

5^E ÉDITION

BAROMÈTRE LGBTQIA+ 2026



Résultats pour

FONDATION FACE

CONTACT L'AUTRE CERCLE
Chef de projet Baromètre LGBTQIA+ 2026
Guillaume SAVOIE
barometre@autrecercle.org

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

SOMMAIRE

4 A - LA PERCEPTION DES QUESTIONS LGBTQIA+ DANS LE MONDE DU TRAVAIL

- L'évaluation actuelle de son épanouissement personnel au travail
- La recommandation de son organisation comme LGBT-FRIENDLY
- La connaissance de l'existence d'une politique DEI dans son organisation
- L'adhésion à des évolutions sur les questions LGBTQIA+ dans son organisation
- Le sentiment d'inquiétude quant à une restriction des droits des LGBTQIA+ dans son organisation et dans le monde

10 B - LES DISCRIMINATIONS LGBTPHOBES PERCUES AU SEIN DE SON ORGANISATION

- L'exposition à des expressions LGBTphobes au sein de son organisation
- L'observation de discriminations ou de comportements hostiles envers les personnes LGBTQIA+ au travail
- L'observation de formes de harcèlement ou d'agressions LGBTPHOBES au sein de son organisation

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

- La réaction face au coming out d'un-e collègue LGBTQIA+ au travail
- La visibilité de son orientation sexuelle au travail
- Les raisons de sa non-visibilité dans le cadre professionnel
- L'impact de sa non-visibilité sur son bien-être quotidien au travail
- Le renoncement à afficher son orientation sexuelle au travail dans différentes situations
- Le renoncement à afficher sa vie privée au travail dans diverses situations
- Les leviers pour favoriser la visibilité au travail

22 D - LES DISCRIMINATIONS LGBTPHOBES VÉCUES AU SEIN DE SON ORGANISATION

- La confrontation personnelle à différents types de discriminations LGBTphobes
- La confrontation personnelle à des formes d'agressions LGBTphobes
- Les lieux d'exposition à des moqueries ou des injures LGBTphobes
- Les auteurs des formes de moqueries ou d'injures LGBTphobes vécues au travail
- La réaction face aux formes de moqueries ou d'injures LGBTphobes vécues au travail

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

- La notoriété de la Charte d'Engagement LGBTQIA+ de L'Autre Cercle
- La perception de l'impact de la signature de la Charte d'Engagement LGBTQIA+ sur l'ensemble de son organisation
- L'impact de la signature de la Charte d'Engagement LGBTQIA+ sur la visibilité des LGBTQIA+ au sein de leur organisation



MÉTHODOLOGIE

Etude réalisée par  pour 

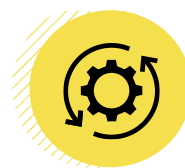


ÉCHANTILLON

Un **échantillon de 38 822 salarié-es travaillant dans 63 organisations privées signataires de la Charte d'Engagement LGBTQIA+ de L'Autre Cercle**, dont **5 438 LGBT** (personnes homosexuelles, bisexuelles et trans).



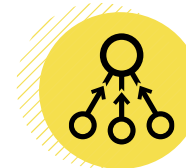
Un **échantillon de 35 salarié-es travaillant pour FONDATION FACE**, dont **6 LGBT** (personnes homosexuelles, bisexuelles et trans).



MÉTHODOLOGIE

La représentativité de l'**échantillon de salarié-es des organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBTQIA+** 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 **12 janvier au 4 février 2026** pour l'échantillon de salarié-es des organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBTQIA+ de L'Autre Cercle

Les interviews ont été menées par questionnaire auto-administré en ligne du **12 janvier au 4 février 2026**.



A LA PERCEPTION DES QUESTIONS LGBTQIA+ DANS LE MONDE DU TRAVAIL



L'ÉVALUATION ACTUELLE DE SON ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL AU TRAVAIL

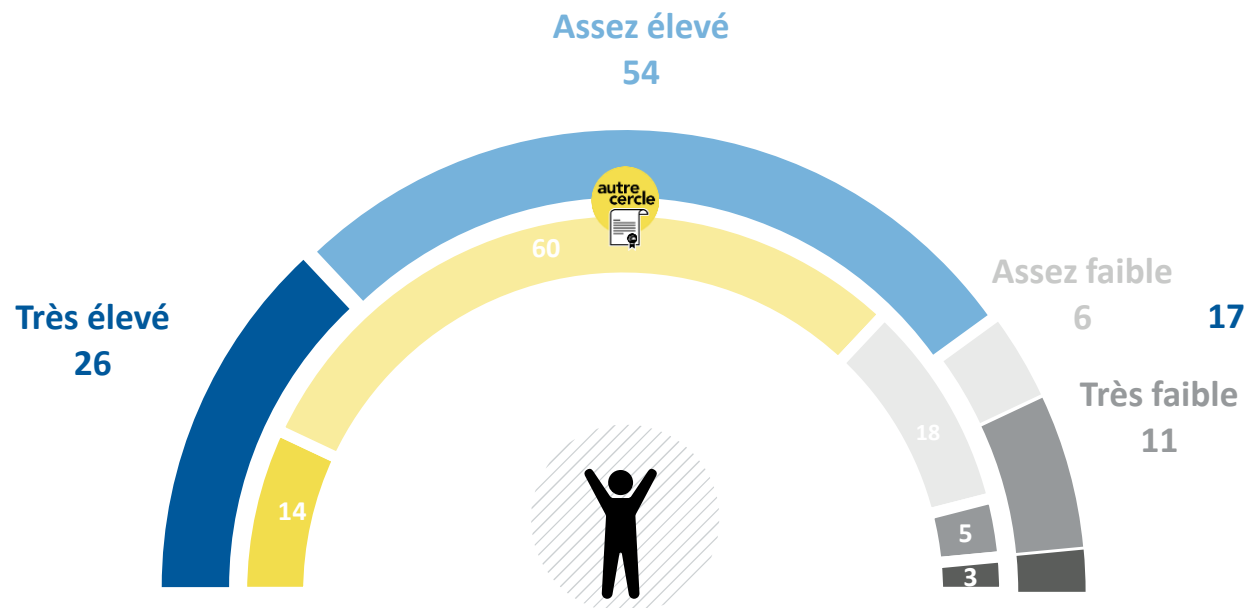
Q : D'une manière générale, dans votre organisation (entreprise, collectivité...), comment évaluez-vous votre épanouissement au travail ?

Base : À tous·tes

■ Réponses des salarié·es et agent·es travaillant pour FONDATION FACE



▨ Réponses des salarié·es et agent·es travaillant dans les organisations privées signataires de la Charte



80% des salarié·es se sentent épanoui·es au travail,

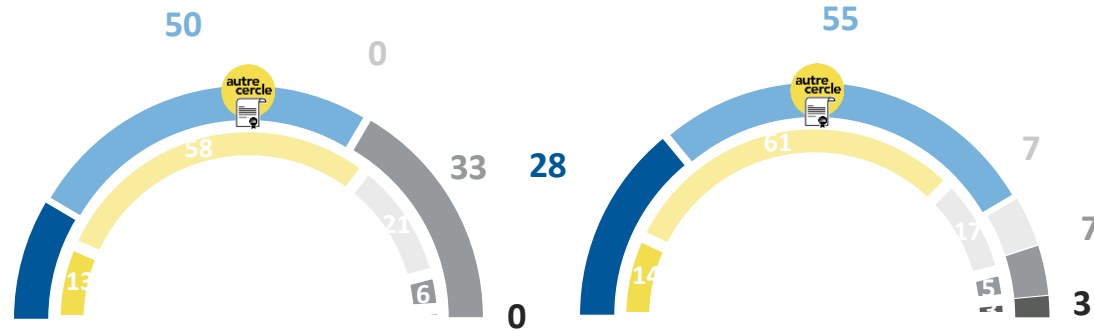


FOCUS

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

LGBT

NON LGBT





LA RECOMMANDATION DE SON ORGANISATION COMME LGBT-FRIENDLY

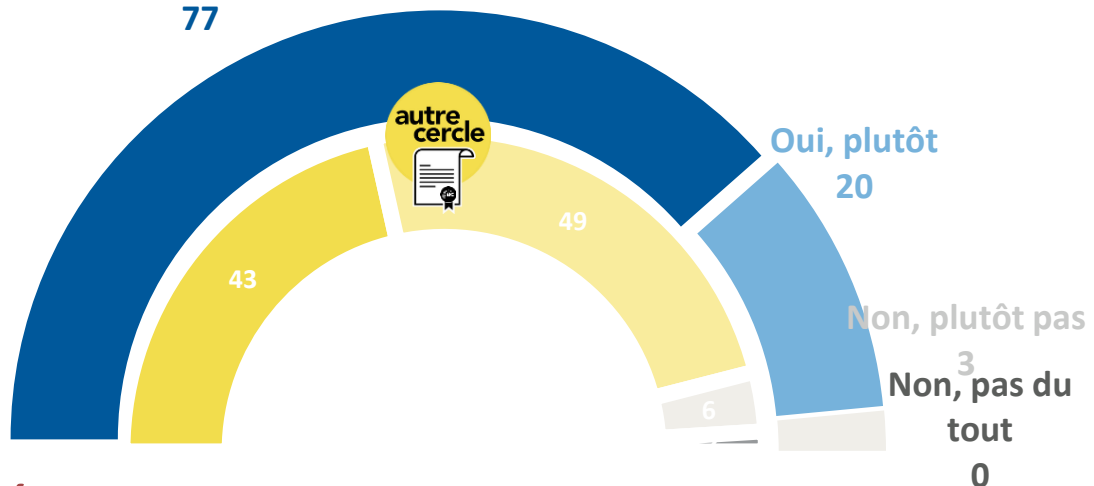
Q : Personnellement, diriez-vous de votre organisation (entreprise, collectivité...) qu'elle est « LGBT-friendly », c'est-à-dire qu'elle est bienveillante et inclusive à l'égard des personnes LGBTQIA+ ?

Base : À tous·tes



- Réponses des salarié·es et agent·es travaillant pour FONDATION FACE
- Réponses des salarié·es et agent·es travaillant dans les organisations privées signataires de la Charte

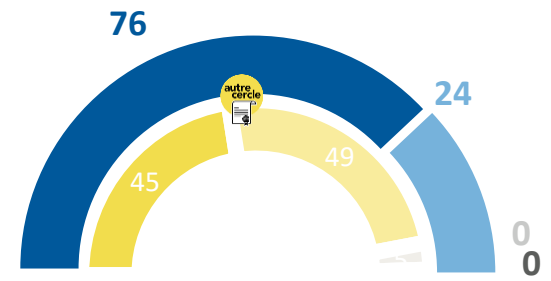
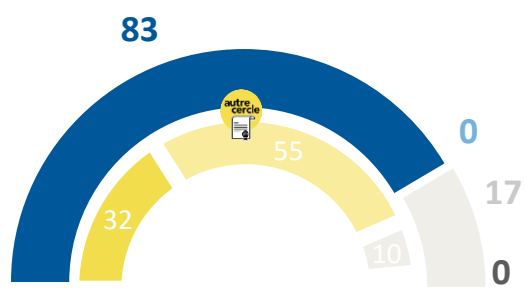
Oui, tout à fait
77



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

LGBT

NON LGBT



97% des salarié·es considèrent leur organisation comme LGBT-Friendly,

contre une moyenne de **92%** dans les organisations privées signataires de la Charte de L'Autre Cercle



LA CONNAISSANCE DE L'EXISTENCE D'UNE POLITIQUE « DEI » DANS SON ORGANISATION

Depuis quelques années, des programmes de « Diversité, Équité et Inclusion » (DEI) ont été mis en place dans des organisations (entreprise, collectivité...) pour favoriser l'égalité Femmes / Hommes, promouvoir l'inclusion et lutter contre les discriminations (ex : personnes LGBT+, personnes racisées, personnes en situation de handicap...).

Q : D'après ce que vous en savez, des programmes de « Diversité, Équité et Inclusion » (DEI) sont-ils appliqués à l'heure actuelle au sein de votre organisation (entreprise, collectivité) ?

Base : À tous·tes

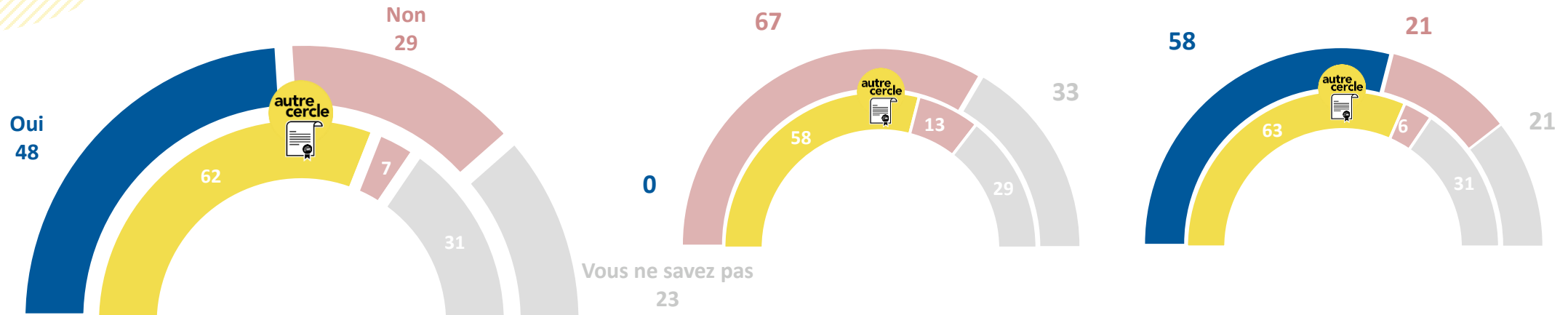


PROPORTION DE PERSONNES ESTIMANT QU'UNE POLITIQUE DEI Y EST APPLIQUÉE

- Réponses des salarié·es et agent·es travaillant pour FONDATION FACE
- Réponses des salarié·es et agent·es travaillant dans les organisations privées signataires de la Charte



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



48% des salarié·es estiment qu'une politique DEI est appliquée dans leur organisation,

contre une moyenne de **62%** dans les organisations privées signataires de la Charte de L'Autre Cercle



L'ADHÉSION À DES ÉVOLUTIONS SUR LES QUESTIONS LGBTQIA+ DANS SON ORGANISATION

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

Base : À tous-tes



TAUX D'ADHÉSION AUX MESURES OU PRATIQUES SUIVANTES

... des programmes de "Diversité, Equité et Inclusion" (DEI) soient appliqués pour y favoriser l'égalité Femmes/Hommes, promouvoir l'inclusion et la lutte contre les discriminations (ex: personnes LGBT+/racisées/en situation de handicap)

■ Réponses des salarié-es et agent-es travaillant pour FONDATION FACE

■ Réponses des salarié-es et agent-es travaillant dans les organisations privées signataires de la Charte



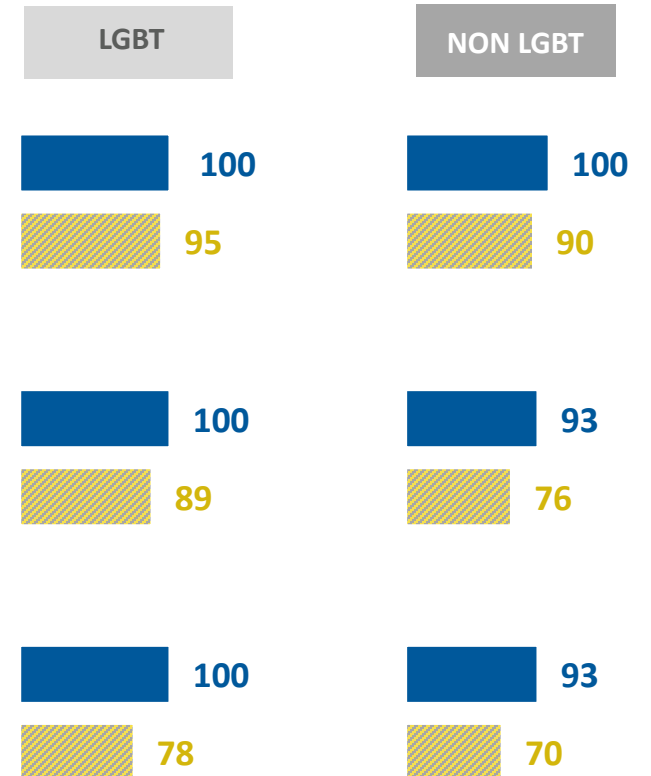
... vos collègues trans ou non-binaires utilisent les toilettes du genre auquel ils / elles / iels s'identifient



... 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



Taux d'adhésion en fonction de l'orientation sexuelle / l'identité de genre



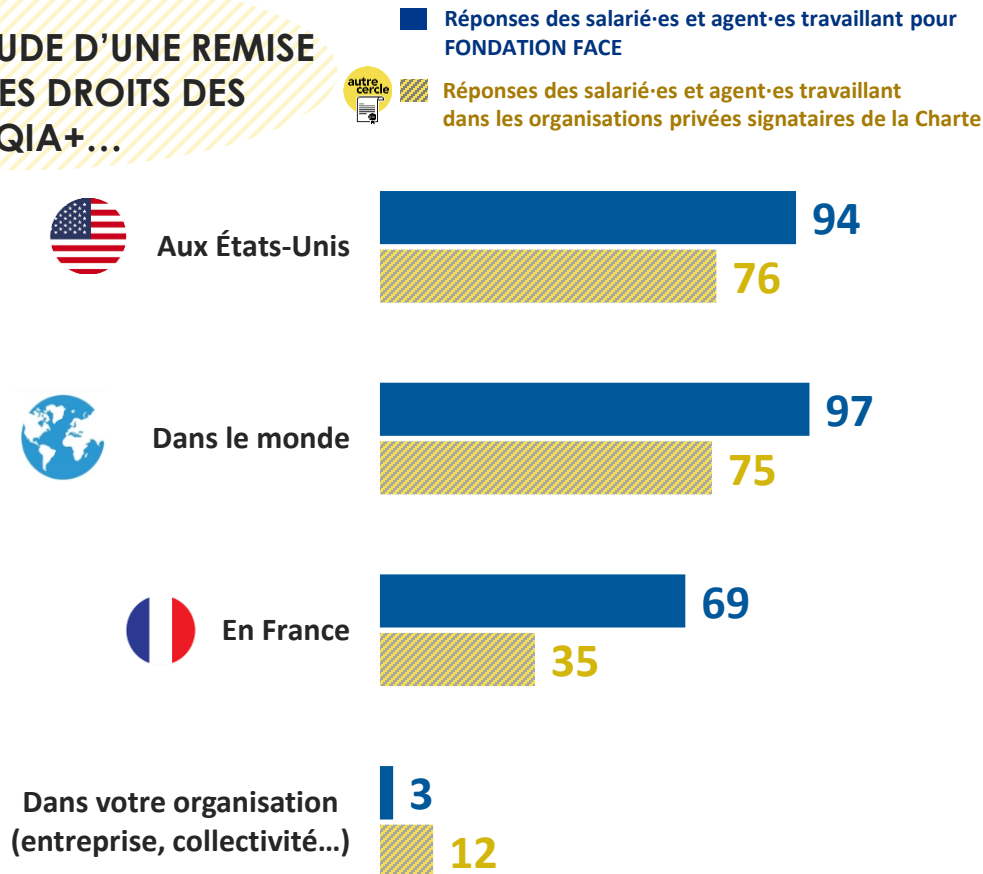


LE SENTIMENT D'INQUIÉTUDE QUANT À UNE RESTRICTION DES DROITS DES LGBTQIA+ DANS SON ORGANISATION ET DANS LE MONDE

Q : Personnellement, dans le contexte international actuel, êtes-vous inquiet·e ou pas inquiet·e quant à la restriction des droits et de l'inclusion des personnes LGBTQIA+ ?

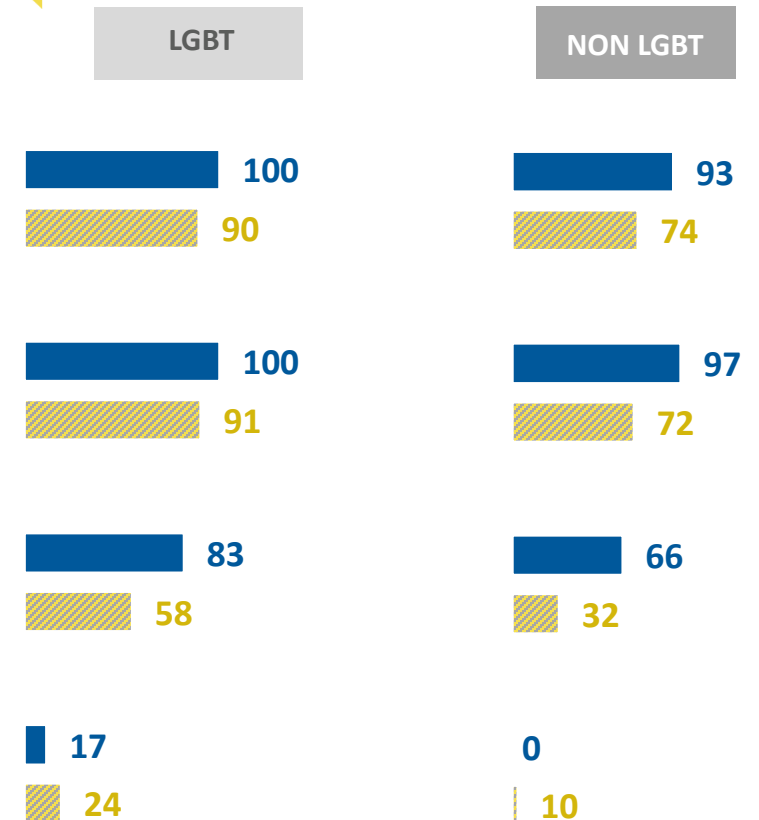
Base : À tous·tes

TAUX D'INQUIÉTUDE D'UNE REMISE EN CAUSE DES DROITS DES LGBTQIA+...



FOCUS

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





B LES DISCRIMINATIONS LGBTPHOBES PERÇUES AU SEIN DE SON ORGANISATION



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

Q : Avez-vous déjà entendu des expressions comme « pédé », « gouine », « enculé », « ce n'est pas un boulot de pédé » ou « travelo » au sein de votre organisation ?

Base : À tous·tes

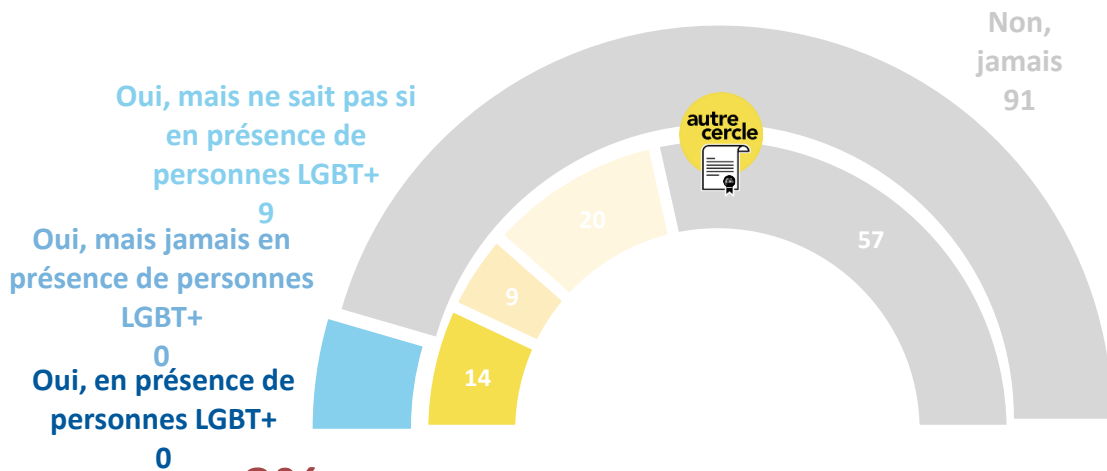


PROPORTION DE PERSONNES AYANT DÉJÀ ENTENDU CES INSULTES...

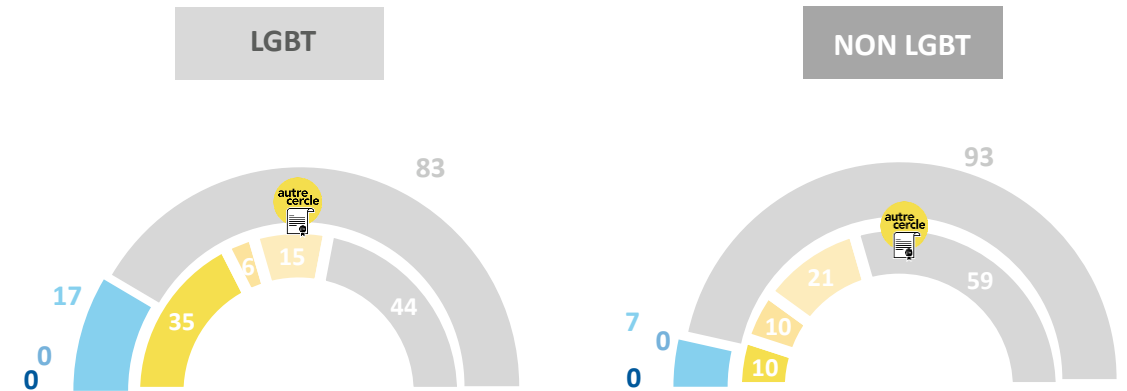
- Réponses des salarié·es et agent·es travaillant pour FONDATION FACE
- Réponses des salarié·es et agent·es travaillant dans les organisations privées signataires de la Charte

FOCUS

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



9% des salarié·es ont déjà entendu des insultes LGBTPHOBES,





L'OBSERVATION DE DISCRIMINATIONS OU DE COMPORTEMENTS HOSTILES ENVERS LES PERSONNES LGBTQIA+ AU TRAVAIL

Q : Au sein de votre organisation (entreprise, collectivité...), avez-vous déjà constaté des traitements inégaux de la part du management ou des comportements hostiles de la part de collègues de travail à l'égard d'autres salarié-es en raison de leur homosexualité, bisexualité, transidentité ou non-binarité ?

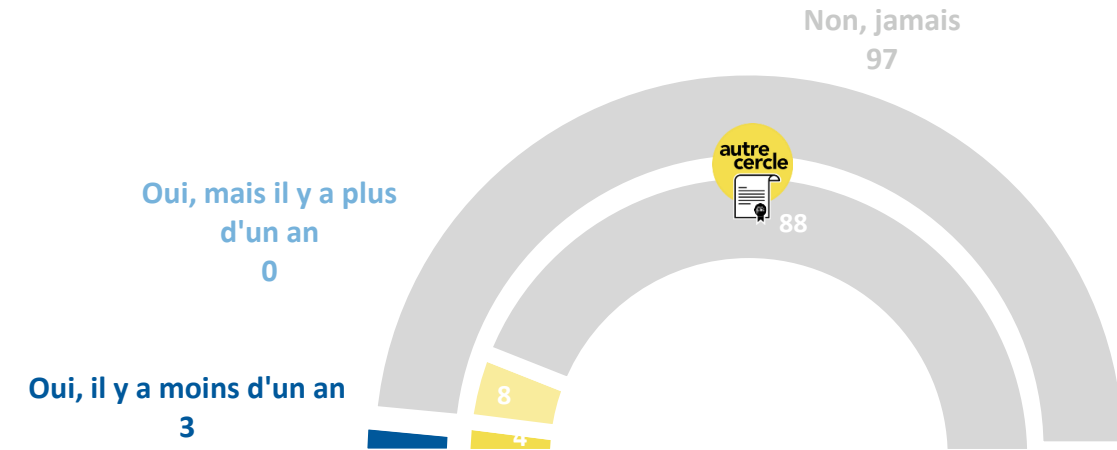
Base : À toutes



PROPORTION DE PERSONNES AYANT DÉJÀ CONSTATÉ DES TRAITEMENTS INÉGAUX



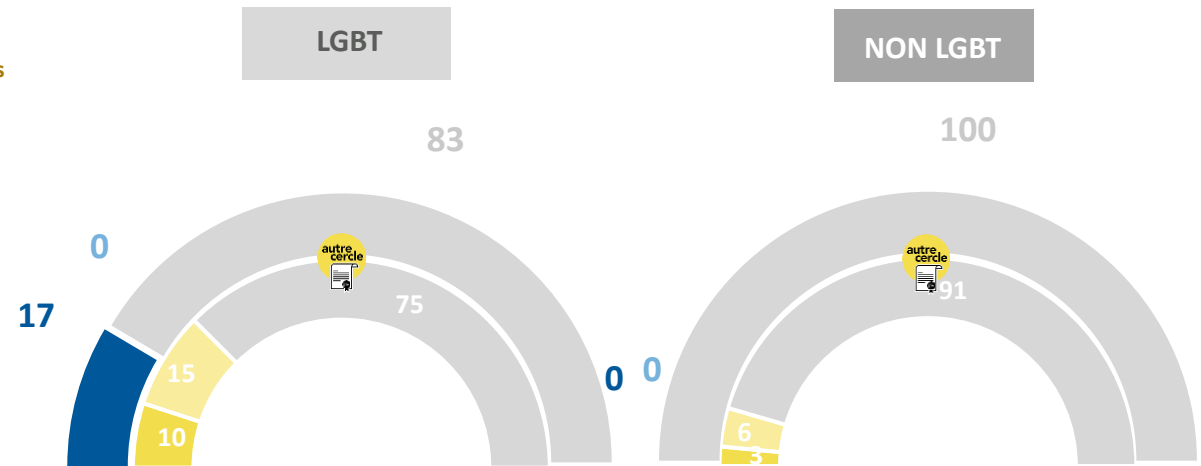
- Réponses des salarié-es et agent-es travaillant pour FONDATION FACE
- Réponses des salarié-es et agent-es travaillant dans les organisations privées signataires de la Charte



3% des salarié-es ont déjà constaté des traitements inégaux envers les personnes LGBTQIA+,

FOCUS

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



contre une moyenne de **12%** dans les organisations privées signataires de la Charte de L'Autre Cercle



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 : À toutes



PROPORTION DE PERSONNES AYANT DÉJÀ ÉTÉ TÉMOINS...

Réponses des salarié-es et agent-es travaillant pour **FONDATION FACE**

Oui, il y a moins d'un an Oui, mais il y a plus d'un an



Agressions physiques

D'attouchements ou d'agressions à caractère sexuel (ex : mains aux fesses) 0

D'actes de violences physiques (ex : gifle, coup, bousculade, empoignade...) 0



Agressions non-physiques

De moqueries désobligeantes ou de propos vexants 3

D'insultes ou injures à caractère diffamatoire 3

D'une mise à l'écart des autres salarié-es 3

De menaces de révéler leur orientation sex. / identité de genre (Outing) 0

De vols, dégradations ou destructions de leurs biens personnels (ex : vêtements, véhicule...) 0

De menaces d'agression sur leurs biens ou leur personne *** 0

PROPORTION TOTALE DE PERSONNES TÉMOINS D'AU MOINS UNE FORME DE HARCÈLEMENT OU D'AGRESSION 3

Réponses des salarié-es et agent-es travaillant pour l'organisation en fonction de l'orientation sexuelle / l'identité de genre

	LGBT	NON LGBT
D'attouchements ou d'agressions à caractère sexuel (ex : mains aux fesses)	0	0
D'actes de violences physiques (ex : gifle, coup, bousculade, empoignade...)	0	0
De moqueries désobligeantes ou de propos vexants	17	0
D'insultes ou injures à caractère diffamatoire	17	0
D'une mise à l'écart des autres salarié-es	17	0
De menaces de révéler leur orientation sex. / identité de genre (Outing)	0	0
De vols, dégradations ou destructions de leurs biens personnels (ex : vêtements, véhicule...)	0	0
De menaces d'agression sur leurs biens ou leur personne ***	0	0
PROPORTION TOTALE DE PERSONNES TÉMOINS D'AU MOINS UNE FORME DE HARCÈLEMENT OU D'AGRESSION	17	0



Réponses des salarié-es et agent-es travaillant dans les organisations privées signataires de la Charte

Oui, il y a moins d'un an Oui, mais il y a plus d'un an

3 4

1

7 14 21

4 6 10

2 5 7

2 3

2

2

9 25



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



LA RÉACTION FACE AU COMING OUT D'UN·E COLLÈGUE LGBTQIA+ AU TRAVAIL

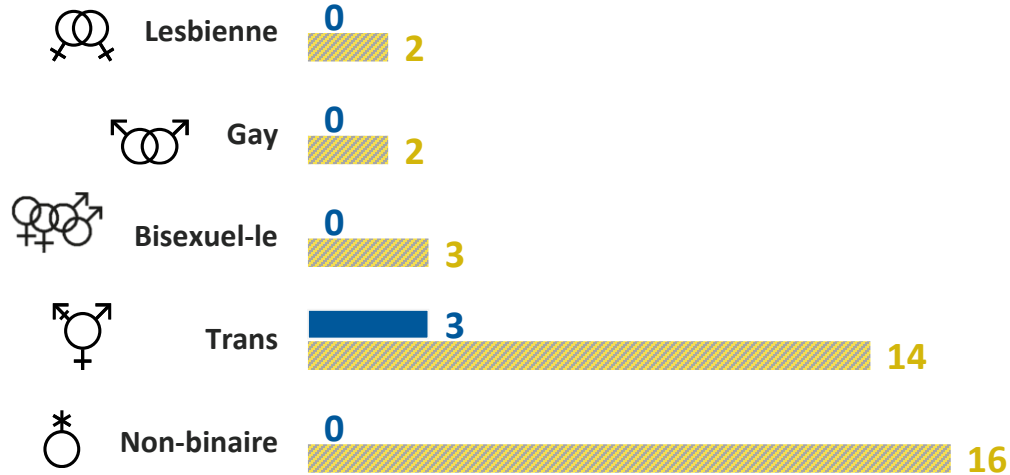
Q : Personnellement, seriez-vous à l'aise ou pas à l'aise face à un·e collègue qui se déclarerait être... ?

Base : À tous·tes



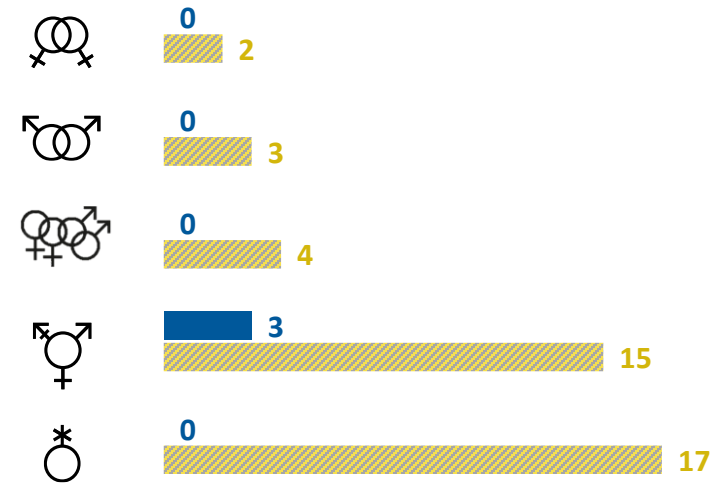
PROPORTION DE PERSONNES « MAL À L'AISE » EN CAS DE COMING OUT D'UN·E COLLÈGUE...

■ Réponses des salarié·es et agent·es travaillant pour FONDATION FACE
▨ Réponses des salarié·es et agent·es travaillant dans les organisations privées signataires de la Charte



FOCUS

NON LGBT



PROPORTION DE PERSONNES « MAL À L'AISE » FACE À AU MOINS UN CAS DE COMING OUT D'UN·E COLLÈGUE





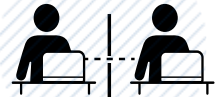
LA VISIBILITÉ DE SON ORIENTATION SEXUELLE AU TRAVAIL

Q : Actuellement, votre orientation sexuelle et/ou votre identité de genre est-elle connue par... ?

Base : LGBTQIA+

■ Réponses des salarié-es et agent-es travaillant pour FONDATION FACE

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



Les collègues ayant à peu près le même niveau hiérarchique



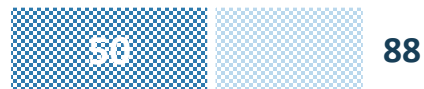
Vos supérieur-es hiérarchiques direct-es



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

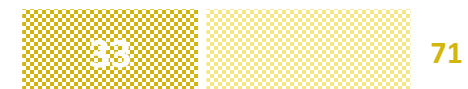


PROPORTION TOTALE DE LGBTQIA+ VISIBLES D'AU MOINS UN MEMBRE DE LEUR ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL



Réponses des salarié-es et agent-es travaillant dans les organisations privées signataires de la Charte

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





LES RAISONS DE SA NON-VISIBILITÉ DANS LE CADRE PROFESSIONNEL

Q : Chacun des motifs suivants joue-t-il un rôle déterminant, important mais pas déterminant ou secondaire dans le fait que votre orientation sexuelle / identité de genre NE SOIT PAS CONNUE par tout ou partie de votre entourage professionnel ?

Base : LGBT non visibles auprès de leurs supérieur-es hiérarchiques ou collègues



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

■ Réponses des salarié-es et agent-es travaillant pour FONDATION FACE



▨ Réponses des salarié-es et agent-es travaillant dans les organisations privées signataires de la Charte

Vous estimez que cela relève de votre vie privée



Vous ne savez pas si le climat en interne est favorable pour en parler



Vous estimez que le climat en interne n'est pas favorable et que votre visibilité pourrait avoir des effets négatifs sur votre vie quotidienne au travail ou sur votre parcours professionnel

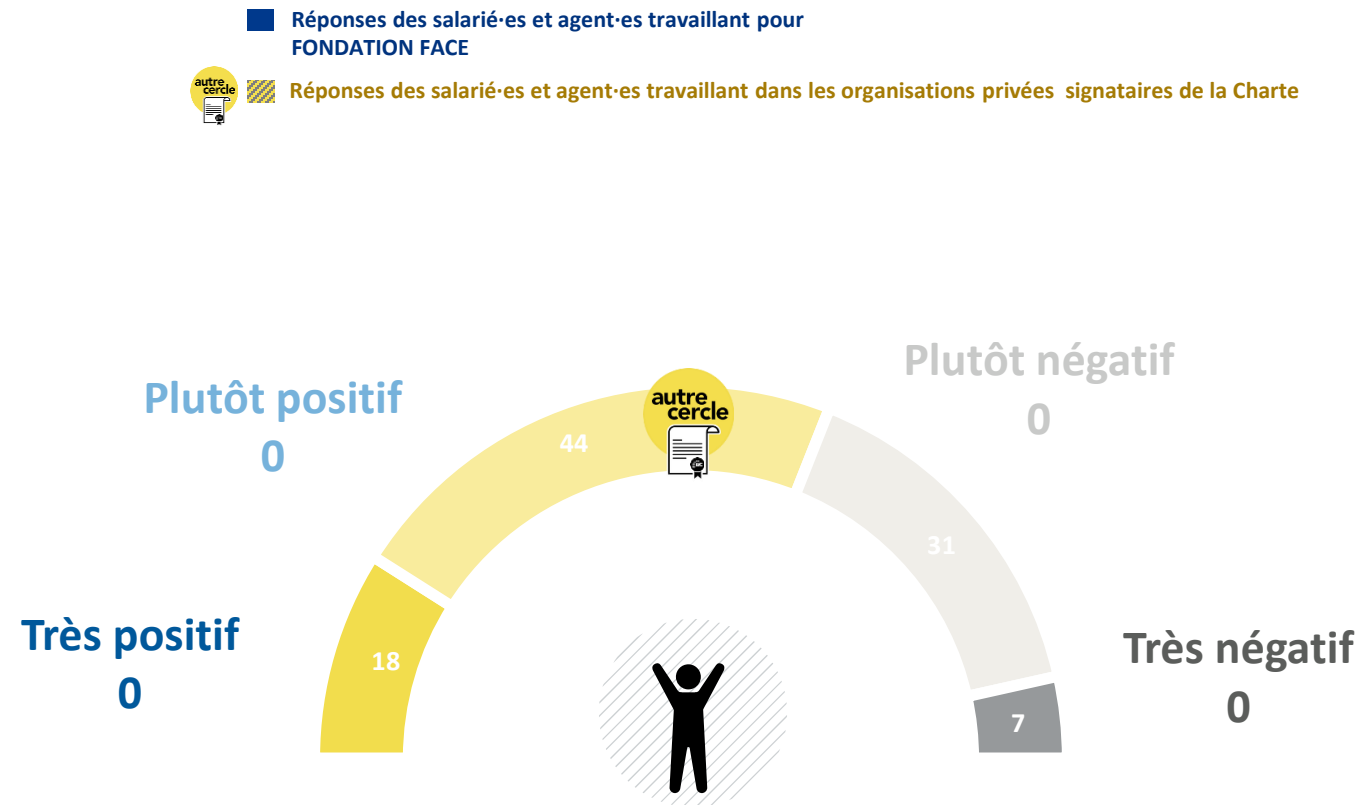




L'IMPACT DE SA NON-VISIBILITÉ SUR SON BIEN-ÊTRE QUOTIDIEN AU TRAVAIL

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 votre bien-être quotidien au travail ?

Base : LGBT non-visibility auprès de leurs supérieur-es hiérarchiques ou collègues par peur d'effets négatifs



0% des salarié-es estiment que leur non-visibility est positive pour leur bien-être,

contre une moyenne de **62%** dans les organisations privées signataires de la Charte de L'Autre Cercle



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

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

Base : LGBTQIA+ en couple ayant déjà été avec une personne du même genre ou non binaire



PROPORTION DE PERSONNES LGBTQIA+ AYANT DÉJÀ...

■ Réponses des salarié·es et agent·es travaillant pour FONDATION FACE

Oui, et c'est encore le cas aujourd'hui Oui, mais ce n'est plus le cas aujourd'hui

Omis volontairement d'indiquer ou de parler du genre de votre conjoint·e dans votre organisation



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



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

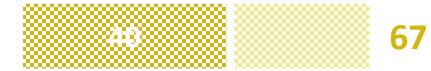


PROPORTION TOTALE DE LGBTQIA+ AYANT DÉJÀ RENONCÉ À AFFICHER LEUR ORIENTATION SEXUELLE/IDENTITÉ DE GENRE



Réponses des salarié·es et agent·es travaillant dans les organisations privées signataires de la Charte

Oui, et c'est encore le cas aujourd'hui Oui, mais ce n'est plus le cas aujourd'hui





LE RENONCEMENT À AFFICHER SA VIE PRIVÉE AU TRAVAIL DANS DIVERSES SITUATIONS

Q : Dans votre organisation actuelle, vous est-il déjà arrivé de cacher aux personnes que vous côtoyez dans votre milieu professionnel... qui aurai(en)t pu leur révéler votre identité de genre ou votre orientation sexuelle ?

Base : LGBTQIA+



PROPORTION DE PERSONNES LGBTQIA+ À QUI IL EST ARRIVÉ DE CACHER...

Réponses des salarié·es et agent·es travaillant pour FONDATION FACE

Oui, et c'est encore le cas aujourd'hui Oui, mais ce n'est plus le cas aujourd'hui



Des détails sur votre vie affective ou familiale

12 50



Des affinités ou activités culturelles (ex : livres, films, séries, festivals...)

25



Des lieux de vie (ex : bars, restaurants...), de loisirs ou de vacances

25



Votre engagement pour une cause (ex : association, groupe sur les réseaux, pétition...) ou dans une manifestation (ex : politique, culturelle, festive...)

25

PROPORTION TOTALE DE LGBTQIA+ AYANT DÉJÀ RENONCÉ À AFFICHER LEUR VIE PRIVÉE AU TRAVAIL

12 50



Réponses des salarié·es et agent·es travaillant dans les organisations privées signataires de la Charte

Oui, et c'est encore le cas aujourd'hui Oui, mais ce n'est plus le cas aujourd'hui

38 58

26 42

27 41

26 41

45 63



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 en tant que personne LGBTQIA+ dans votre organisation (entreprise, collectivité...)?

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



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

■ Réponses des salarié-es et agent-es LGBT visibles travaillant pour FONDATION FACE

● Réponses chez l'ensemble des salarié-es visibles travaillant dans les organisations privées signataires de la Charte



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

■ Réponses des salarié-es et agent-es LGBT non-visibles travaillant pour FONDATION FACE

● Réponses chez l'ensemble des salarié-es LGBT non-visibles travaillant dans les organisations privées 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 LGBTphobes 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



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



Des formations de l'encadrement



La présence d'un réseau interne de salarié-es ou d'un groupe ERG structuré autour des sujets de diversité ou d'inclusion LGBT+



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





D LES DISCRIMINATIONS LGBTPHOBES VÉCUES AU SEIN DE SON ORGANISATION



LA CONFRONTATION PERSONNELLE À DIFFÉRENTS TYPES DE DISCRIMINATIONS LGBTPHOBES

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 ou du management ?

Base : LGBTQIA+



PROPORTION DE VICTIMES DES SITUATIONS SUIVANTES



Des inégalités dans le déroulement de carrière

Réponses des salarié-es et agent-es travaillant pour FONDATION FACE

Oui, il y a moins d'un an Oui, il y a plus d'un an



Des inégalités dans la rémunération



Des inégalités dans les missions confiées



Des inégalités de traitement dans le recrutement

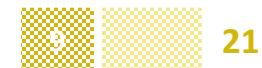


Réponses des salarié-es et agent-es travaillant dans les organisations privées signataires de la Charte

Oui, il y a moins d'un an Oui, mais il y a plus d'un an



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





LA CONFRONTATION PERSONNELLE À DES FORMES D'AGRESSIONS LGBTPHOBES

Q : Et 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 : LGBTQIA+

PROPORTION DE VICTIMES DES SITUATIONS SUIVANTES

Réponses des salarié-es et agent-es travaillant pour **FONDATION FACE**

 Réponses des salarié-es et agent-es travaillant dans les organisations privées signataires de la Charte





LES LIEUX D'EXPOSITION À DES MOQUERIES OU DES INJURES LGBTPHOBES AU TRAVAIL

Q : En repensant à la dernière fois que vous avez fait l'objet de moqueries ou d'injures en raison de votre orientation sexuelle ou de votre identité de genre réelle ou supposée, où cela a-t-il eu lieu ?

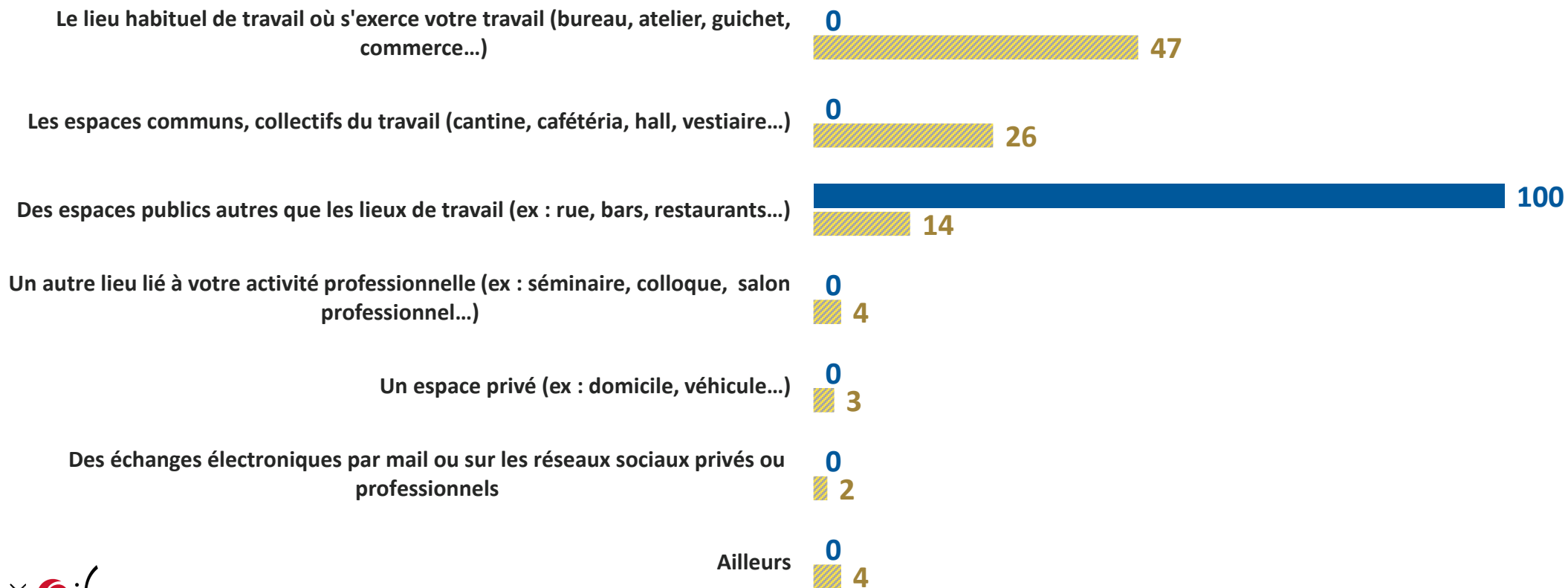
Base : LGBTQIA+ ayant déjà été victimes de moqueries ou d'injures



■ Réponses des salarié-es et agent-es travaillant pour FONDATION FACE



▨ Réponses des salarié-es et agent-es travaillant dans les organisations privées signataires de la Charte





LES AUTEURS DES FORMES DE MOQUERIES OU D'INJURES LGBTPHOBES VÉCUES AU TRAVAIL

Q : En repensant à la dernière fois que vous avez fait l'objet de moqueries ou d'injures en raison de votre orientation sexuelle ou identité de genre réelle ou supposée, qui en était à l'origine ?

Base : LGBTQIA+ ayant déjà été victimes de moqueries ou d'injures

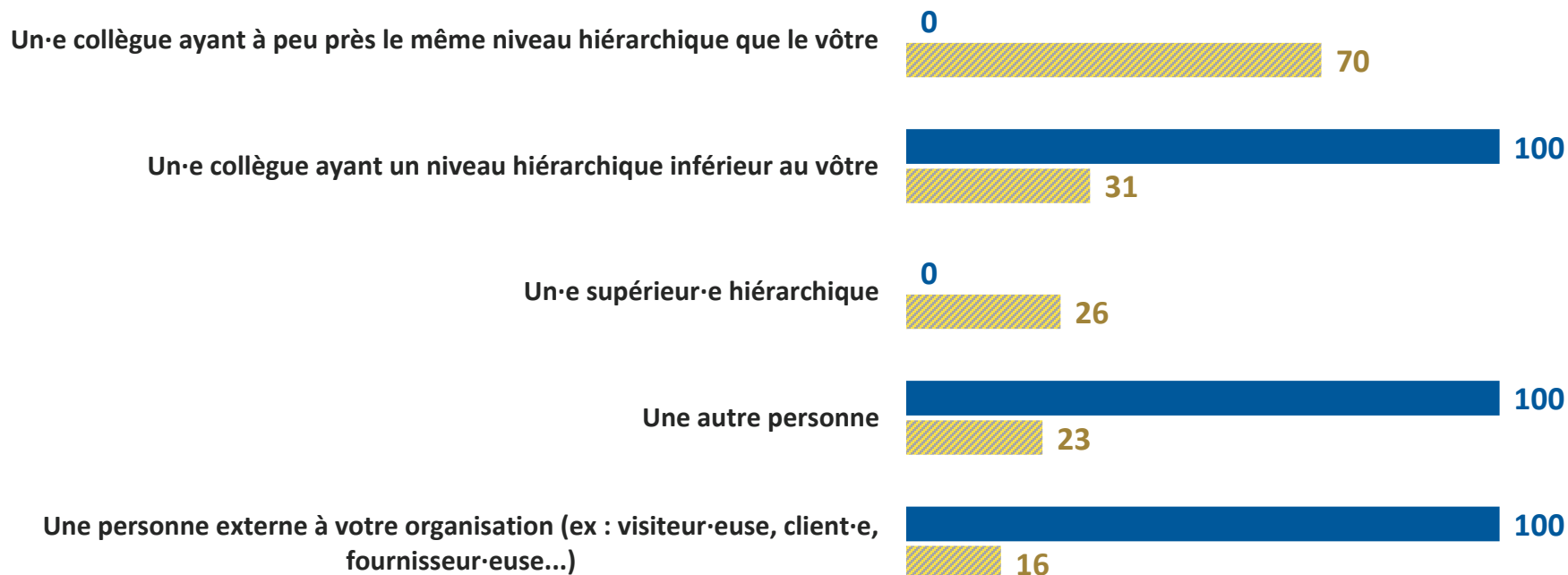


DERNIÈRE PERSONNE IDENTIFIÉE COMME À L'ORIGINE DE MOQUERIES OU D'INJURES

■ Réponses des salarié·es et agent·es travaillant pour FONDATION FACE



▨ Réponses des salarié·es et agent·es travaillant dans les organisations privées signataires de la Charte



Plusieurs réponses possibles



LA RÉACTION FACE AUX FORMES DE MOQUERIES OU D'INJURES LGBTPHOBES VÉCUES AU TRAVAIL

Q : En repensant à la dernière fois que vous avez fait l'objet de moqueries ou d'injures en raison de votre orientation sexuelle ou de votre identité de genre, l'avez-vous signalé à... ?

Base : LGBTQIA+ ayant déjà été victimes de moqueries ou d'injures



Un·e collègue

■ Réponses des salarié·es et agent·es travaillant pour FONDATION FACE



■ Réponses des salarié·es et agent·es travaillant dans les organisations privées signataires de la Charte



Un·e supérieur·e hiérarchique



Un·e représentant·e du personnel ou un·e syndicaliste



Un·e responsable RH/Juridique/diversité



Une autre personne (ex : personne du réseau LGBT interne s'il existe)



Un dispositif interne de signalement



PROPORTION DE VICTIMES L'AYANT SIGNALÉ À AU MOINS UNE PERSONNE





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



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

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

Base : personnes travaillant dans les organisations privées signataires de la Charte d'Engagement LGBTQIA+



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

LGBT

NON LGBT

Réponses des salarié·es travaillant pour FONDATION FACE

Oui, mais vous ne connaissez pas le contenu de cette Charte

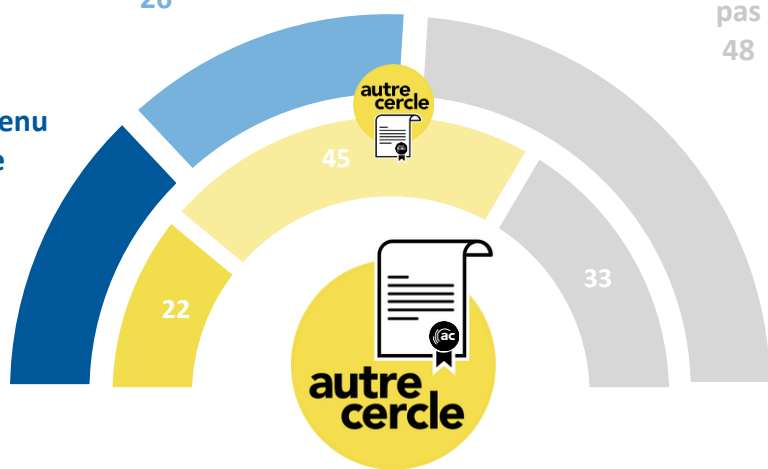
26

Non, vous ne le saviez pas

48

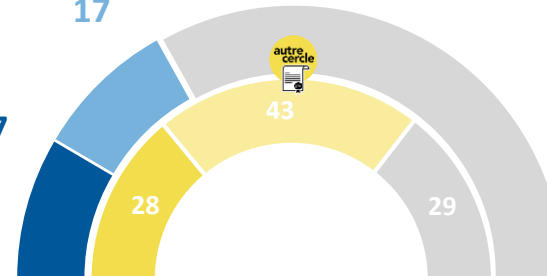
Oui, et vous connaissez le contenu de cette Charte

26



17

17



67

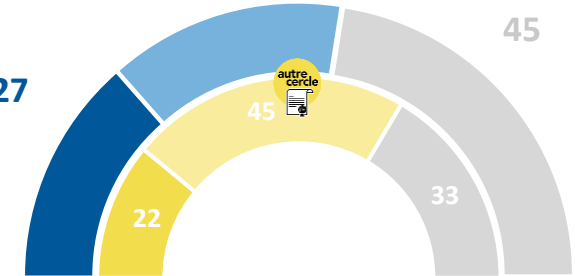
43

28

29

27

28



45

52% des salarié·es savent que leur organisation est signataire de la charte d'engagement LGBTQIA+,

contre une moyenne de **67%** dans les organisations privées signataires de cette charte



LA PERCEPTION DE L'IMPACT DE LA SIGNATURE DE LA CHARTE D'ENGAGEMENT LGBT+ SUR L'ENSEMBLE DE SON ORGANISATION

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

Base : personnes sachant que leur organisation est signataire de la Charte d'Engagement LGBTQIA+



PROPORTION DE PERSONNES LGBTQIA+ QUI ESTIMENT QUE LA CHARTE PERMET...

De vous sensibiliser davantage aux enjeux liés à l'inclusion des personnes LGBTQIA+ au travail

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

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

■ Réponses des salarié-es et agent-es travaillant pour FONDATION FACE

■ Réponses des salarié-es et agent-es travaillant dans les organisations privées signataires de la Charte



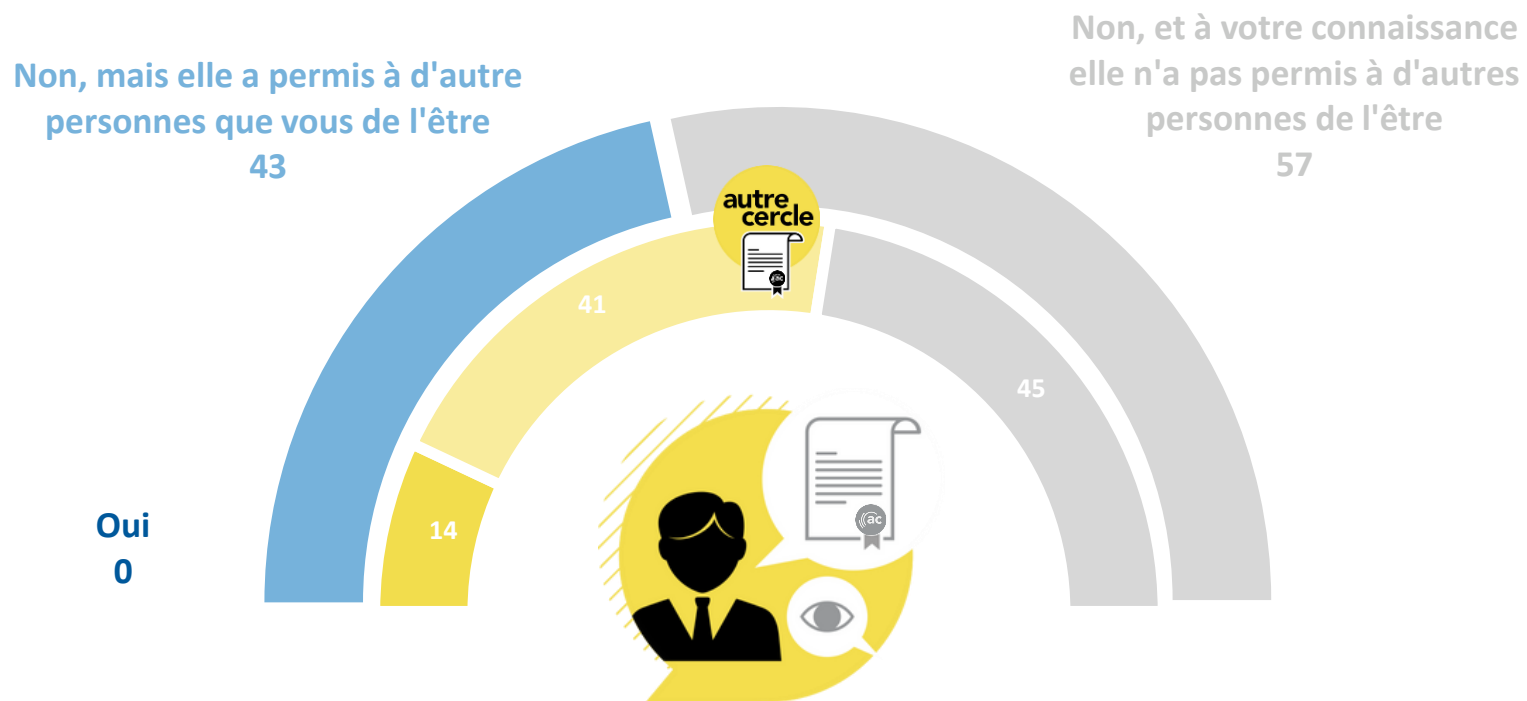


L'IMPACT DE LA SIGNATURE DE LA CHARTE D'ENGAGEMENT LGBTQIA+ SUR LA VISIBILITÉ DES LGBTQIA+ AU SEIN DE LEUR ORGANISATION

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

  Base : personnes LGBT visibles travaillant dans les organisations privées signataires de la Charte d'Engagement LGBTQIA+

Réponses des salarié·es visibles travaillant pour FONDATION FACE



A PROPOS...



Association créée en 1997, **L'Autre Cercle** est l'organisme français de référence pour l'inclusion des personnes LGBTQIA+ 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 l'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 400 organisations publiques et privées signataires de la Charte d'Engagement LGBTQIA+ et/ou adhérentes, réunissant plus de 2,2 millions de salarié·es et agent·es.

CONTACT L'AUTRE CERCLE
Chef de projet Baromètre LGBTQIA+ 2026
Guillaume SAVOIE
barometre@autre Cercle.org



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

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 personnes LGBT.