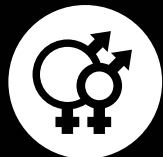


4^{ÈME} ÉDITION

BAROMÈTRE LGBT+ 2024



autre cercle



Résultats pour Thales

CONTACT L'AUTRE CERCLE

Responsable projet Baromètre LGBT+ 2024

Julien HAMY – 06 76 76 46 74

barometre@autrecercle.org

CONTACT IFOP

Pôle « Genre, sexualités et santé sexuelle »

François KRAUS – 06 61 00 37 76

francois.kraus@ifop.com

SOMMAIRE

5	A - LA PERCEPTION DES QUESTIONS DE GENRE / LGBT DANS LE MONDE DU TRAVAIL
6	La recommandation de son organisation comme LGBT+ FRIENDLY
7	L'adhésion à des évolutions sur les questions de genre / LGBT+ dans le monde du travail
8	B - LES DISCRIMINATIONS LGBTPHOBES PERCUES AU SEIN DE SON ORGANISATION
9	L'exposition à des expressions LGBTphobes au sein de son organisation
10	L'observation de formes de harcèlement ou d'agressions LGBTphobes au sein de son organisation
11	C - LA VISIBILITÉ DE SON ORIENTATION SEXUELLE OU DE SON IDENTITÉ DE GENRE
12	La présence de personnes LGBT+ dans son entourage professionnel
13	La réaction de malaise face au coming out d'un collègue LGBT+ au travail
14	La visibilité de son orientation sexuelle au travail
15	Les raisons de la non-visibilité dans le cadre professionnel
16	L'impact de sa non-visibilité sur son bien-être au travail
17	Le renoncement à afficher son orientation sexuelle au travail dans différentes situations
18	Les leviers pour favoriser la visibilité au travail
19	D - LES DISCRIMINATIONS LGBTPHOBES VÉCUES AU SEIN DE SON ORGANISATION
20	La confrontation personnelle à des situations de LGBTphobes au travail
21	La confrontation personnelle à différents types de discriminations LGBTphobes au sein de son organisation
22	La confrontation personnelle à des formes d'agressions LGBTphobes au sein de son organisation
23	Les auteurs des formes d'harcèlement ou d'agressions LGBTphobes vécues au travail
24	La réaction face aux formes d'harcèlement ou d'agressions LGBTphobes vécues au travail
25	E - LA NOTORIÉTÉ ET L'EFFICACITÉ DE LA CHARTE DE L'AUTRE CERCLE
26	La notoriété de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle
27	L'impact de la signature de la charte d'engagement LGBT+ au sein de son organisation
28	L'impact de la signature de la charte d'engagement LGBT+ sur la visibilité des LGBT+ au sein de son organisation



MÉTHODOLOGIE

Etude réalisée par  pour  **autre cercle**



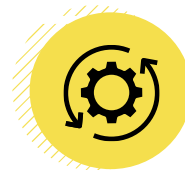
ÉCHANTILLON



Un **échantillon de 39 256 salarié-es travaillant dans 83 entreprises signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle**, dont **4 899 LGBT** (personnes homosexuelles, bisexuelles et transgenres).

THALES

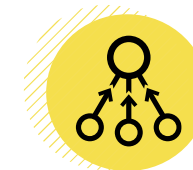
Un **échantillon de 6 694 salarié-es travaillant pour Thales**, dont **628 LGBT** (personnes homosexuelles, bisexuelles et transgenres).



MÉTHODOLOGIE

La représentativité de l'**échantillon de salarié-es des entreprises signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'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** a été assurée via la **méthode aléatoire** dans le cadre d'une consultation menée anonymement sur la base du volontariat.



MODE DE RECUEIL

Les interviews ont été menées par questionnaire auto-administré en ligne du **22 janvier au 14 février 2024** pour l'échantillon de salarié-es des entreprises signataires de la Charte de L'Autre Cercle

Les interviews ont été menées par questionnaire auto-administré en ligne du **22 janvier au 14 février 2024**.

MÉTHODOLOGIE



Ensemble des organisations signataires de la Charte

ENSEMBLE	43252	100,0
LGBT		
TOTAL Personnes LGBT	5751	13,3
Masculin	3391	7,8
Féminin	1863	4,3
TOTAL Personnes Non-LGBT	37497	86,7
Masculin	18056	41,7
Féminin	19075	44,1
ORIENTATION SEXUELLE		
TOTAL HOMOSEXUEL·LE / BISEXUEL·LE	6162	14,2
<i>S/T Homosexuel·le</i>	3585	8,3
Gays	2699	6,2
Lesbiennes	805	1,9
<i>S/T Bisexuel·le et pansexuel·le</i>	2577	6,0
Masculin	905	2,1
Féminin	1394	3,2
TOTAL HETEROSEXUEL·LE	34630	80,1
Masculin	16984	39,3
Féminin	17480	40,4
IDENTITE DE GENRE		
TOTAL CISGENRE	38988	90,1
Hommes cisgenres	19919	46,1
Femmes cisgenres	19069	44,1
TOTAL NON CISGENRE	1065	2,5
Personnes trans	372	0,9
Personnes non-binaires	693	1,6
SEXE A L'ETAT CIVIL		
Masculin	22046	51,0
Féminin	21205	49,0
APPARTENANCE AUX STEREOTYPES DE GENRE		
Hommes masculins	19757	45,7
Hommes androgynes	331	0,8
Hommes féminins	200	0,5
Femmes féminines	18644	43,1
Femmes androgynes	922	2,1
Femmes masculines	339	0,8

ENSEMBLE	43252	100,0
ÂGE DE L'INTERVIEWÉ(E)		
18 à 29 ans	6632	15,3
30 à 39 ans	9053	20,9
40 à 49 ans	12183	28,2
50 à 59 ans	12763	29,5
60 ans et plus	2620	6,1
TOTAL Moins de 40 ans	15685	36,3
TOTAL 40 ans et plus	27566	63,7
PROFESSION DE L'INTERVIEWÉ(E)		
. Catégories supérieures	30444	70,4
.. Dir. d'entreprise / Prof. libérale	123	0,3
.. Cadres et prof. int. sup.	30321	70,1
. Professions intermédiaires	7359	17,0
. Catégories populaires	5449	12,6
.. Employé·es	4464	10,3
.. Ouvrier·ères	985	2,3
TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL		
CDI	39414	91,1
Contrat temporaire	3699	8,6
TYPE D'ENTREPRISE		
TOTAL Secteur Public	3996	9,2
Administrations	2749	6,4
Coll. locales	1247	2,9
TOTAL Secteur privé	39256	90,8
Entreprises privées	39088	90,4
Etabl. d'enseignement sup.	168	0,4
SECTEUR D'ACTIVITÉ		
Agriculture et industrie	9850	22,8
BTP-Construction	291	0,7
Commerce	2626	6,1
Services	25039	57,9
Administration	5444	12,6
TAILLE DE L'ENTREPRISE		
Moins de 50 salarié·es	653	1,5
50 à 249 salarié·es	1808	4,2
250 à 499 salarié·es	2125	4,9
500 salarié·es et plus	37412	86,5

ENSEMBLE	43252	100,0
EXERCE DES RESPONSABILITES D'ENCADREMENT		
Managers	14108	32,6
Non-managers	29143	67,4
CONTACT DIRECT AVEC USAGERS OU CLIENTS		
En contact	23332	53,9
Pas en contact	19917	46,0
FRÉQUENCE DE TELETRAVAIL (par semaine)		
Télétravaille	33691	77,9
. 4 à 5 jours par semaine	1911	4,4
. 2 à 3 jours par semaine	20978	48,5
. Moins de 2 jours par semaine	10802	25,0
Ne télétravaille jamais	9561	22,1
RÉGION		
Île-de-France	18402	42,5
Province	24523	56,7
TAILLE D'UNITE URBAINE		
Moins de 20 000 habitants	7595	17,6
20 000 à moins de 100 000 habitants	3056	7,1
100 000 habitants et plus	32274	74,6
DATE DE SIGNATURE DE LA CHARTE		
Avant 2022	38461	88,9
En 2022 ou après	4791	11,1



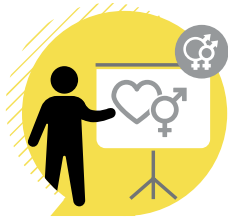
A LA PERCEPTION DES QUESTIONS DE GENRE / LGBT DANS LE MONDE DU TRAVAIL



LA RECOMMANDATION DE SON ORGANISATION COMME LGBT+ FRIENDLY

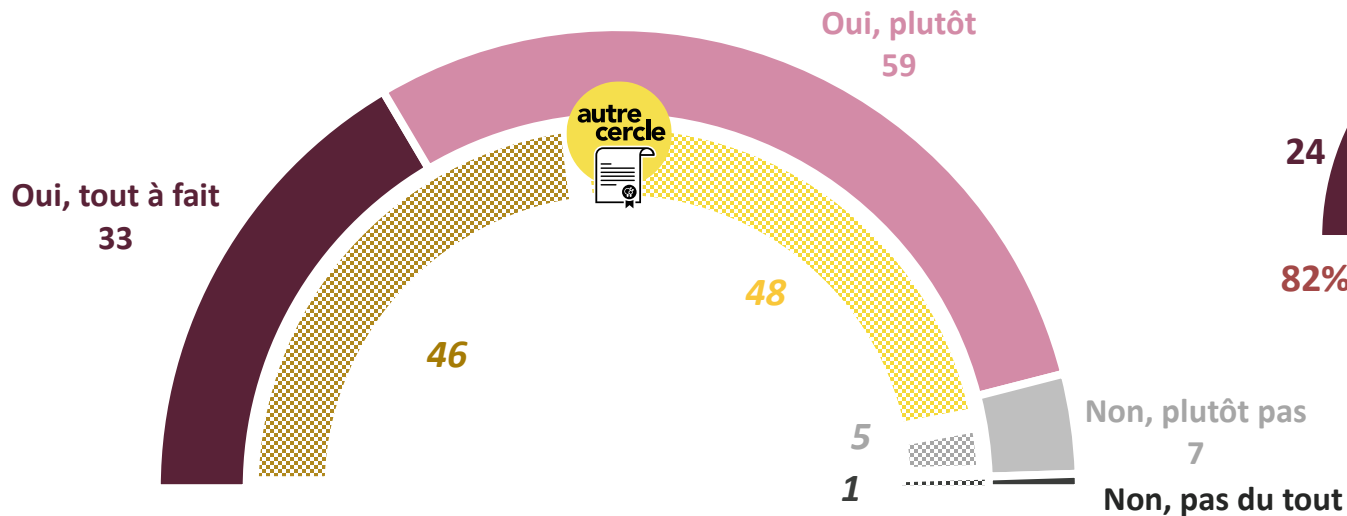
Q : Personnellement, diriez-vous de votre organisation (entreprise, collectivité...) qu'elle est « LGBT-Friendly », c'est-à-dire qu'elle est bienveillante et inclusive à l'égard des personnes LGBT+ ?

Base : A tous



Réponses des salarié-es travaillant pour **Thales**

THALES



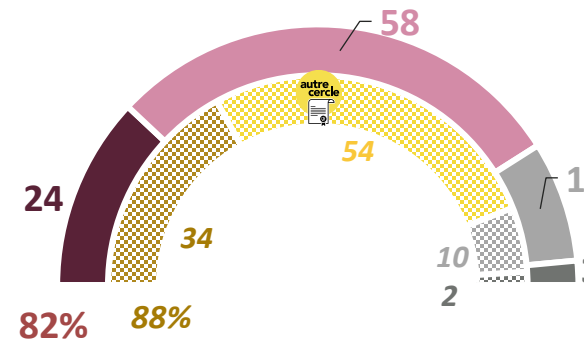
92% des salarié-es considèrent leur organisation comme LGBT-Friendly,

contre une moyenne de **94%** dans les entreprises signataires de la Charte de L'Autre Cercle

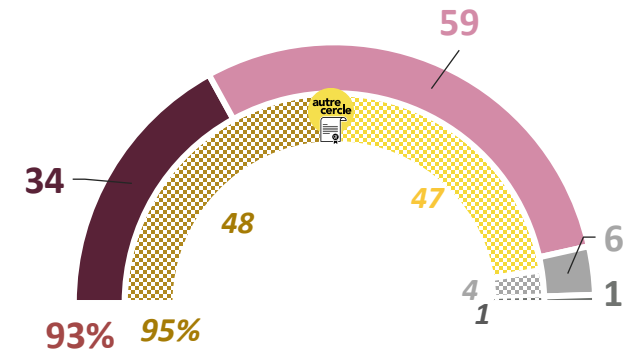


Zoom sur les réponses en fonction de l'orientation sexuelle/identité de genre

Réponses des **LGBT+**



Réponses des **NON LGBT+**





L'ADHÉSION À DES ÉVOLUTIONS SUR LES QUESTIONS DE GENRE / LGBT+ DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Q : Au sein de votre organisation (entreprise, collectivité...), êtes-vous favorable ou opposé-e à ce que... ?

Base : A tous

THALES



■ Réponses des salarié-es travaillant pour Thales

▨ Réponses de l'ensemble des salarié-es travaillant dans les entreprises signataires de la Charte



Zoom sur les réponses en fonction de l'orientation sexuelle/identité de genre

Réponses des
LGBT+

Réponses des
NON LGBT+



TAUX D'ADHÉSION AUX IDÉES SUIVANTES

... vos collègues ayant eu un enfant via une GPA bénéficient des mêmes droits parentaux que n'importe quel parent, y compris ceux qui ne sont pas les parents biologiques de l'enfant



... vos collègues transgenres ou non-binaires utilisent les toilettes du genre auquel ils / elles / iels s'identifient



... tous les noms de métiers, titres, grades et fonctions soient féminisés



... l'usage des termes neutres (ex : « droits humains » plutôt que « droits de l'homme ») ou épiciènes* soit généralisé dans la communication interne ou externe



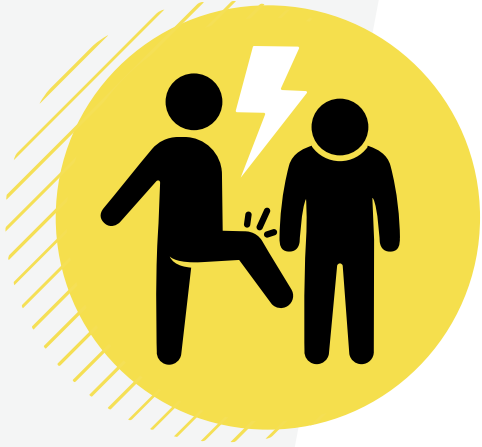
... les collègues qui le souhaitent puissent utiliser l'écriture inclusive avec le « point médian » (ex : les candidat-es) dans leurs échanges professionnels



... vos collègues affichent leur pronom de genre (ex : « il », « elle », « iel ») dans leur signature d'e-mails, leur carte de visite ou sous leur nom en visioconférence



(*) Mots non marqués par un genre comme "membres d'équipe" au lieu de "collaborateurs"



B LES DISCRIMINATIONS LGBTPHOBES PERCUES AU SEIN DE SON ORGANISATION



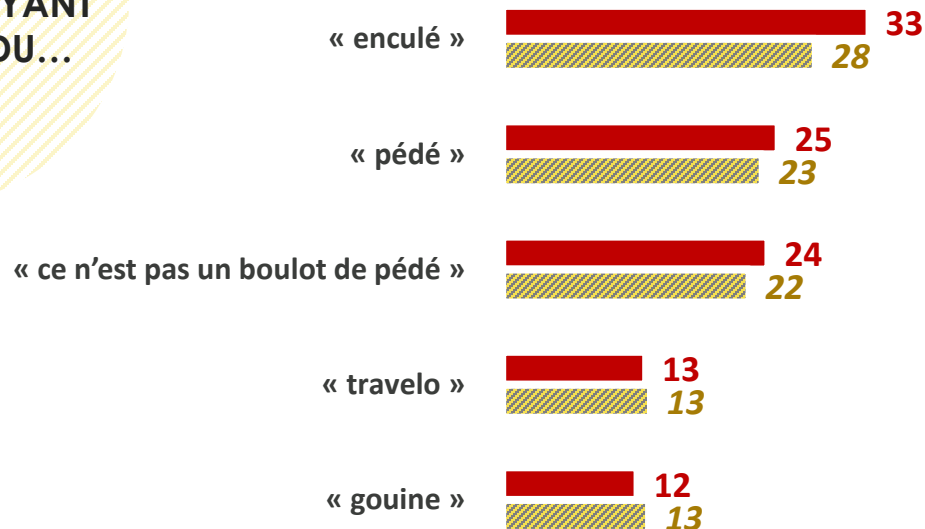
L'EXPOSITION À DES EXPRESSIONS LGBTPHOBES AU SEIN DE SON ORGANISATION

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

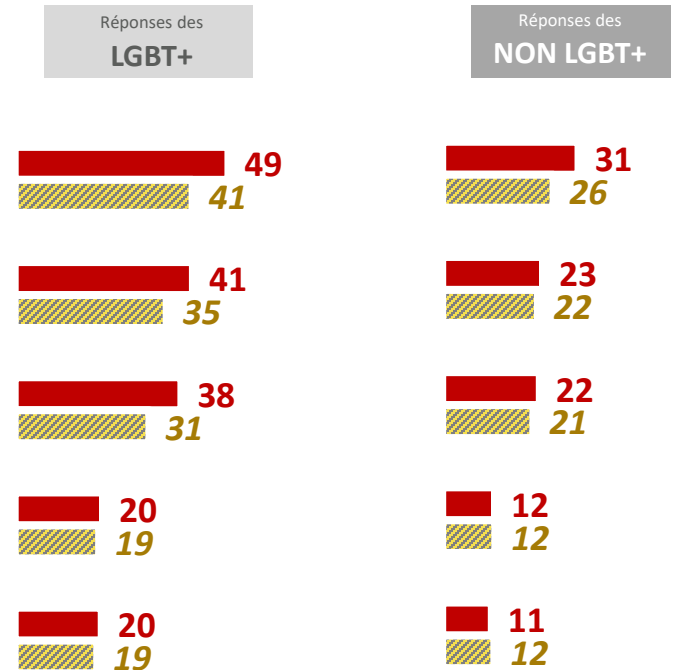
Base : A tous

PROPORTION DE PERSONNES AYANT DÉJÀ ENTENDU...

THALES ■ Réponses des salarié·es travaillant pour Thales
 ■ Réponses de l'ensemble des salarié·es travaillant dans les entreprises signataires de la Charte



Zoom sur les réponses en fonction de l'orientation sexuelle/identité de genre



PROPORTION TOTALE DE PERSONNES AYANT ENTENDU DES EXPRESSIONS LGBTPHOBES DANS LEUR ORGANISATION





L'OBSERVATION DE FORMES DE HARCÈLEMENT OU D'AGRESSIONS LGBTPHOBES AU SEIN DE SON ORGANISATION

Q : Depuis que vous travaillez au sein de votre organisation (entreprise, collectivité...), avez-vous été témoin des comportements LGBTphobes suivants à l'égard d'autres salarié·es en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre réelle ou supposée ?

Base : A tous

PROPORTION DE PERSONNES AYANT DÉJÀ ÉTÉ TÉMOINS...

THALES ■ Réponses des salarié·es travaillant pour Thales
 ■ Réponses de l'ensemble des salarié·es travaillant dans les entreprises signataires de la Charte



Zoom sur les réponses en fonction de l'orientation sexuelle/identité de genre

Réponses des
LGBT+

Réponses des
NON LGBT+

AGRESSIONS NON-PHYSIQUES

De moqueries désobligeantes ou de propos vexants **13** 16

D'insultes ou injures à caractère diffamatoire **5** 7

D'une mise à l'écart des autres salarié·es **3** 5

De menaces de révéler leur orientation sexuelle ou identité de genre (Outing) **1** 2

De menaces d'agression sur leurs biens ou leur personne (ex : menaces verbales en face ou par téléphone, menaces écrites par courrier ou sur Internet...) **1** 1

De vols, dégradations ou destructions de leurs biens personnels (ex : vêtements, véhicule,...) **1** 1

AGRESSIONS PHYSIQUES

D'attouchements ou de caresses à caractère sexuel (ex : mains aux fesses) **3** 4

D'actes de violences physiques (ex : gifles, coups, bousculade, empoignade...) **1** 1

27 30

12 15 **4** 6

9 10 **3** 4

5 5 **1** 1

3 3 **1** 2

2 2 **1** -

6 6 **3** 3

3 2 **0** 1

PROPORTION TOTALE DE PERSONNES TÉMOINS D'AU MOINS UNE FOIS D'UNE FORME D'HARCÈLEMENT OU D'AGRESSION **16** 19

30 35

14 17



C LA VISIBILITÉ DE SON ORIENTATION SEXUELLE OU DE SON IDENTITÉ DE GENRE



LA PRÉSENCE DE PERSONNES LGBT+ DANS SON ENTOURAGE PROFESSIONNEL

Q : Comptez-vous des personnes homosexuel·les, bisexuel·les ou transgenres parmi... ?

Base : A tous

PROPORTION DE PERSONNES COMPTANT DES PERSONNES LGBT+ PARMI ...

THALES

■ Réponses des salarié·es travaillant pour Thales



▨ Réponses de l'ensemble des salarié·es travaillant dans les entreprises signataires de la Charte



Zoom sur les réponses en fonction de l'orientation sexuelle/identité de genre

Réponses des LGBT+

Réponses des NON LGBT+



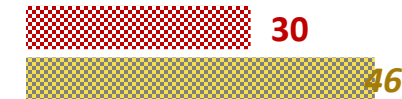
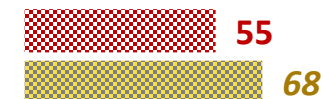
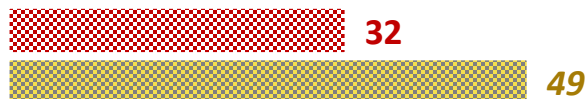
Les membres de votre unité / service / département



Vos supérieur·es / les membres de votre direction



PROPORTION TOTALE DE SAL. AYANT AU MOINS UNE PERSONNE LGBT+ DANS LEUR ENTOURAGE PROFESSIONNEL





LA RÉACTION DE MALAISE FACE AU COMING OUT D'UN·E COLLÈGUE LGBT+ AU TRAVAIL

Q : Personnellement, seriez-vous à l'aise ou pas à l'aise face à un·e collègue qui se déclarerait être... ?

Base : A tous



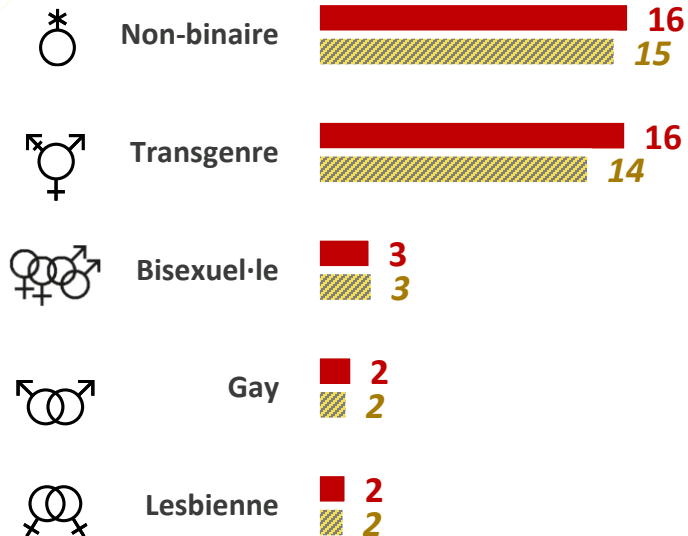
PROPORTION DE PERSONNES « MAL À L'AISE » EN CAS DE COMING OUT D'UN·E COLLÈGUE...

THALES

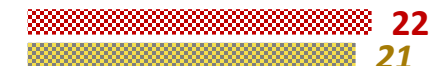
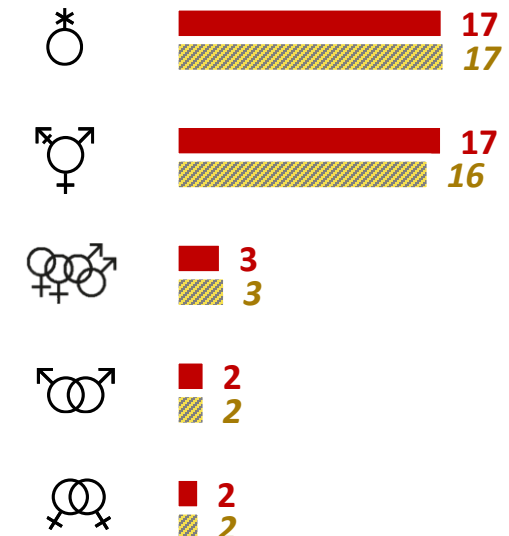


■ Réponses des salarié·es travaillant pour Thales

▨ Réponses de l'ensemble des salarié·es travaillant dans les entreprises signataires de la Charte



Réponses des NON LGBT+





LA VISIBILITÉ DE SON ORIENTATION SEXUELLE OU DE SON IDENTITÉ DE GENRE AU TRAVAIL

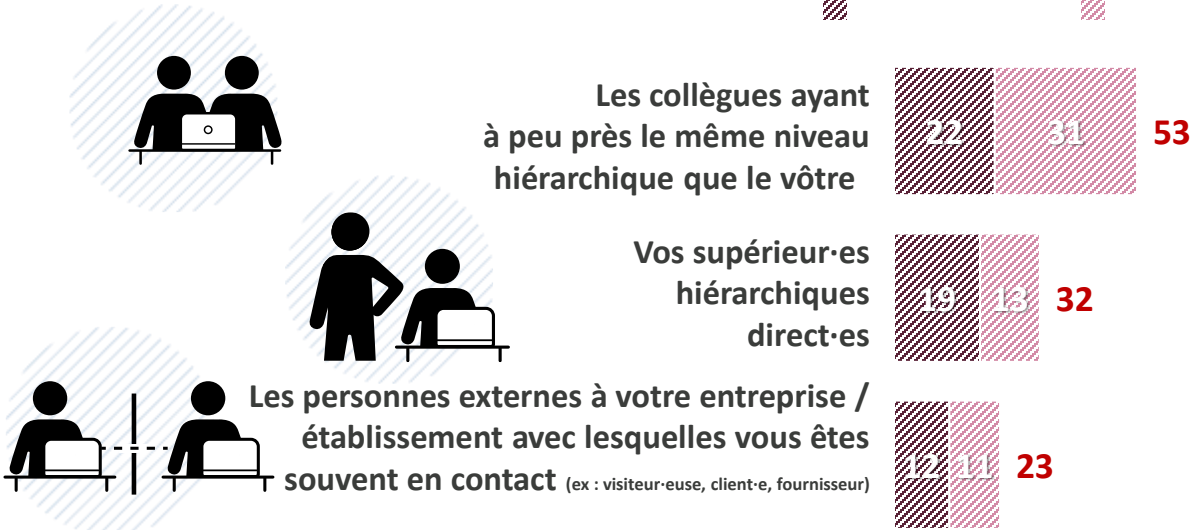
Q : Et actuellement, votre orientation sexuelle / identité de genre est-elle connue par... ?

Base : LGBT

THALES

Réponses des salarié·es LGBT travaillant pour Thales

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

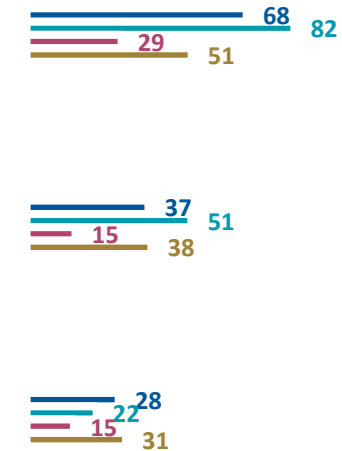


PROPORTION TOTALE DE LGBT+ « VISIBLES » D'AU MOINS UN MEMBRE DE LEUR ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL **57**

THALES

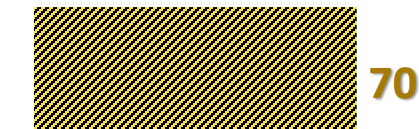
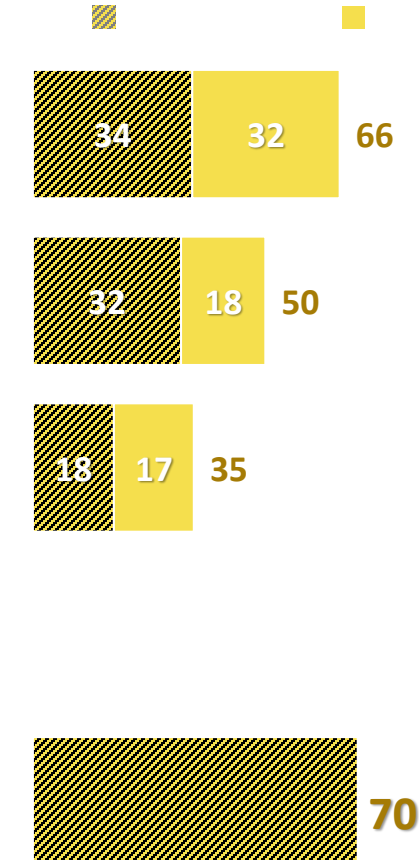
Réponses en fonction de l'orientation sexuelle / identité de genre

Gays
Bisexual·es
Lesbiennes
Non-Binaires & Trans



Réponses de l'ensemble des salarié·es LGBT travaillant dans les entreprises signataires de la Charte

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





LES RAISONS DE LA NON-VISIBILITÉ DANS LE CADRE PROFESSIONNEL

Q : Chacun des motifs suivants joue-t-il un rôle dans le fait que votre orientation sexuelle / identité de genre NE SOIT PAS CONNUE par toute ou partie de votre entourage professionnel... ?

Base : LGBT non-visibility



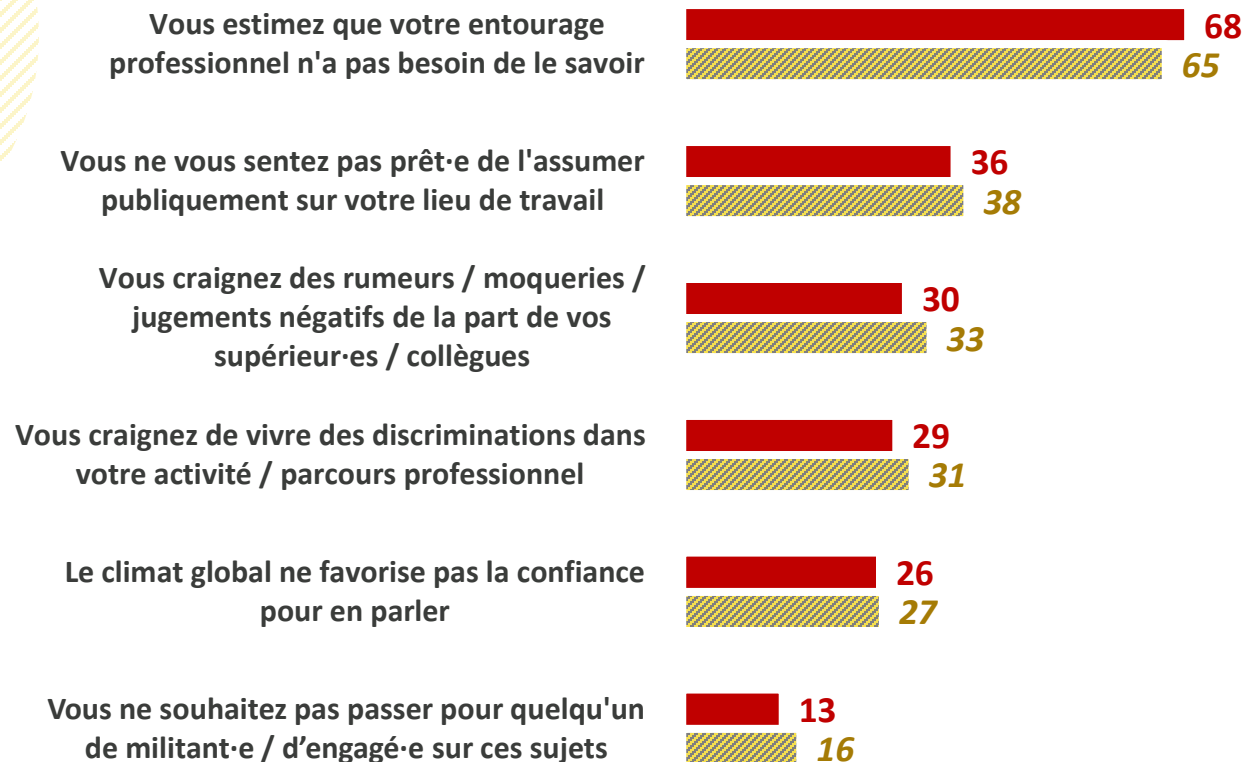
PROPORTION DES LGBT+ NON-VISIBLES POUR QUI CE MOTIF EST « DÉTERMINANT » DANS LEUR ABSENCE DE VISIBILITÉ

THALES

■ Réponses des salarié·es LGBT non-visibility travaillant pour Thales



▨ Réponses de l'ensemble des salarié·es LGBT non-visibility travaillant dans les entreprises signataires de la Charte

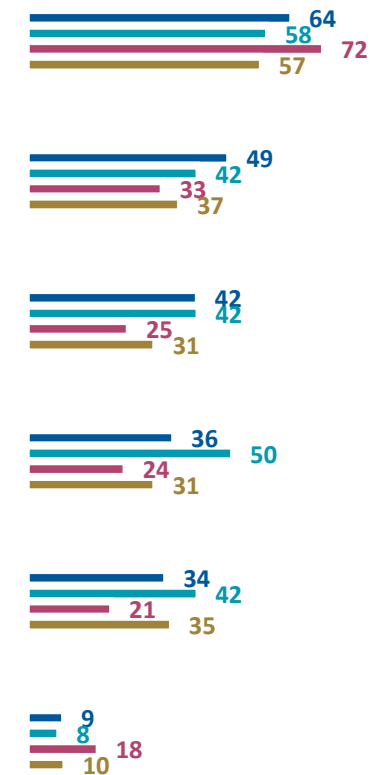


THALES



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

■ Gays ■ Lesbiennes
 ■ Bisexuel·les ■ Non-Binaires & Trans





L'IMPACT DE SA NON-VISIBILITÉ SUR SON BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Q : 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 (entreprise, collectivité...), comme quelque chose de positif ou négatif pour... ?

Base : LGBT non-visibles



PROPORTION
DES LGBT+ NON-VISIBLES
POUR QUI LEUR ABSENCE
DE VISIBILITÉ AU TRAVAIL
EST POSITIVE POUR...



Votre évolution de carrière



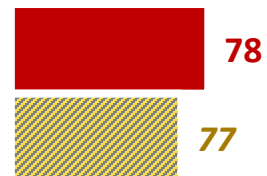
Votre bien-être quotidien au travail

THALES

■ Réponses des salarié-es LGBT non-visibles travaillant pour Thales



▨ Réponses de l'ensemble des salarié-es LGBT non-visibles travaillant dans les entreprises signataires de la Charte





LE RENONCEMENT À AFFICHER SON ORIENTATION SEXUELLE AU TRAVAIL DANS DIFFÉRENTES SITUATIONS

Q : Et au cours de votre carrière dans votre organisation (entreprise, collectivité...), avez-vous déjà... ?

Base : LGBT ayant déjà été en couple avec une personne de même sexe ou non-binaire



PROPORTION DES LGBT+ AYANT DÉJÀ...

Omis volontairement d'indiquer ou de parler du genre de votre conjoint·e dans votre organisation (entreprise, collectivité...)



Renoncé à participer à un évènement informel organisé par des collègues où les conjoint·es des salarié·es étaient invité·es (ex : soirées entre collègues, dîners...)



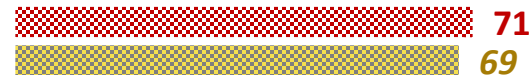
Renoncé à participer à un évènement organisé par votre entreprise où les conjoint·es des salarié·es étaient invité·es (ex : sapin de Noël, soirées d'entreprise...)



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



Proportion totale de LGBT+ ayant déjà renoncé à afficher leur orientation sexuelle/identité de genre

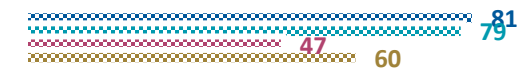


THALES

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



■ Gays ■ lesbiennes
■ Bisexuel·les ■ Non-Binaires & Trans





LES LEVIERS POUR FAVORISER LA VISIBILITÉ AU TRAVAIL

Q : Chacun des éléments suivants [a-t-il (ou aurait-il) été] /[serait-il] de nature à vous rendre visible dans votre organisation (entreprise, collectivité...) ?

Base : LGBT [visibles] / [non-visibles]



Proportion des **LGBT+ visibles** pour qui le motif suivant a/aurait été de nature à les rendre visibles



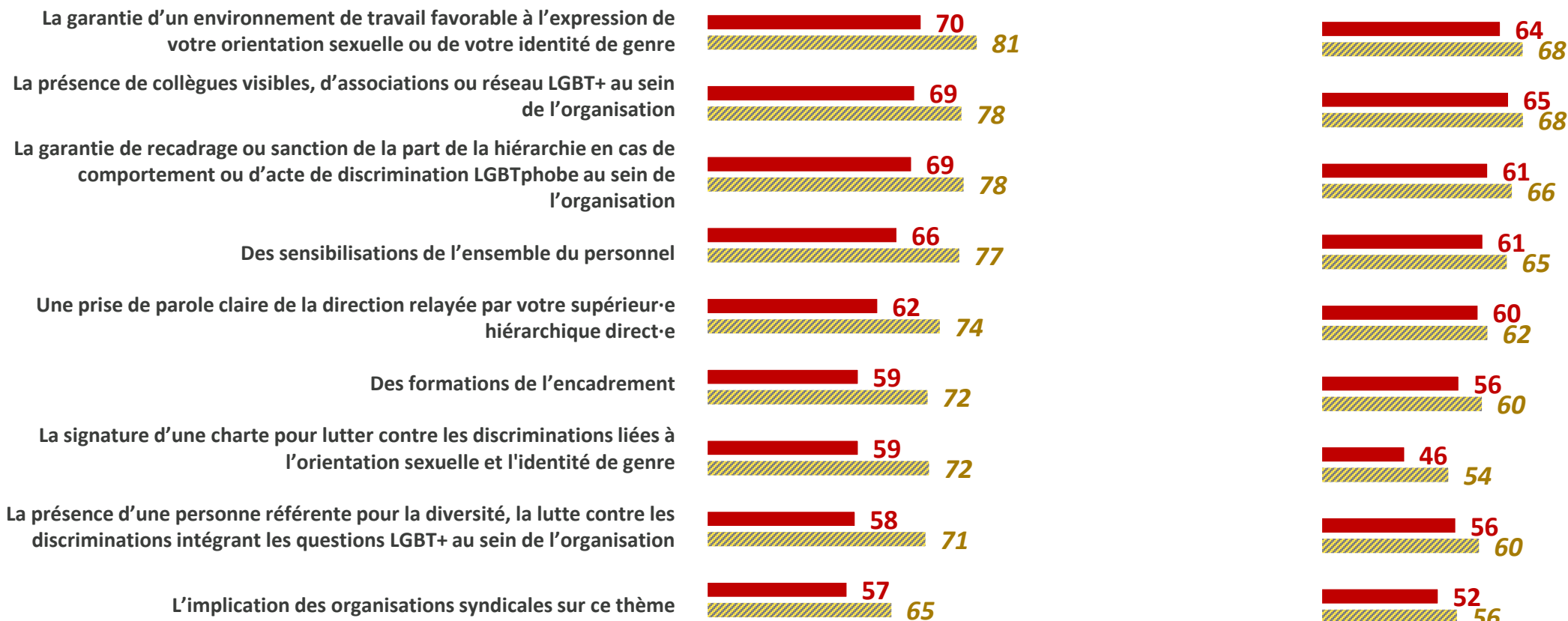
Proportion des **LGBT+ non-visibles** pour qui le motif suivant serait de nature à les rendre visibles

THALES



- Réponses parmi les salarié-es LGBT visibles travaillant pour Thales
- ▨ Réponses chez l'ensemble des salarié-es visibles travaillant dans les entreprises signataires de la Charte

- Réponses des salarié-es LGBT non-visibles travaillant pour Thales
- ▨ Réponses chez l'ensemble des salarié-es LGBT non-visibles travaillant dans les entreprises signataires de la Charte





D LES DISCRIMINATIONS LGBTPHOBES VÉCUES AU SEIN DE SON ORGANISATION



LA CONFRONTATION PERSONNELLE À DES SITUATIONS LGBTPHOBES AU TRAVAIL

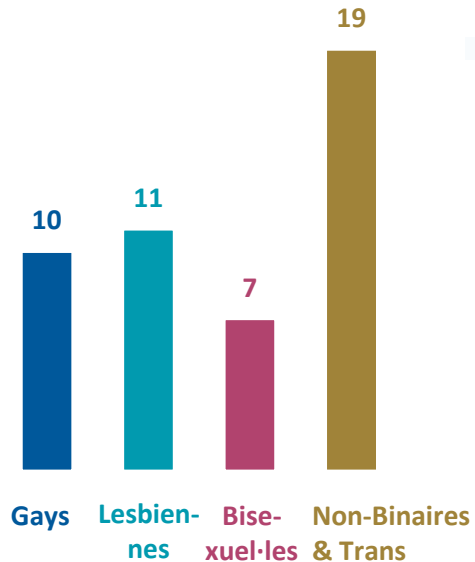
Q : Au sein de votre organisation (entreprise, collectivité...), avez-vous déjà constaté des traitements inégaux de la part de la direction et du management ou des comportements hostiles de la part des collègues de travail à votre égard du fait de votre homosexualité, bisexualité, transidentité ou non-binarité ?

Base : LGBT

THALES



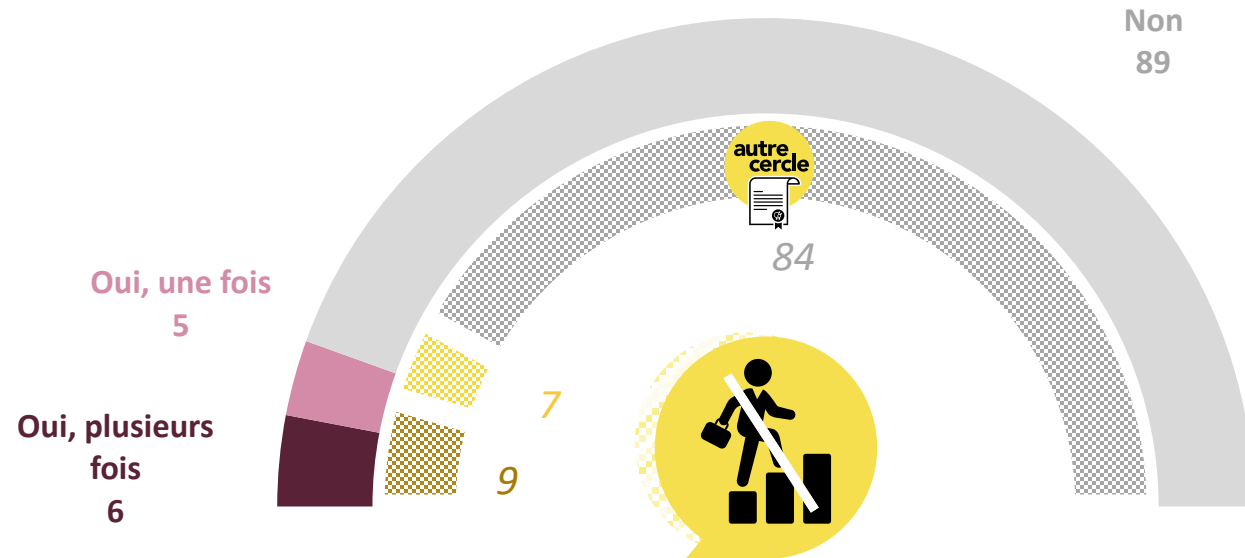
Proportion de LGBT en ayant constaté en fonction de l'orientation sexuelle/identité de genre



Réponses des salarié·es LGBT travaillant pour

Thales

THALES



11% des salarié·es LGBT+ ont constaté des TRAITEMENTS INÉGAUX du fait de leur orientation sexuelle / identité de genre, contre une moyenne de **16%** dans les entreprises signataires de la Charte de L'Autre Cercle



LA CONFRONTATION PERSONNELLE À DIFFÉRENTS TYPES DE DISCRIMINATIONS LGBTPHOBES AU SEIN DE SON ORGANISATION

Q : Depuis que vous travaillez au sein de votre organisation (entreprise, collectivité...), 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

THALES

■ Réponses des salarié·es LGBT travaillant pour Thales



▨ Réponses de l'ensemble des salarié·es LGBT travaillant dans les entreprises signataires de la Charte

PROPORTION DE LGBT+ VICTIMES...



Des inégalités dans le déroulement de carrière



Des inégalités dans la rémunération



Des inégalités dans les missions confiées



Des inégalités de traitement dans le recrutement



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





LA CONFRONTATION PERSONNELLE À DES FORMES D'AGRESSIONS LGBTPHOBES AU SEIN DE SON ORGANISATION

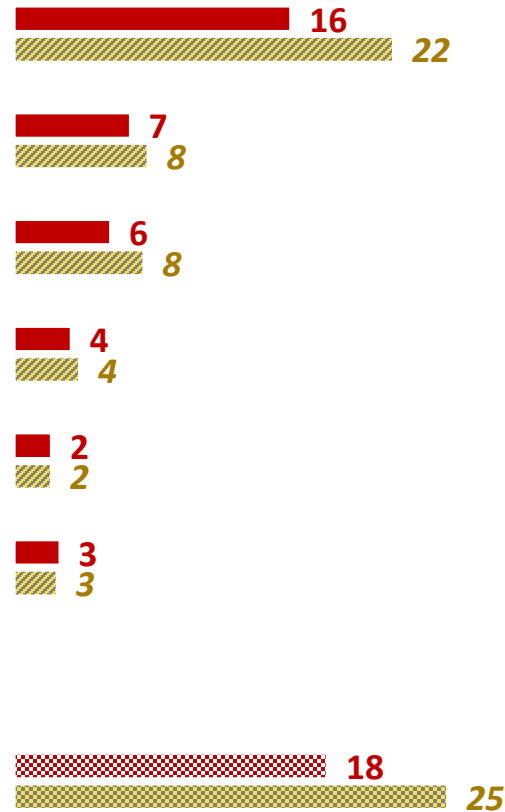
Q : Personnellement, depuis que vous travaillez au sein de votre organisation (entreprise, collectivité...), avez-vous subi les comportements suivants en raison de votre orientation sexuelle ou de votre identité de genre réelle ou supposée ?

Base : LGBT

PROPORTION DE LGBT+ VICTIMES...



THALES ■ Réponses des salarié-es LGBT travaillant pour Thales
autre cercle ■ Réponses de l'ensemble des salarié-es LGBT travaillant dans les entreprises signataires de la Charte

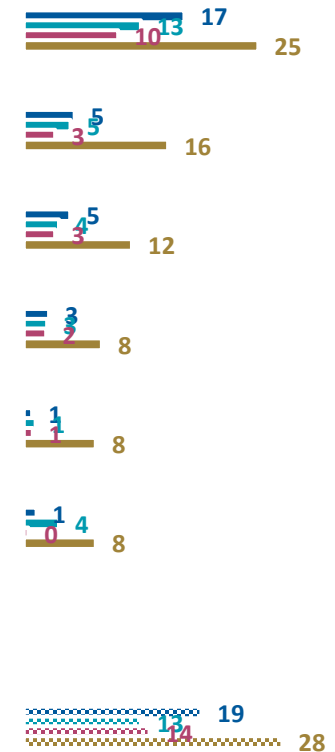


THALES



Zoom sur les réponses en fonction de l'orientation sexuelle/identité de genre

■ Gays ■ Lesbiennes
 ■ Bisexuel-les ■ Non-Binaires & Trans





LES AUTEURS DES FORMES D'HARCÈLEMENT OU D'AGRESSIONS LGBTPHOBES VÉCUES AU TRAVAIL

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

Base : LGBT victimes

THALES

Réponses parmi les salarié·es LGBT victimes



Réponses de l'ensemble des salarié·es LGBT victimes

- Un·e supérieur·e hiérarchique
- Un·e collègue ayant à peu près le même niveau hiérarchique que le vôtre
- Un·e collègue ayant un niveau hiérarchique inférieur au votre
- Une personne externe à votre entreprise / établissement (ex : visiteur·se, client·e, fournisseur...)
- Une autre personne
- Un·e supérieur·e hiérarchique
- Un·e collègue ayant à peu près le même niveau hiérarchique que le vôtre
- Un·e collègue ayant un niveau hiérarchique inférieur au votre
- Une personne externe à votre entreprise / établissement (ex : visiteur·se, client·e, fournisseur...)
- Une autre personne

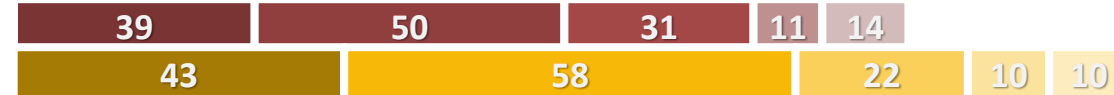
PROPORTION DE VICTIMES DONT L'AUTEUR EST...



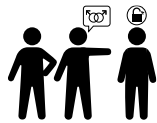
Des moqueries désobligeantes ou des propos vexants



Votre mise à l'écart des autres salarié·es



Des insultes ou injures à caractère diffamatoire



Des menaces de révéler votre orientation sexuelle ou identité de genre



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)





LA RÉACTION FACE AUX FORMES D'HARCÈLEMENT OU D'AGRESSIONS LGBTPHOBES VÉCUES AU TRAVAIL

Q : La dernière fois que chacune de ces situations a eu lieu, en avez-vous parlé... ?

Base : LGBT victimes

THALES  Réponses parmi les salarié-es LGBT victimes

 Réponses de l'ensemble des salarié-es LGBT victimes



Proportion de victimes n'en ayant jamais parlé



Des moqueries désobligeantes ou des propos vexants

46
54



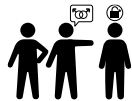
Votre mise à l'écart des autres salarié-es

47
57



Des insultes ou injures à caractère diffamatoire

44
43



Des menaces de révéler votre orientation sexuelle ou identité de genre

59
59



Des menaces d'agression sur vos biens ou votre personne (ex : menaces verbales en face ou par téléphone, par courrier ou sur Internet...)

40
42



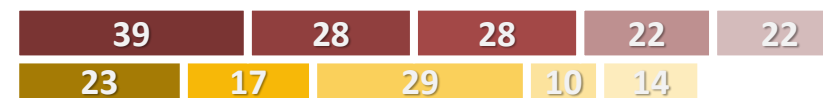
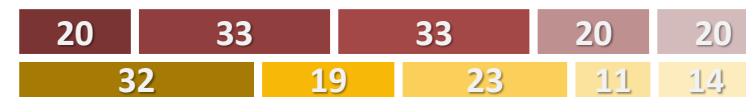
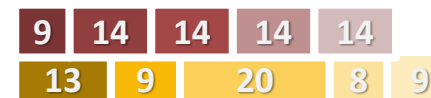
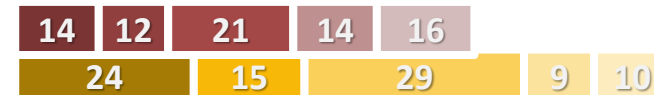
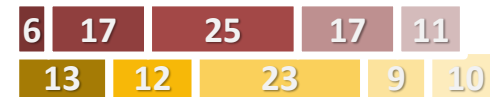
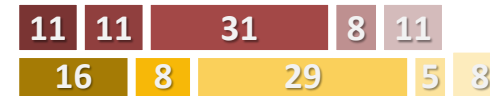
Des actes de violences physiques (ex : gifles, coups, bousculade, empoignade...) ou sexuelles (ex : mains aux fesses)

22
41

Proportion de victimes en ayant parlé à...

■ Un-e supérieur-e hiérarchique ■ Un-e responsable RH / Juridique / diversité ■ Un-e collègue ayant à peu près le même niveau ■ Un-e représentant-e du personnel ou un-e syndicaliste ■ Une autre personne

■ Un-e supérieur-e hiérarchique ■ Un-e responsable RH / Juridique / diversité ■ Un-e collègue ayant à peu près le même niveau ■ Un-e représentant-e du personnel ou un-e syndicaliste ■ Une autre personne





E LA NOTORIÉTÉ ET L'EFFICACITÉ DE LA CHARTE DE L'AUTRE CERCLE



LA NOTORIÉTÉ DE LA CHARTE D'ENGAGEMENT LGBT+ DE L'AUTRE CERCLE

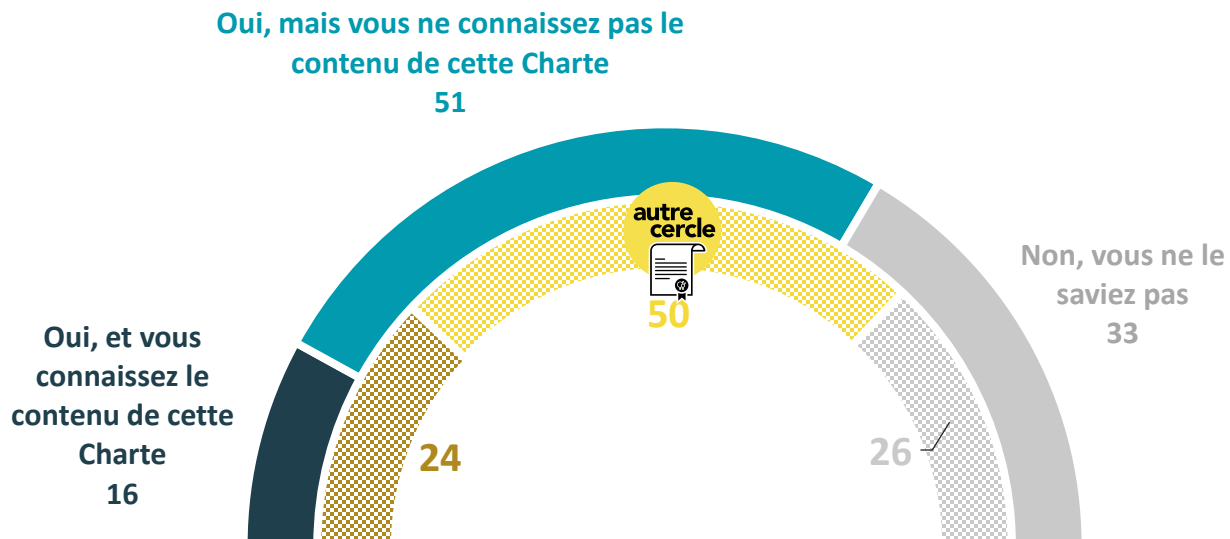
Q : Savez-vous que votre organisation (entreprise, collectivité...) est signataire de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle, pour lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre, ainsi que pour promouvoir un environnement inclusif pour les LGBT+ ?

Base : A tous



THALES

Réponses des salarié-es
travaillant pour
Thales



Au total, **67%** des sal. savent que leur organisation est signataire de la charte l'autre cercle, contre une moyenne de **74%** dans les entreprises signataires de la Charte de L'Autre Cercle



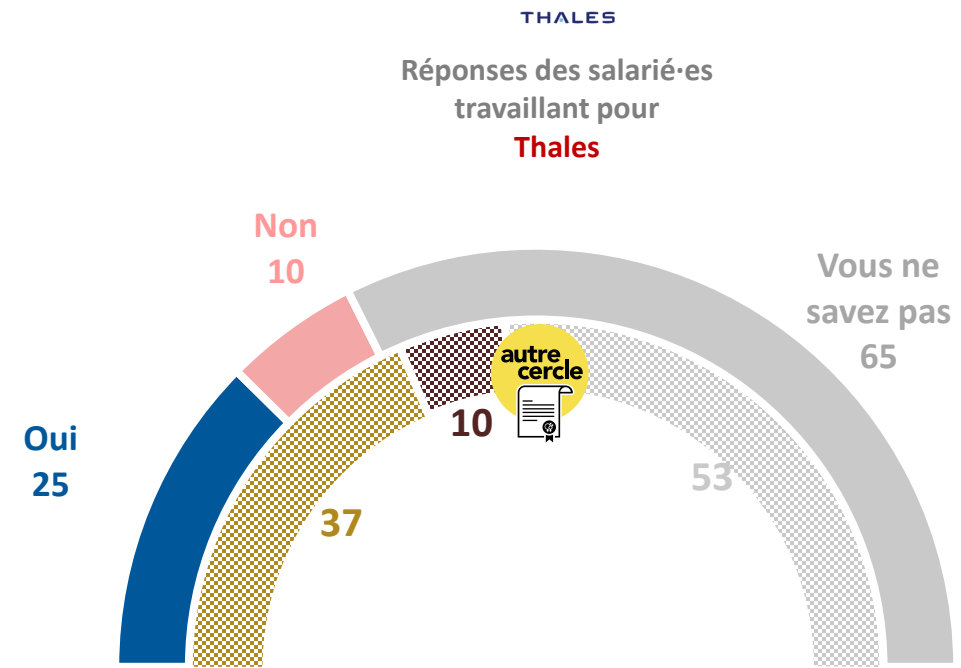
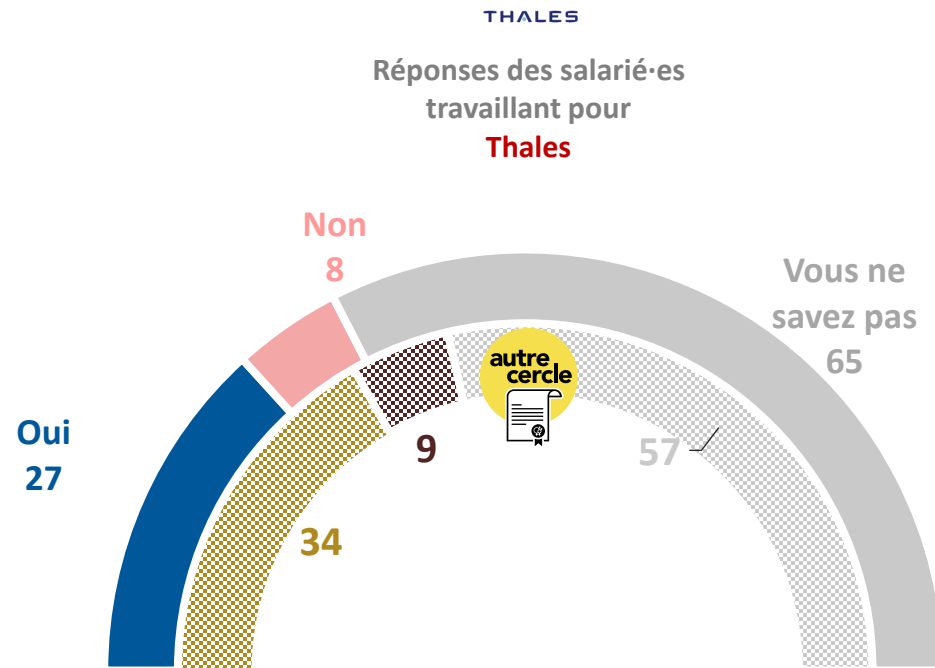
L'IMPACT DE LA SIGNATURE DE LA CHARTE D'ENGAGEMENT LGBT+ AU SEIN DE SON ORGANISATION

Q : Diriez-vous que la signature de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle par votre organisation (entreprise, collectivité...) a permis... ?

Base : personnes sachant que leur entreprise/organisation est signataire de la Charte d'Engagement

« D'éviter ou de sanctionner les comportements ou les actes discriminatoires liés à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre en interne »

« A des salarié·es ou agent.es LGBT+ de se rendre plus facilement « visibles » s'ils / elles / iels le souhaitent »





L'IMPACT DE LA SIGNATURE DE LA CHARTE D'ENGAGEMENT LGBT+ SUR LA VISIBILITÉ DES LGBT+ AU SEIN DE SON ORGANISATION

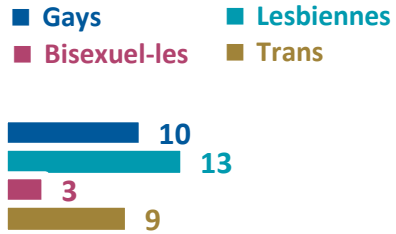
Q : Diriez-vous que la signature de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle par votre organisation (entreprise, collectivité...), vous a permis d'être plus facilement « visible » au travail ?

Base : LGBT

THALES



Zoom sur les réponses « oui » en fonction de l'orientation sexuelle/identité de genre



THALES

Réponses des salarié-es LGBT travaillant pour Thales

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

38

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

54

Oui
8

14

46

40



Au total, **8%** des LGBT+ déclarent que la charte leur a permis d'être plus facilement « visibles » au travail, contre une moyenne de **14%** dans les entreprises signataires de la Charte de L'Autre Cercle

A PROPOS...



Association créée en 1997, L'Autre Cercle est l'organisme français de référence pour l'inclusion des personnes LGBT+ au travail. Ses valeurs sont le respect, l'humanisme, l'indépendance, l'engagement et le pragmatisme. Elle œuvre pour un monde professionnel épanouissant, inclusif et respectueux des personnes dans toutes leurs diversités, quelles que soient leur orientation sexuelle ou identité de genre. Outre sa vocation d'observatoire, ses missions sont d'accompagner les organisations et de promouvoir les bonnes pratiques. L'association reconnue d'intérêt général fédère plus de 270 organisations publiques et privées signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ et/ou adhérentes, réunissant plus de 2 millions de salarié·es et agent·es.

CONTACT L'AUTRE CERCLE
Responsable projet Baromètre LGBT+ 2024
Julien HAMY – 06 76 76 46 74
barometre@autretercercle.org



Précurseur sur le marché des sondages d'opinion depuis plus de 80 ans, l'Ifop a créé en son sein une expertise spécifique sur les questions liées au genre et aux diverses sexualités. Dirigé par François Kraus, son pôle genre, sexualités et santé sexuelle a développé le Rainbow'track, un outil unique d'observation des comportements des populations LGBT dans différents domaines de leur vie quotidienne (ex : santé, sexualité, parentalité, travail, loisirs,...). Destiné à répondre aux besoins des organisations à la recherche d'informations sur cette population pour lesquelles les données sont rares et parcellaires, ce dispositif d'étude est le premier à offrir des données fiables issues d'un échantillon national représentatif de LGBT.

CONTACT IFOP
Pôle « Genre, sexualités et santé sexuelle »
François KRAUS – 06 61 00 37 76
francois.kraus@ifop.com

