

4<sup>ÈME</sup> 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

<b>5</b>	<b>A - LA PERCEPTION DES QUESTIONS DE GENRE / LGBT DANS LE MONDE DU TRAVAIL</b>
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
<b>8</b>	<b>B - LES DISCRIMINATIONS LGBTPHOBES PERCUES AU SEIN DE SON ORGANISATION</b>
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
<b>11</b>	<b>C - LA VISIBILITÉ DE SON ORIENTATION SEXUELLE OU DE SON IDENTITÉ DE GENRE</b>
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
<b>19</b>	<b>D - LES DISCRIMINATIONS LGBTPHOBES VÉCUES AU SEIN DE SON ORGANISATION</b>
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
<b>25</b>	<b>E - LA NOTORIÉTÉ ET L'EFFICACITÉ DE LA CHARTE DE L'AUTRE CERCLE</b>
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**

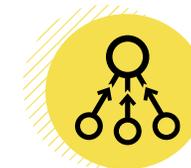
Un **échantillon de 6 694 salarié-es travaillant pour Thales**, dont **628 LGBT** (personnes homosexuelles, bisexuelles et transgenres).



## 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

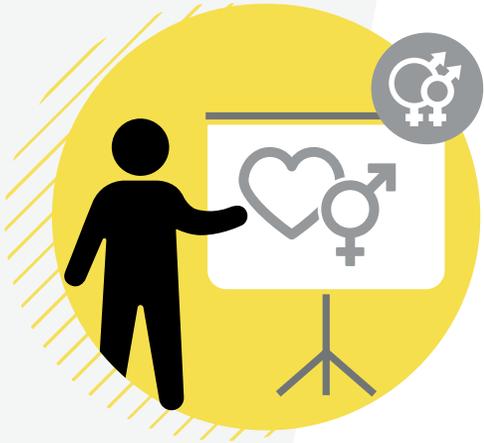


Ensemble des organisations signataires de la Charte

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

<b>ENSEMBLE</b>	<b>43252</b>	<b>100,0</b>
<b>ÂGE DE L'INTERVIEWÉ(E)</b>		
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
<b>TOTAL Moins de 40 ans</b>	<b>15685</b>	<b>36,3</b>
<b>TOTAL 40 ans et plus</b>	<b>27566</b>	<b>63,7</b>
<b>PROFESSION DE L'INTERVIEWÉ(E)</b>		
<b>. Catégories supérieures</b>	<b>30444</b>	<b>70,4</b>
.. Dir. d'entreprise / Prof. libérale	123	0,3
.. Cadres et prof. int. sup.	30321	70,1
<b>. Professions intermédiaires</b>	<b>7359</b>	<b>17,0</b>
<b>. Catégories populaires</b>	<b>5449</b>	<b>12,6</b>
.. Employé·es	4464	10,3
.. Ouvrier·ères	985	2,3
<b>TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL</b>		
CDI	39414	91,1
Contrat temporaire	3699	8,6
<b>TYPE D'ENTREPRISE</b>		
<b>TOTAL Secteur Public</b>	<b>3996</b>	<b>9,2</b>
Administrations	2749	6,4
Coll. locales	1247	2,9
<b>TOTAL Secteur privé</b>	<b>39256</b>	<b>90,8</b>
Entreprises privées	39088	90,4
Etabl. d'enseignement sup.	168	0,4
<b>SECTEUR D'ACTIVITÉ</b>		
Agriculture et industrie	9850	22,8
BTP-Construction	291	0,7
Commerce	2626	6,1
Services	25039	57,9
Administration	5444	12,6
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>		
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

<b>ENSEMBLE</b>	<b>43252</b>	<b>100,0</b>
<b>EXERCE DES RESPONSABILITES D'ENCADREMENT</b>		
Managers	14108	32,6
Non-managers	29143	67,4
<b>CONTACT DIRECT AVEC USAGERS OU CLIENTS</b>		
En contact	23332	53,9
Pas en contact	19917	46,0
<b>FRÉQUENCE DE TELETRAVAIL (par semaine)</b>		
<b>Télétravaille</b>	<b>33691</b>	<b>77,9</b>
. 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
<b>Ne télétravaille jamais</b>	<b>9561</b>	<b>22,1</b>
<b>RÉGION</b>		
Île-de-France	18402	42,5
Province	24523	56,7
<b>TAILLE D'UNITE URBAINE</b>		
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
<b>DATE DE SIGNATURE DE LA CHARTE</b>		
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

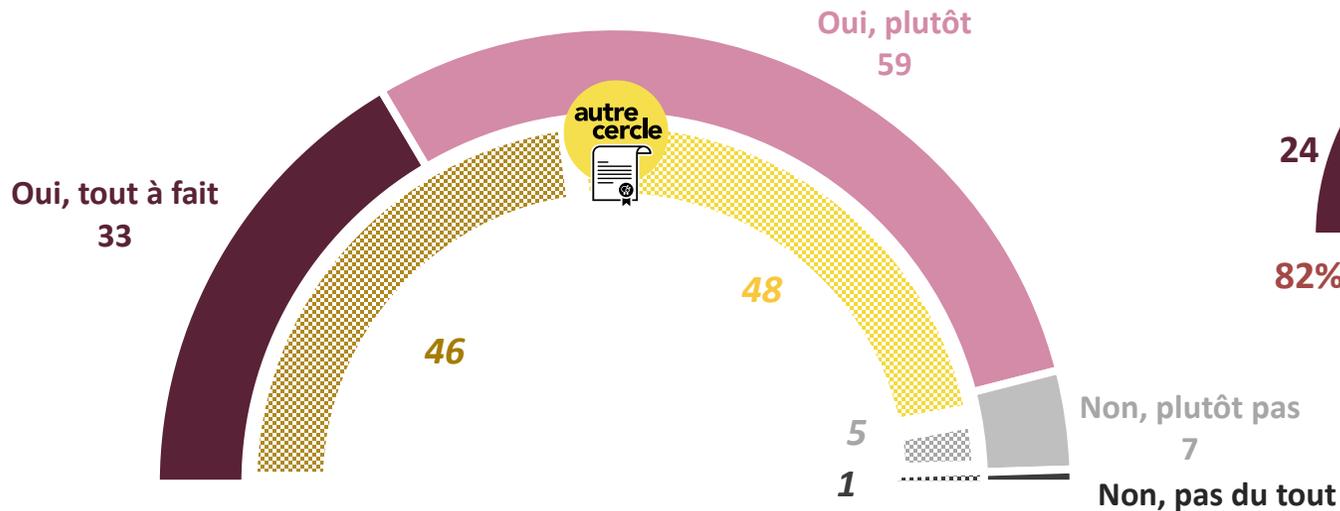
Q : Personnellement, diriez-vous de votre organisation (entreprise, collectivité...) qu'elle est « LGBT-Friendly », c'est-à-dire qu'elle est bienveillante et inclusive à l'égard des personnes LGBT+ ?

Base : A tous



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

THALES



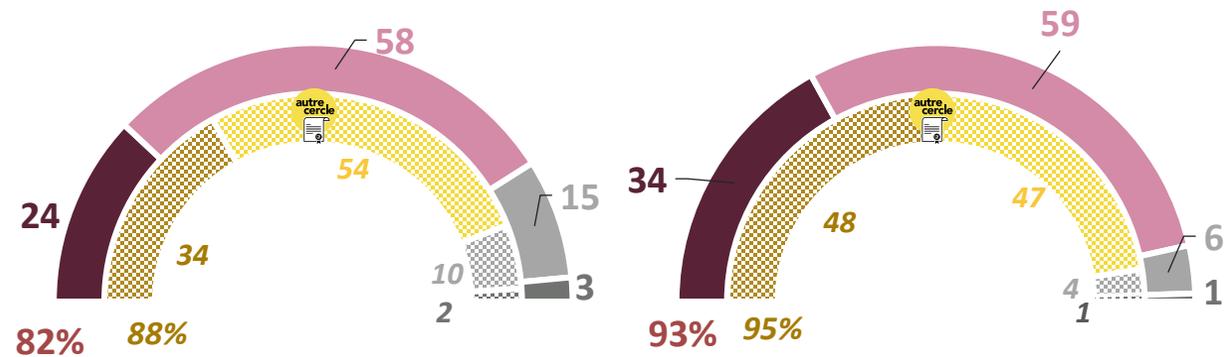
**92%** des salarié-es considèrent leur organisation comme LGBT-Friendly,

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

---



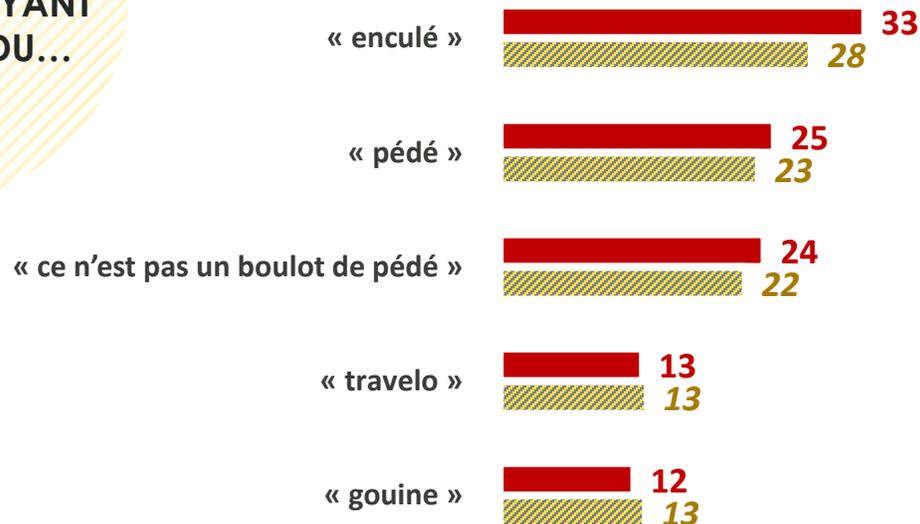
# L'EXPOSITION À DES EXPRESSIONS LGBTPHOBES AU SEIN DE SON ORGANISATION

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

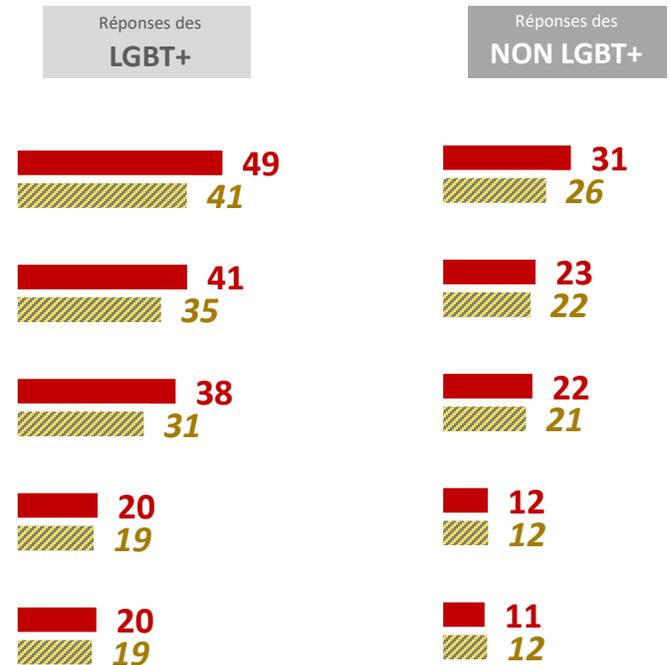
Base : A tous



**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

**9** 10

**5** 5

**3** 3

**2** 2

**12** 13

**4** 6

**3** 4

**1** 1

**1** 2

**1** -

**6** 6

**3** 2

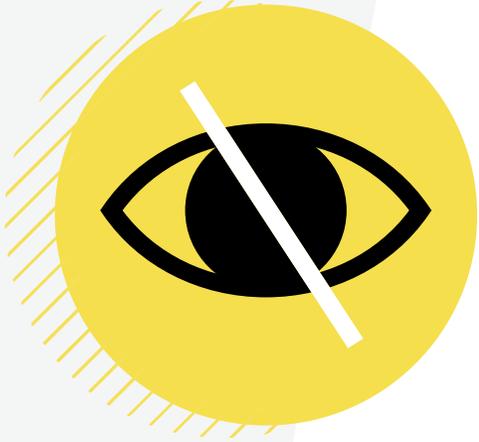
**3** 3

**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

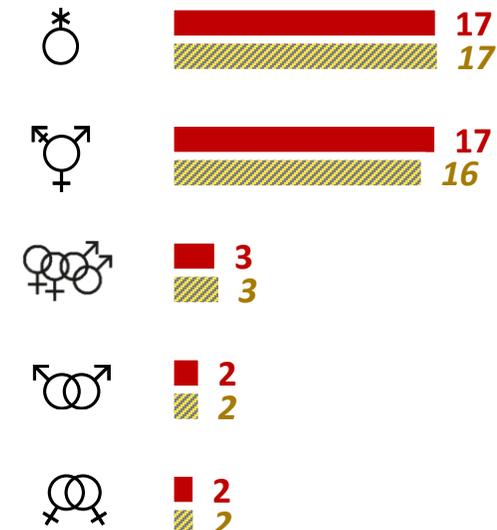
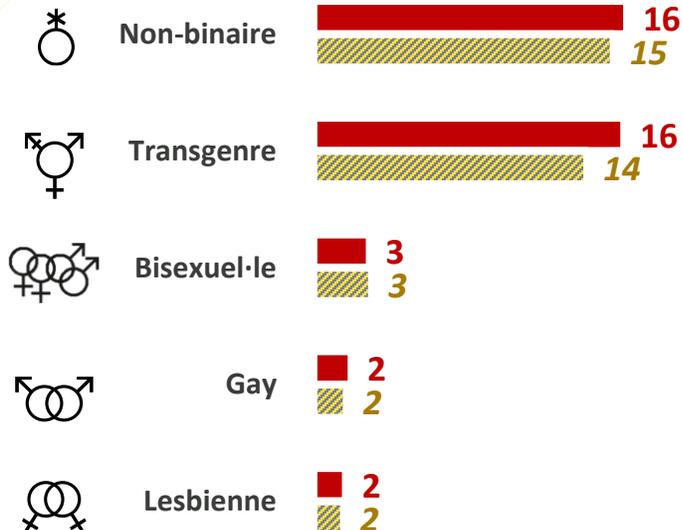
■ Réponses des salarié·es travaillant pour Thales



▨ 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

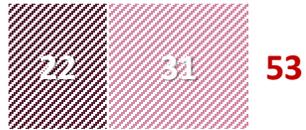
THALES

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



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



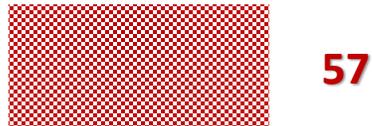
Vos supérieur-es hiérarchiques direct-es



Les personnes externes à votre entreprise / établissement avec lesquelles vous êtes souvent en contact (ex : visiteur-euse, client-e, fournisseur)



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



THALES



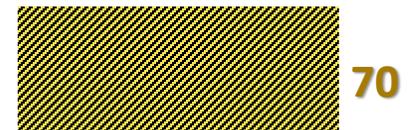
Réponses en fonction de l'orientation sexuelle / identité de genre

Gays  
Bisexuel-les  
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-visibles



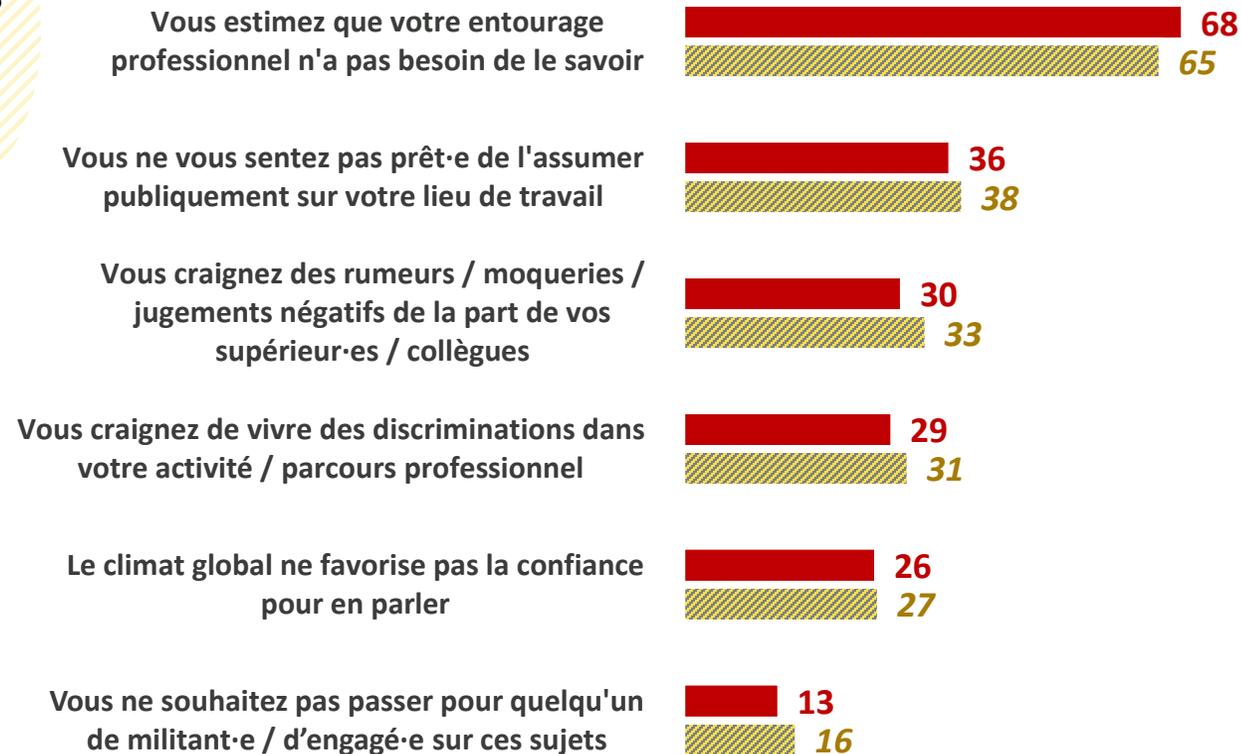
**PROPORTION DES LGBT+ NON-VISIBLES POUR QUI CE MOTIF EST « DÉTERMINANT » DANS LEUR ABSENCE DE VISIBILITÉ**

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

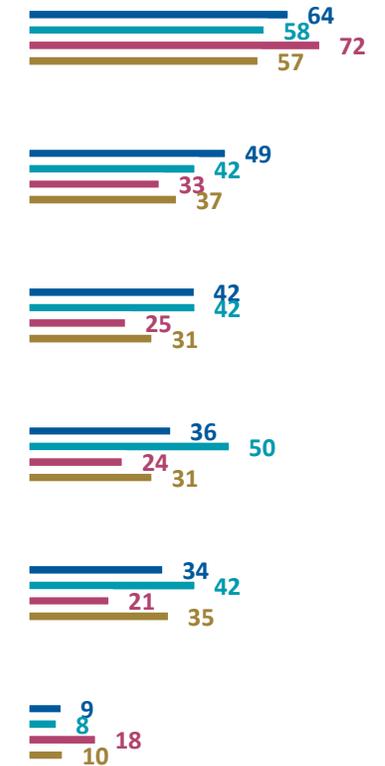


THALES



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





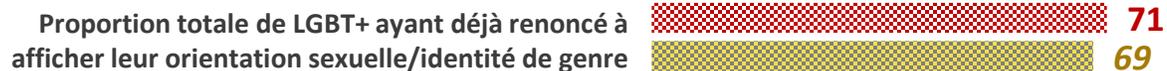
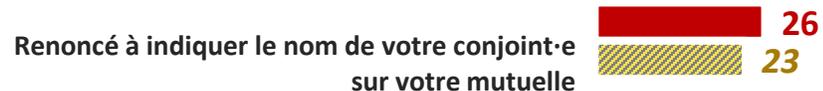
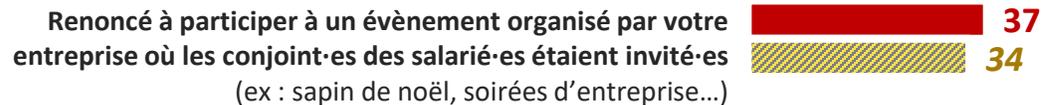
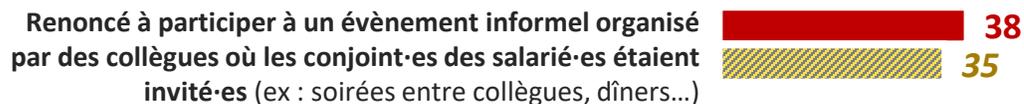
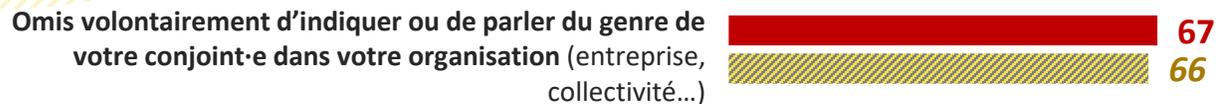
# LE RENONCEMENT À AFFICHER SON ORIENTATION SEXUELLE AU TRAVAIL DANS DIFFÉRENTES SITUATIONS

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...



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

La garantie d'un environnement de travail favorable à l'expression de votre orientation sexuelle ou de votre identité de genre



La présence de collègues visibles, d'associations ou réseau LGBT+ au sein de l'organisation



La garantie de recadrage ou sanction de la part de la hiérarchie en cas de comportement ou d'acte de discrimination LGBTphobe au sein de l'organisation



Des sensibilisations de l'ensemble du personnel



Une prise de parole claire de la direction relayée par votre supérieur-e hiérarchique direct-e



Des formations de l'encadrement



La signature d'une charte pour lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre



La présence d'une personne référente pour la diversité, la lutte contre les discriminations intégrant les questions LGBT+ au sein de l'organisation



L'implication des organisations syndicales sur ce thème





# D LES DISCRIMINATIONS LGBTPHOBES VÉCUES AU SEIN DE SON ORGANISATION

---



# LA CONFRONTATION PERSONNELLE À DES SITUATIONS LGBTPHOBES AU TRAVAIL

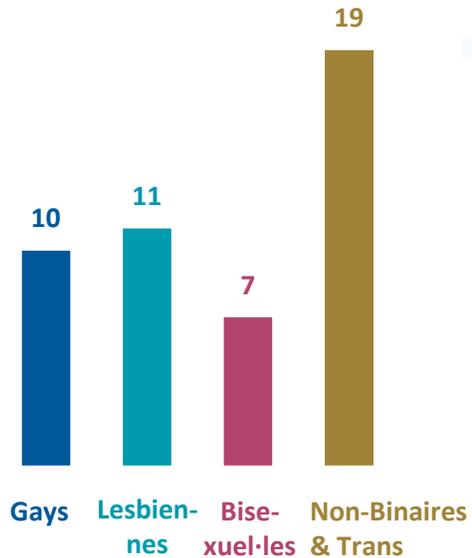
Q : Au sein de votre organisation (entreprise, collectivité...), avez-vous déjà constaté des traitements inégaux de la part de la direction et du management ou des comportements hostiles de la part des collègues de travail à votre égard du fait de votre homosexualité, bisexualité, transidentité ou non-binarité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

Base : LGBT

THALES



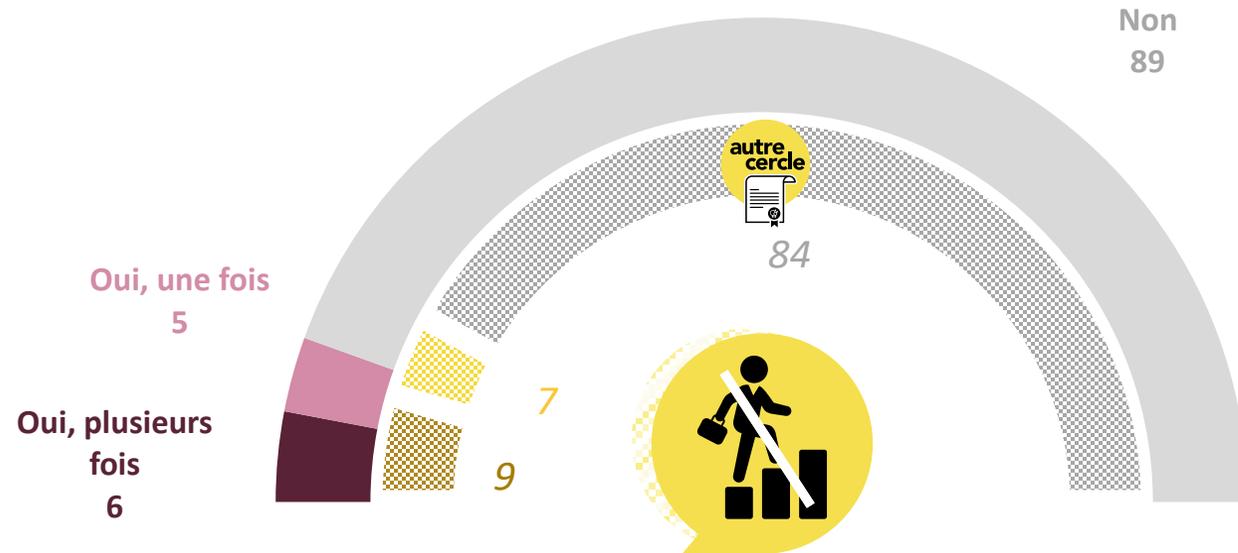
Proportion de LGBT en ayant constaté en fonction de l'orientation sexuelle/identité de genre



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

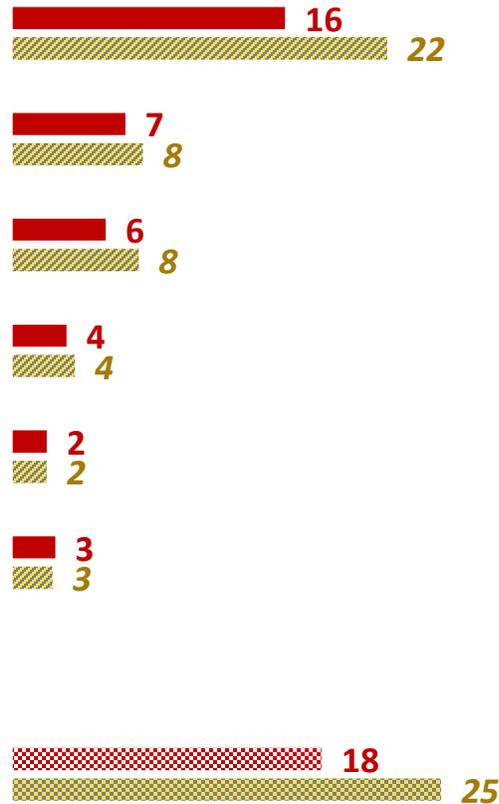
Q : Personnellement, depuis que vous travaillez au sein de votre organisation (entreprise, collectivité...), avez-vous subi les comportements suivants en raison de votre orientation sexuelle ou de votre identité de genre réelle ou supposée ?

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

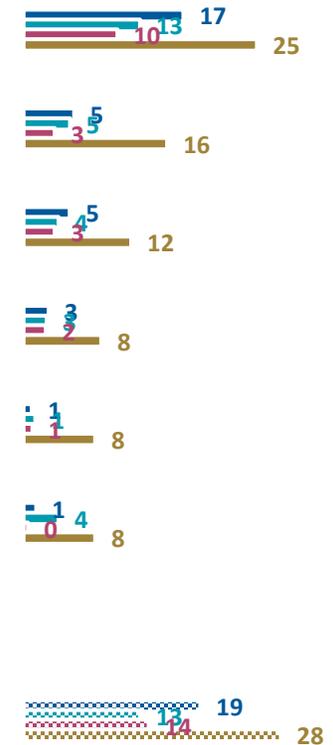


THALES



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...



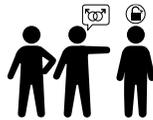
Des moqueries désobligeantes ou des propos vexants



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



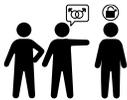
Votre mise à l'écart des autres salarié-es

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



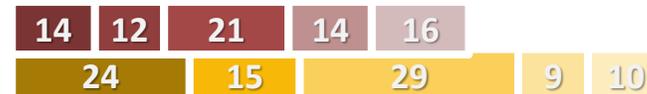
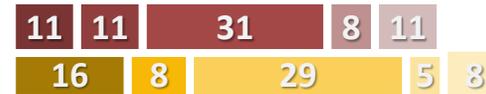
Des actes de violences physiques (ex : gifles, coups, bousculade, empoignade...) ou sexuelles (ex : mains aux fesses)

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

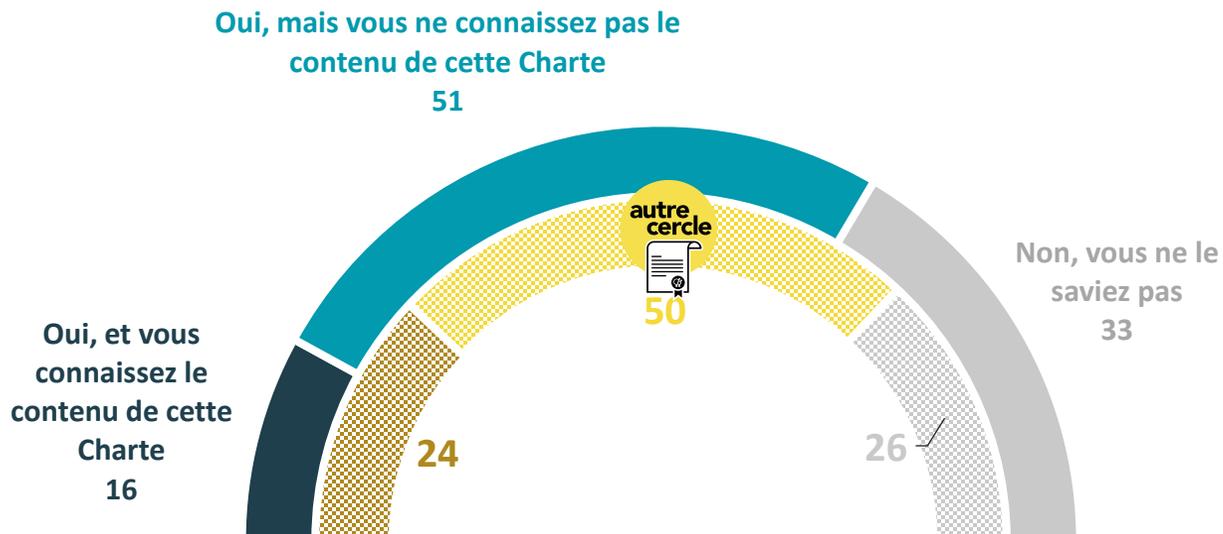
Q : Savez-vous que votre organisation (entreprise, collectivité...) est signataire de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle, pour lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre, ainsi que pour promouvoir un environnement inclusif pour les LGBT+ ?

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



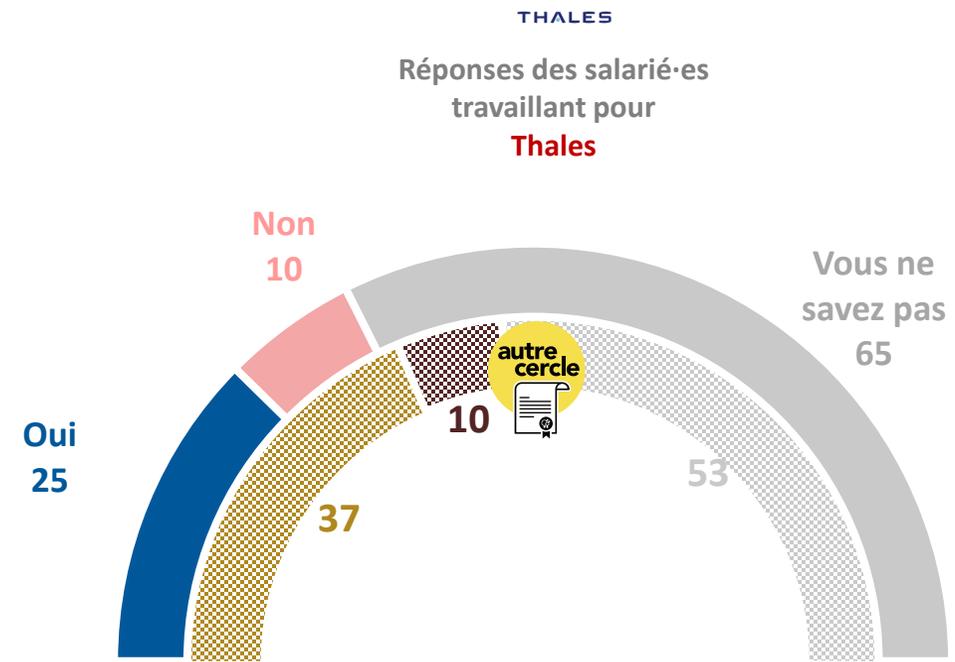
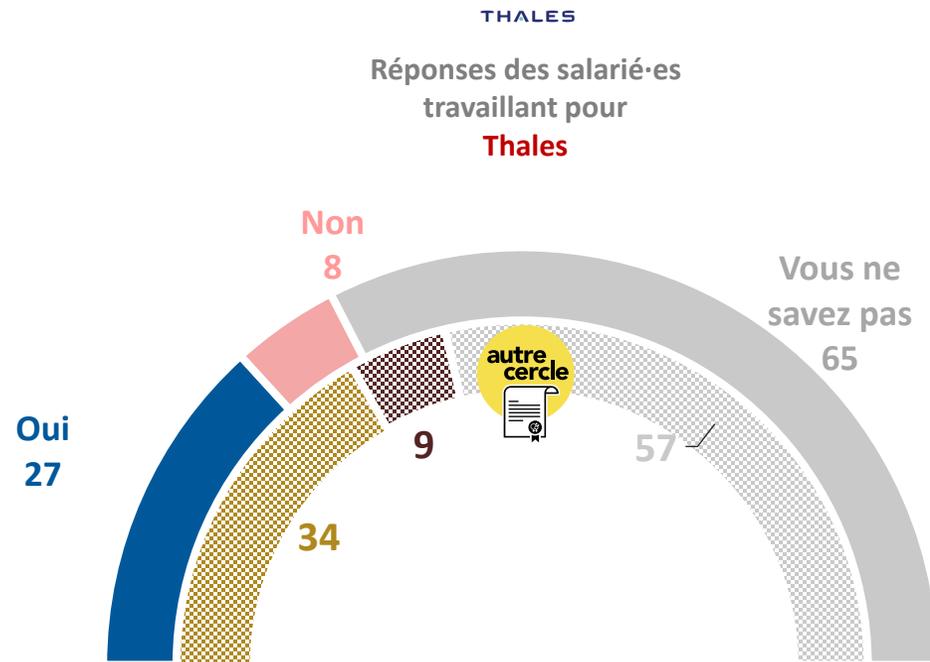
# L'IMPACT DE LA SIGNATURE DE LA CHARTE D'ENGAGEMENT LGBT+ AU SEIN DE SON ORGANISATION

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

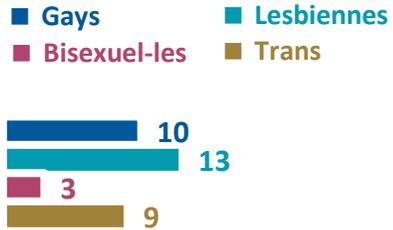
Q : Diriez-vous que la signature de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle par votre organisation (entreprise, collectivité...), vous a permis d'être plus facilement « visible » au travail ?

Base : LGBT

THALES

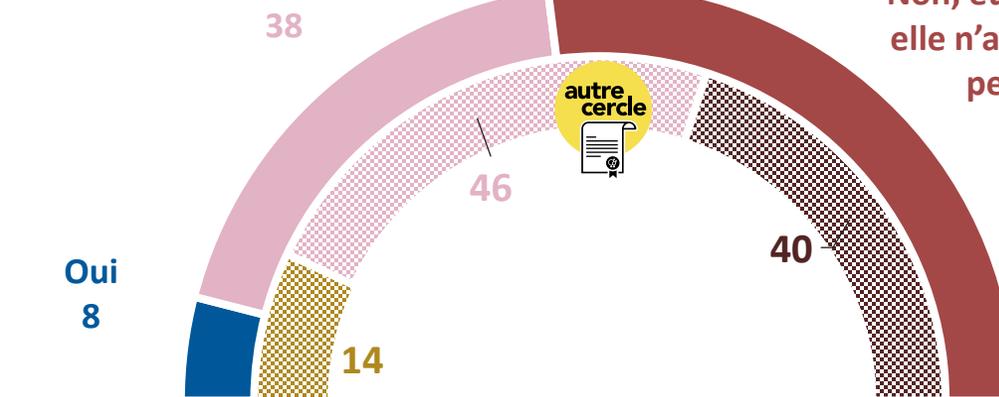


Zoom sur les réponses « oui » en fonction de l'orientation sexuelle/identité de genre



THALES  
Réponses des salarié-es LGBT travaillant pour Thales

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



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

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@autretercerle.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

