif en charge du département Assurances
Jean-Pierre	LETARTRE	EY	Président EY France, CEO EY Western Europe, Maghreb
Anne	POINTET	BNP PARIBAS	Directrice région Sud Est
Boris	ROMAN-DUBREUCQ	VILLE DIJON / DIJON METROPOLE	Directeur des Ressources Humaines
Nicolas	SEKKAKI	IBM FRANCE	Président
Germain	TERREAUX	OLIVER WYMAN	Partner

Qu'en pensent-ils/elles ? Verbatims de lauréat·e·s

Pouvoir être libre de s'affirmer LGBT+ est une opportunité pour être plus épanoui·e et reconnu·e

- **Sandra FORGUES – Responsable SI chez DSI et Présidente du CREPS¹ Toulouse - Centre de Ressources, d'Expertise et de Performance Sportive (Rôles Modèles LGBT+ Leaders) :**
« Je rêvais de ma vie en étant une femme, et là, aujourd'hui, je le vis. C'est juste génial ! »
- **Dominique LAMOUREUX – Expert éthique chez E.THOS (Rôles Modèles LGBT+ Leaders)**
« Je n'ai jamais laissé penser que mon homosexualité puisse impacter mon évolution professionnelle. »
- **Jean-Marie BOUTIN – Directeur Associé en charge des Relations Institutionnelles chez ACCENTURE (Rôles Modèles LGBT+ Leaders)**
« J'étais toujours dans le contrôle, dans le mensonge ; je n'étais pas authentique au travail, et c'était usant psychologiquement. »
- **Claire LAMBERTI – Vice-présidente MOBILISNOO (Rôles Modèles LGBT+ Leaders) :**
« Notre visibilité [en tant que trans] est notre opportunité d'être reconnus comme des membres de la société à part entière. »

Les personnes LGBT+ ont besoin de s'identifier à des Rôles Modèles pour progresser

- **Sophie DELANNOY - Directrice Développement Sud-Est chez AUCHAN RETAIL France (Rôles Modèles LGBT+ Dirigeant·e·s) :**
« Ma transition s'est bien passée grâce au travail et à la visibilité des personnes transgenres et alliées qui se sont exposées avant moi avec un niveau de risque parfois important. J'ai par ailleurs été inspirée par des personnes transgenres visibles dont l'exemple a été pour moi salvateur. »
- **Maître Caroline MÉCARY – Avocate au BAREAU DE PARIS (Rôles Modèles LGBT+ Leaders) :**
« Si mon parcours peut "inspirer ou aider ou accompagner" d'une quelconque façon les jeunes LGBT, être rôle modèle LGBT est à la fois un honneur et une fierté mais aussi une responsabilité que je saurais endosser. »
- **Laurent BOURGOIN - Notaire à Rennes (Modèles LGBT+ Dirigeant·e·s)**
« Faire partie de cette liste me permet de montrer à tous et toutes qu'il est possible de réussir et d'avoir une entreprise, quelle qu'elle soit, même quand on est gay. »

L'importance des politiques des entreprises ou organisations

- **Nicolas SEKKAKI – Président IBM FRANCE (Allié·e·s Dirigeant·e·s) :**
« Je crois que le monde de l'entreprise peut et doit influencer la société dans laquelle nous vivons et faire grandir des valeurs de tolérance et de vivre ensemble dans la diversité, la mixité et l'inclusion. En tant que dirigeant, j'ai la volonté et le pouvoir d'influencer la culture dans mon entreprise en ce sens. Ce n'est pas pour moi un devoir « corporate », mais une conviction personnelle ! »

- **Florian BARATTE – Assistant Technique de projet chez EDF (Rôles Modèles LGBT+ Leaders)**
« Les entreprises doivent avancer avec leur temps mais nous devons être là pour les aider et les accompagner dans ces changements. »
- **Jean-Pierre LETARTRE - Président EY France, CEO EY Western Europe, Maghreb (Allié·e·s Dirigeant·e·s)**
« La qualité des prestations que nous délivrons dépendra de plus en plus de notre ouverture aux différences, de notre intelligence collective et de notre capacité à créer un environnement inclusif. »
- **Bernard DIENNE – Directeur commercial chez GENERAL ELECTRIC (Rôles Modèles LGBT+ Leaders) :**
« Être ouvert et bien accueillir les employé·e·s LGBT+, c'est bien, le faire savoir c'est indispensable. »

Être acteur/riche du changement et faire évoluer les mentalités, en tant que Rôle Modèle LGBT+

- **Aurélien BEAUCAMP - Manager Exécutif Senior chez MICHAEL PAGE INTERIM MANAGEMENT (Rôles Modèles LGBT+ Leaders)**
« Je considère que c'est dans des réseaux encore plus larges comme ceux de l'Autre Cercle et d'OUTstanding, mais aussi avec les différents membres de ces deux organisations que l'on peut impacter durablement les représentations et peser davantage dans le débat. »
- **Mickaël BUCHERON – Brigadier-Chef de police au MINISTERE DE L'INTERIEUR (Rôles Modèles LGBT+ Leaders)**
« Adhérer à Flag¹, c'est déjà un acte militant. »
¹Association de lutte contre toutes formes de discriminations à l'encontre des gays, des lesbiennes, des bis et des transsexuels au sein des ministères de l'intérieur et de la justice.
- **Frédérique-Marie LAMOURET - Directrice de la stratégie numérique des régions France 3 (Rôles Modèles LGBT+ Leaders)**
« Mon investissement professionnel et personnel ne connaît pas de jour de relâche pour faire savoir, expliquer, rendre visible, mobiliser. »
- **Yoann LACAN - Responsable Achats (Communication, Intelligence & Sécurité) chez AIRBUS DEFENCE AND SPACE (Rôles Modèles LGBT+ Dirigeant·e·s) :**
« Être un rôle modèle LGBT+ n'est pas une fin en soi. C'est un état d'esprit, un acte fort, une décision consciente de faire une différence ».
- **Valérie HALLOUIN - Leader projets Ressources Humaines pour la direction Transformation & Organisation du Groupe Renault (Rôles Modèles LGBT+ Leaders) :**
« Si je peux aider au moins une personne LGBT à se sentir elle-même dans l'entreprise, ce sera une victoire dans un monde industriel où le sujet reste encore tabou. »
- **Céline ANDRADA – RH chez Airbus (Rôles Modèles LGBT+ Leaders) :**
« Je vais aider à construire de bonnes fondations pour que un jour, peut-être, il n'y ait plus besoin d'en parler. »

Être acteur/riche du changement et faire évoluer les mentalités, en tant qu'Allié·e·s

- **Germain TERREAUX - Partner chez Olivier Wyman (Allié·e·s Dirigeant·e·s) :**
« Faire son "coming out" en tant qu'allié n'est pas toujours une évidence. [...]. En fait, on a tout à gagner, quand on est un allié, à être "out" et à assumer qu'on peut aider les autres à mieux s'assumer »

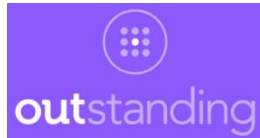
en faisant des petits efforts qui ne nous coûtent finalement pas grand chose mais apportent énormément autour de nous. »

- **Patrick BEZIER – Président AUDIENS CARE (Allié·e·s Dirigeant·e·s) :**
« Je reste engagé dans l'accompagnement des secteurs professionnels de la culture [...]. Cet engagement inclut de les protéger des stigmatisations, des discriminations et de la bêtise. »

Les conséquences de la LGBTphobie

- **Thierry LESTRADE-GONZALEZ – Conseiller juridique – Ministères sociaux (Rôles Modèles LGBT+ Leaders) :**
« Le harcèlement, qu'il soit contre les LGBT+ ou pour toute autre raison, peut causer d'énormes dégâts, parfois irréversibles, mais il n'est pas une fatalité. »
- **Anne POINTET – Directrice Région Sud-Est chez BNP Paribas (Allié·e·s Dirigeant·e·s) :**
« Je crois aussi nécessaire de donner aux proches (familles, amis ou collègues) de personnes LGBT des espaces de discussions et de rencontres pour lever les éventuels tabous. »

Les partenaires du projet



Co-opérateur du projet

OUTstanding est une association professionnelle, créée en 2013, dont les adhérents sont en majorité des multinationales. Elle travaille directement avec des leaders LGBT+, ainsi qu'avec leurs allié·e·s, pour promouvoir un changement de mentalité et créer un environnement inclusif. L'organisation offre à ses adhérents une série d'évènements, ayant lieu au Royaume-Uni et à l'étranger, où elle met en avant ses rôles modèles, ainsi que des programmes de développement. OUTstanding, marque de la société anglaise INvolve Ltd, œuvre pour un monde plus inclusif et est à l'origine des listes de rôles modèles et allié·e·s, réalisées jusqu'à présent en partenariat avec le Financial Times, et célébrant les leaders LGBT+, leurs allié·e·s, ainsi que les futurs leaders dans le milieu professionnel.

radiofrance Partenaire média

Depuis plusieurs années, Radio France mène une politique volontariste en faveur de la diversité et de l'égalité des chances, avec un double objectif : l'égalité de traitement et l'équité entre les salarié·e·s. Des actions de formation et de sensibilisation sont ainsi menées par la Délégation à l'égalité des chances et la Direction des Ressources Humaines de Radio France pour faire évoluer les mentalités mais aussi lutter contre les discriminations et les préjugés au sein de l'entreprise.

C'est dans le cadre de cette politique en faveur de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion, que Radio France a notamment signé en décembre 2018 la Charte d'Engagement LGBT+ de l'Autre Cercle, confirmant son implication dans la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre.

Ces pratiques sont coordonnées par le Comité Diversité, présidé par Bérénice Ravache et composé de représentant·e·s de toutes les chaînes et les principales directions transverses de l'entreprise, en lien étroit avec Sophie Coudreuse, déléguée à l'Égalité des chances.

Les nombreuses actions mises en place ont permis à Radio France de voir renouveler son Label Diversité AFNOR le 10 Juillet 2018 après un audit mené sur les pratiques de Radio France à Paris et en régions.



Partenaire média

Face à l'accélération des grandes transitions numérique, écologique, et sociétale, La Tribune s'affirme dans le paysage des médias français comme « le journal du monde qui change ».

Média de référence dans le secteur de l'économie et des finances, La Tribune s'appuie sur un héritage de 30 années d'innovations et de présences sectorielles sur tous les territoires.

Journal économique de proximité, son expertise éditoriale est basée sur un réseau de journalistes en prise avec l'économie réelle en région et dans les grandes métropoles. La Tribune est le seul média économique à posséder des hubs dans toutes les régions de France, lui donnant ainsi la capacité de traiter les informations locales à l'échelle nationale.

Média de la transformation, La Tribune se veut aussi média de solutions. Solutions pour un monde meilleur, équitable et durable ; un monde dans lequel mixité et diversité font la richesse des écosystèmes ; un monde dans lequel le partage et la générosité soient l'écho d'un accès facilité à l'éducation et l'égalité des chances. Ensemble, nous avons le pouvoir de construire le monde que nous souhaitons.

EVERSHEDS SUTHERLAND Partenaire Entreprise

Eversheds Sutherland est un cabinet d'avocats d'affaires international, présent dans les principaux centres économiques avec 67 bureaux dans 34 juridictions. En France, le cabinet conseille de grands groupes mondiaux, des fonds de private equity, des institutions financières, des entreprises de croissance et start-ups dans tous les domaines de l'économie.

Pour s'attacher les talents et fournir le meilleur service possible à ses clients, le bureau de Paris œuvre activement en faveur de l'égalité des genres, de la diversité et de l'inclusion afin que ses 40 salarié·e·s, 110 avocat·e·s et 20 associé·e·s puissent être eux-mêmes dans le cadre de leur travail et atteindre leur plein potentiel.

Il est ainsi le premier cabinet d'avocats à avoir signé, dès 2008, la Charte de la Diversité, texte d'engagement proposé à la signature de tout employeur, qui souhaite par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations. Dans le prolongement de cet engagement, le bureau de Paris a signé la Charte d'Engagement LGBT+ de l'Autre Cercle.

Les engagements ainsi pris sont mis en œuvre à travers un certain nombre d'actions et de partenariats. Le cabinet est partenaire du Club XXIe siècle, une association qui œuvre depuis 2004 pour une perception positive de la diversité et de l'égalité des chances au sein de la société française. Sur la question de l'inclusion des personnes LGBT+, le cabinet s'est également engagé aux côtés de l'association LGBT+ de l'ESCP Europe (Escape) en parrainant les LGBT Talents et en co-animant un workshop *How to stand up for your diversity?*. En interne, les salarié·e·s, avocat·e·s et associé·e·s animent plusieurs networks, lesquels visent à faire prospérer un environnement inclusif au sein du cabinet : gender network, BAME network et LGBT+ network (Perspective).

C'est donc avec conviction que le cabinet a choisi de s'engager aux côtés de l'Autre Cercle dans la mise en place de ce premier Top 60 des Rôles Modèles LGBT+ et Allié.e.s qui nous réunit aujourd'hui, en offrant un accompagnement juridique *pro bono* et en valorisant le temps passé sur ce projet par ses collaborateurs·rices. et associé·e·s.



HERBERT
SMITH
FREEHILLS

Partenaire entreprise

Herbert Smith Freehills est un cabinet d'avocats d'affaires international présent en France depuis 1964. Acteur majeur du droit des affaires en France, Hebert Smith Freehills compte parmi ses clients de nombreuses sociétés du CAC 40 et du SBF 120 ainsi que des investisseurs institutionnels français et étrangers. Le cabinet offre à ses clients ses compétences sur tous les aspects clés des opérations de la vie des affaires.

Le cabinet s'est toujours engagé pour promouvoir la Diversité et favoriser une approche inclusive. Fort de cet ADN et du développement de notre bureau parisien, nous avons souhaité porter ces sujets de façon visible auprès de nos collaborateurs et salarié-e-s, de nos client-e-s, partenaires, et de toutes celles et ceux qui souhaitent nous rejoindre. Nous pensons que les entreprises ont aujourd'hui un rôle majeur pour relayer ces initiatives. C'est pourquoi nous avons créé un comité Diversité & Inclusion à Paris en 2015 et que nous avons adhéré à l'Association Française des Managers de la Diversité (AFMD) la même année. Nous sommes également le premier cabinet d'avocats signataire de la Charte d'Engagement LGBT+ de l'Autre Cercle depuis novembre 2016.

Ce premier Top 60 des Rôles Modèles LGBT+ et Allié-e-s en France est une excellente initiative que nous nous devons de soutenir. Promouvoir la visibilité de Rôles Modèles au sein des entreprises nous semble fondamental pour soutenir leurs actions, faire avancer l'Inclusion et inspirer les futures générations.



BNP PARIBAS

Partenaire entreprise

La diversité est au cœur de l'engagement d'entreprise de BNP Paribas. Depuis plus de 15 ans, BNP Paribas met ainsi en place une politique ambitieuse de promotion de la diversité et de prévention des discriminations. Cette politique, résolument orientée vers la promotion de l'égalité des chances et de l'inclusion, se décline dans tous les pays où le Groupe est présent. Au quotidien, la politique Diversité du Groupe prend vie grâce à la mise en œuvre de multiples mesures dans le cadre des accords d'entreprise. Des formations à la Diversité sont déployées largement, en particulier auprès des managers, pour lutter contre les stéréotypes. De plus, le Groupe BNP Paribas a vu renouvelé depuis 10 ans son Label Diversité obtenu en 2009 sur décision de l'Afnor.

Luttant contre l'homophobie et la transphobie, BNP Paribas souhaite favoriser le bien-être de tous ses collaborateurs au sein de l'entreprise, dans le respect des différences de chacun. Cette position est conforme aux valeurs d'ouvertures du Groupe et à ses exigences de responsabilité sociale et sociétale. En ayant signé en 2015 la Charte de l'Autre Cercle, BNP Paribas a réaffirmé son engagement pour l'inclusion de toutes et tous.

Les membres du jury et leur engagement

Présidé par l'Observatoire de l'Autre Cercle, le jury est constitué de 12 membres :

Alain Gavand, Vice-Président de l'Autre Cercle - Président du jury

« Les héros ont notre langage, nos faiblesses, nos forces. Leur univers n'est ni plus beau ni plus édifiant que le nôtre. Mais eux, du moins, courent jusqu'au bout de leur destin, selon Albert Camus.

Les Rôles modèles LGBT+, que nous mettons en lumière, dans le cadre de notre édition L'Autre Cercle / OUTstanding ne sont pas des héros... Ils veulent juste courir jusqu'au bout de leur destin, aspirent à une vie banale. Par leur action, ils inspirent les futures générations... »



Christophe Berthier, Président de l'Autre Cercle

« Rôles Modèles LGBT+ & Allié·e·s, vous êtes appelés désormais, à valoriser vos actes à la lumière des nouvelles générations libres de leur orientation sexuelle ou identité de genre. »



Catherine Tripon, Porte-parole l'Autre Cercle

« Cela fait quelques années que je souhaitais un manifeste d'une vingtaine de dirigeant·e·s LGBT+. Ils/elles n'ont pas voulu, on l'a fait sans eux ! Être un modèle dans l'environnement actuel, c'est une responsabilité et exemplarité. Heureuse de voir la relève s'affirmer à nos côtés! »



Bérénice Ravache, Directrice de FIP, Présidente du Comité diversité et égalité de Radio France

« Radio France est fière de s'engager aux côtés de l'Autre Cercle et OUTstanding pour contribuer à faire évoluer les représentations et promouvoir un monde professionnel épanouissant, inclusif et respectueux des personnes dans toutes leurs diversités. Il est de la responsabilité de Radio France de lutter contre toutes les formes de discrimination, notamment celle qui s'exerce contre les lesbiennes, les gays, les bis et les personnes transgenre. »



Jean-Christophe Tortora, Président La Tribune

« L'entreprise est un des lieux clefs pour l'inclusion des différences. Chaque salarié·e a droit à son épanouissement dans l'entreprise. C'est la responsabilité de ses leaders d'en faire un principe de l'action au quotidien.

Il est fondamental qu'un journal économique comme La Tribune s'engage à promouvoir des rôles modèles LGBT+ & Allié·e·s qui seront au cœur de notre édition du 17 mai avec L'Autre Cercle et OUTstanding. »



Suki Sandhu, CEO Involve/OUTstanding

« Pour celles et ceux qui vivent dans le secret, ou qui ne sont pas à l'aise avec leur statut LGBTQ+, la réussite de rôles modèles peut fournir l'inspiration et le courage nécessaires pour commencer à vivre en toute authenticité. Cela leur montre qu'ils/elles ne sont pas seul·e·s et que l'orientation sexuelle ou l'identité de genre ne sont pas une barrière à la réussite professionnelle. »



Alexandra Evreinoff, Head of International Development INvolve/OUTstanding

« La mise en valeur de rôle modèles est une étape cruciale afin d'améliorer la représentation de la diversité ainsi que l'inclusion dans le monde du travail ; nous sommes très heureux de nous associer avec l'Autre Cercle pour cette 1ère édition française de la liste de Rôles Modèles LGBTQ+ & Allié·e·s.

La liste de Rôle Modèles LGBTQ+ & Allié·e·s Autre Cercle/OUTstanding est l'occasion de célébrer les personnes qui œuvrent pour l'inclusion et la représentation positive des personnes LGBTQ+ dans le monde professionnel. À travers cette liste, nous souhaitons démontrer qu'être LGBTQ+ n'est pas un frein à la réussite professionnelle, ainsi qu'encourager un dialogue rationnel sur l'inclusion en entreprise. »



Christian Nibourel, personnalité qualifiée, ex PDG d'Accenture

« Les rôles modèles sont des points d'appui et des repères indispensables pour la diffusion d'une culture diversité dans l'entreprise et la société. »



Deborah Attali, avocate à la cour, partner, Eversheds Sutherland

« En tant qu'associée au sein du cabinet Eversheds Sutherland, je me réjouis du soutien que notre bureau parisien apporte à l'Autre Cercle et à ce projet. C'est notamment à travers ce type d'initiative que nous contribuerons à valoriser l'action et l'engagement de tous ceux qui œuvrent pour une meilleure inclusion des personnes LGBTQ+.

Depuis plus de 10 ans, Eversheds Sutherland est très impliqué dans la lutte contre les discriminations et notamment celles liées à l'orientation sexuelle. Cet engagement est aussi le mien et je suis fière de prendre part au jury de la première édition française des Rôles Modèles LGBTQ+ & Allié·e·s. »



Laurence Franc-Menget, associée, Herbert Smith Freehills

« Diversité et Inclusion font partie intégrante des valeurs d'Herbert Smith Freehills. Il nous semble essentiel de promouvoir la visibilité des Rôles Modèles pour soutenir leurs actions et inspirer les futures générations. Je suis très fière d'être associée au sein du cabinet Herbert Smith Freehills qui soutient depuis de nombreuses années la diversité et l'inclusion dans leurs multiples facettes. Être membre du jury de cette initiative m'a permis de découvrir la richesse des profils des différent·e·s candidat·e·s et leurs projets pour un monde professionnel plus inclusif. »



Anne Delbague, DRH, Groupe Audiens

« Depuis maintenant 12 ans, notre groupe s'est engagé dans une démarche d'amélioration continue de ses pratiques en matière de diversité et d'égalité des chances. En 2014, nous avons souhaité prendre mieux en compte le sujet de l'orientation sexuelle. D'une part, parce que sur ce sujet, nos clients sont plus exposés aux risques de discrimination, et nous devons être à même de les aider, d'autre part parce que la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle fait partie intégrante du bien-être au travail. Les sphères privée et professionnelle ne sont pas étanches : il y a risque de souffrance pour celles et ceux qui faute de confiance se sentent obligés de masquer leur vie privée.



Au sein d'Audiens, deux chargés de missions LGBT contribuent également à rendre visible une différence souvent invisible et à faciliter certains échanges. »

Pascal Bernard, DRH des Ministères sociaux (Travail-Emploi-Formation, Santé et Affaires sociales, et Sport et jeunesse)

« L'engagement des rôles modèles : la moindre des choses. Une telle opération de visibilité de Rôles Modèles LGBT, si essentielle, révèle tout le chemin qui reste encore à accomplir pour que chacune et chacun soit respecté·e. On est encore à des années-lumière de ce que devrait être une relation sociétale normale et respectueuse. Pour avoir soutenu l'Autre Cercle dès 2003, je mesure néanmoins le travail accompli et reste optimiste sur l'évolution de notre société. »



Les principaux enseignements de cette édition 2019

Par Alain Gavand, Vice-président de l'Autre Cercle et chef de projet

L'Essentiel en chiffres

- **115** candidatures
- **75%** émanent d'Ile de France
- Seul **un tiers** des 79 candidats rôles modèles sont des dirigeant·e·s
- Les femmes ne représentent que **24%** des dirigeant·e·s LGBT+ et **28%** des rôles modèles leaders, non membres d'une instance de direction.
- **N°1** des secteurs représentés = Le secteur tertiaire

Une visibilité des LGBT+ encore très timide

La démarche pour faire émerger une soixantaine de rôles modèles et allié·e·s au cours de cette opération lancée par L'Autre Cercle et OUTstanding a été relativement laborieuse et s'est heurtée au manque de visibilité des LGBT+, encore bien réel en France dans l'environnement de travail.

Le fait d'accentuer encore plus cette visibilité au-delà du cercle restreint de l'équipe de travail en se déclarant « Rôle modèle LGBT+ », a suscité de nombreux freins. Si la recherche avait porté sur des rôles modèles hétérosexuels ou cisgenres, nous n'aurions certainement pas rencontré de telles difficultés... Il ne s'agit donc pas d'une question de vie privée que l'on craint d'arborer, mais bien de tabous persistants dans notre société française... Il faut souligner que de nombreux rôles modèles LGBT+ ne se sont pas autorisés spontanément à se porter candidat·e·s et ont partagé ce projet ou demandé l'autorisation à leur hiérarchie. Certain·e·s se sont vu·e·s opposer un refus...

Au total, nous avons recueilli 158 nominations, qui ont engendré 115 candidatures. Parmi les candidatures, 31% sont des allié·e·s, 23% sont des rôles modèles LGBT+ dirigeant·e·s et 46% sont des rôles modèles leaders LGBT+.

Les entreprises françaises sont encore très conservatrices, sur ce thème, en comparaison avec celles en Grande Bretagne et l'on constate que la majorité des marques qui s'engagent sont, sauf exception (BNP Paribas, des entreprises anglo-saxonnes).

Les candidatures émergent majoritairement des grandes entreprises : seule une candidature sur cinq provient d'une organisation inférieure à 300 personnes.

La visibilité : moins naturelle en dehors de l'Ile de France

Relevons également que la visibilité et la propension à être rôle modèle sont fortement corrélées à la situation géographique. En effet, 75% des candidatures émanent de l'Ile-de-France.

La présence de rôles modèles LGBT+ : un bon indicateur de la maturité des organisations sur cette thématique

Bien des entreprises ou organisations engagées en matière d'inclusion des personnes LGBT+ au travail n'ont pas réussi à susciter de candidatures. Ne peut-on pas évaluer la maturité d'une entreprise ou organisation à l'aune de sa capacité à faire émerger des rôles modèles LGBT+ ? Assurément, et ce sera pour notre association un réel indicateur.

Mais, les lignes bougent

La démarche d'approche des candidats dans le cadre de cette opération nous a montré pour certains, qu'il s'agissait d'un acte militant : « Je souhaite être utile pour les futures générations », « Je veux banaliser le sujet ». Pour d'autres, leur visibilité était totalement assumée et par conséquent, le fait de se porter candidat·e en qualité de rôle modèle était une évidence.

Beaucoup ne veulent plus d'écart entre leur vie personnelle (être marié·e avec une personne de même sexe, mener une vie banale en étant LGBT+) et leur vie professionnelle (se cacher ou être « discret·e »). Ce sentiment s'est renforcé avec les évolutions législatives, depuis la loi sur le mariage des personnes de même sexe.

Il y a une aspiration encore plus forte de la part des nouvelles générations. Depuis qu'il est visible dans son entreprise, Charles-François Perrone, jeune consultant trentenaire, au sein de Capgemini, dans le secteur du conseil et des services informatiques, membre de l'Autre Cercle, témoigne d'un plus grand épanouissement au sein de son équipe : « C'est pour moi un vrai bonheur de pouvoir être 100% moi-même au travail ; je peux réellement partager ma vie quotidienne lors de pauses café, les déjeuners et les afterworks. Je n'ai plus à me sentir mal à l'aise dès que l'on aborde des sujets plus personnels. Ma visibilité coupe court également aux commérages que je pouvais parfois ressentir en ayant le dos tourné et qui ne sont pas vraiment agréables à vivre ».

Moins de dirigeant·e-s LGBT+ que de leaders LGBT+

Sur les 79 rôles modèles LGBT+, seul un tiers concerne des dirigeant·e-s, c'est-à-dire des membres d'une instance de direction ; ce constat traduit encore la difficulté à être visible lorsque l'on occupe des postes à responsabilité en France.

Les rôles modèles leaders LGBT+, c'est-à-dire non-membres d'une instance de direction, plus nombreux, sont souvent des acteurs/trices engagé·e-s, soit au travers d'une activité associative externe en lien avec la thématique LGBT+, soit par leur participation active au sein d'un réseau LGBT+ interne à leur entreprise ou organisation.

Parmi les candidat·e-s, trois sont transgenres.

Plus de femmes parmi les allié·e-s et moins de femmes parmi les LGBT+...

Les femmes sont moins représentées que les hommes sur l'ensemble des candidatures.

Néanmoins, elles sont 41,66% parmi les allié·e-s dirigeant·e-s. Ce pourcentage est supérieur à leur représentation dans les postes de direction. Cette réalité peut se traduire par une plus grande propension chez les femmes à s'engager sur cette thématique que les hommes (pour rappel, les femmes ne représentaient que 15,3% des comités de direction et comités exécutifs des entreprises du SBF120 en mars 2018).

En ce qui concerne les rôles modèles LGBT+, les femmes sont moins visibles. Ainsi, elles ne représentent que 24% des dirigeant·e-s LGBT+ et 28% des rôles modèles leaders, non membres d'une instance de direction.

Des différences significatives selon les secteurs d'activité

Les profils sont majoritairement présents dans le secteur tertiaire. Le secteur audit, conseil et formation est le plus représenté, avec un candidat sur six.

Arrivent en deuxième rang, le secteur banque-assurance (17%) et en troisième rang, le secteur informatique-numérique (10%). Les secteurs bancaire, assurance, audit, conseil, formation, communication et informatique, juridique, intérim et service cumulent 60% des candidats, alors que le secteur de l'industrie est représenté à 5,2% et le secteur de l'énergie à 3,5%.

Les collectivités et ministère représentent 8% des candidatures.

Toutefois, il faut souligner que les résultats obtenus ne sont pas uniquement liés aux différents secteurs d'activité. Le domaine bancaire n'est en effet représenté que par une seule entreprise (BNP Paribas), laquelle est très engagée en matière d'inclusion des personnes LGBT+. Ceci démontre bien que, contrairement aux idées reçues, le simple cheminement personnel pour être visible n'est pas suffisant mais est largement favorisé par la création d'un environnement inclusif de la part d'une entreprise ou organisation. Libre à chacun de choisir alors d'être visible ou non. La visibilité doit être d'abord un choix, pas une crainte. C'est ce message que l'Autre Cercle souhaite adresser à toutes celles et tous ceux qui sont encore dans le placard mais encore faut-il que l'environnement y soit propice.

Listes des rôles modèles LGBT+ : Il y aura un avant et un après

Bien que de nombreuses personnes contactées ont considéré notre démarche comme étant très positive, certaines n'ont pourtant pas franchi le pas... Pour quelles raisons ? Parmi les arguments avancés, revenaient souvent : « Je ne suis pas prêt », « J'ai besoin de cheminer », « Je dois le partager avec mon comité de direction ».

D'autres ont exprimé le souhait d'attendre la deuxième édition, pour comprendre l'esprit de cette démarche innovante et plus fréquente dans les pays anglosaxons.

Ce projet, comme l'explique OUTstanding, qui a lancé la même opération outre-manche, s'installe dans le temps : ils sont passés de 60 à 800 candidatures en cinq ans...Le défi est donc relevé pour l'an prochain...

Contacts Presse

**Agence Réplique**

Isabelle Laville, attachée de presse
Tél. : 01 40 86 31 53 – 06 25 47 18 03 @ :
ilaville@replique-com.com

**L'Autre Cercle**

- Alain Gavand, chef de projet et Vice-Président :
Tél. : 06 48 31 63 53
@ : alain.gavand@autre Cercle.org
- Catherine Tripon, Porte-Parole
Tél. : 06 80 28 44 67
@ : porteparole@autre Cercle.org

Nos partenaires soutiennent nos actions

