

Présentation du processus de signature de la **Charte** **d'Engagement LGBT+** **de L'Autre Cercle**

27 juin 2025





Déroulé

- Qui sommes-nous ?
- Le processus de signature de la Charte d'Engagement LGBT+
- L'accompagnement de L'Autre Cercle
- Q&R



L'équipe



Thomas STAMM

TEAM Employeurs
de L'Autre Cercle | Île-de-France
Bénévole



Evan GREGOIRE-IZARD

TEAM Employeurs
de L'Autre Cercle | Île-de-France
Bénévole



L'Autre Cercle : une fédération de 10 antennes

Association de référence depuis 1997

Nos actions

- Plus de **2,2 millions de personnes représentées**
- **+ 290 signataires** de la Charte d'Engagement LGBT+
- Dont 14 Établissements d'enseignement supérieur
- **+90 employeurs adhérents**
- 16 publications depuis 20 ans
- 4 Baromètres LGBT+ avec l'Ifop depuis 2018
- Membre fondateur de l'EPBN

L'association

- Créée en **1997**
- Fédération de **10 antennes**
- Association **loi 1901**
- **Reconnue d'intérêt général**
- Les **dons** ouvrent droit à **défiscalisation**

28 ans
10 Antennes
+480
Adhérent·es



L'introduction

Aujourd'hui la France compte environ **25 millions de salarié-es** dans le secteur public et privé.

41% déclarent entendre des expressions LGBTphobes dans leur organisation, telles que « *enculé* », « *pédé* », « *gouine* » ou « *travelo* ».

Près de **1 salarié-e/agent-e sur 10 est une personne LGBT+** mais :

- **Près de 1 sur 2 est « visible »** dans son entourage professionnel, contre 2/3 visibles chez les signataires de la Charte
- **1 sur 3 déclare également avoir été victime d'au moins une agression LGBTphobe** dans son organisation...
- **1 femme lesbienne sur 2** a subi une **agression ou une discrimination** sur son lieu de travail

(sources : Baromètre L'Autre Cercle et Enquête VOILAT x Ifop. 2024)

Les LGBTPhobies, tout comme le sexisme, le racisme et l'exclusion des personnes en situation de handicap sont inacceptables sur le plan des Droits Humains. En outre **ces comportements affaiblissent la performance, la richesse et l'innovation** des établissements publics et privés.

La majorité des personnes Lgbt+ **n'active pas les droits liés à la conjugalité ou la parentalité.**

Aussi **d'avantage d'organisations doivent apporter cette promesse d'inclusion des personnes LGBT+, mais également garantir son déploiement.**

L'Autre Cercle accompagne les organisations publiques et privées **dans le management de la diversité et de l'inclusion en milieu professionnel**, notamment au travers de son offre de **conseil et formation.**

Pour mesurer son action, **notre association observe de façon régulière l'évolution de la situation des personnes LGBT+** dans le monde du travail, par le biais d'enquêtes et de baromètres avec des instituts de sondage (Ifop, Ipsos).

Elle fait également la promotion de ses actions, et de celles des organisations accompagnées, pour en inspirer d'autres et contribuer, ensemble, à faire évoluer les mentalités des salarié-es et agent-es.

Dans une logique de RSE, elle engage ces organisations signataires et/ou membres de l'association à **sensibiliser leurs parties prenantes** (personnel, actionnaires, clients, fournisseurs..)

Créée en 1997, L'Autre Cercle a su capitaliser sur des années d'expériences terrain pour mettre en place des actions concrètes, visibles et impactantes comme **la Charte d'Engagement LGBT+** lancée en 2013.

Celle-ci a été signée à date, par plus de 290 organisations, sur le territoire, **sensibilisant ainsi plus de 2,2 millions de salarié-es et d'agent-es** à l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail.

Elle est déclinée auprès de l'Enseignement Supérieur.





Notre Vision

« Un monde professionnel épanouissant, **inclusif et respectueux** des personnes **dans toutes leurs diversités** quelle que soit leur orientation sexuelle ou identité de genre »

Notre Ambition 2030

« Faire que la **thématique LGBT+** soit **incontournable** dans toutes les **politiques des employeurs en France** et être l'**acteur de référence** de cette transformation »



Notre périmètre d'action

OBSERVER / ATTESTER



ACCOMPAGNER / FEDERER



PROMOUVOIR



Retrouvez toutes nos réalisations sur notre site www.autrecercle.org

LGBT+ & Monde du travail : des données marquantes

Données issues du Baromètre LGBT+ Autre Cercle x Ifop 2024

3 personnes LGBT+ sur 10

ont été victimes d'au moins une agression
LGBTphobe dans leur organisation
(28% en 2024 contre 30% en 2022 et 26% en 2020)

Les **discriminations LGBTphobes** vécues par les LGBT+ sont **toujours aussi nombreuses depuis 2020**, avec une prédominance pour les **personnes Transgenres et Non-Binaires**.

53 % des LGBT+

ont déjà entendu des expressions LGBTphobes
au travail contre 39 % des non-LGBT+.

Le **climat de LGBTphobie d'ambiance** qui prévaut dans les organisations est **sous-estimé**, voire méconnu **par les non-LGBT+**.

+ d'1 personne LGBT+ sur 2

n'est pas visible dans son organisation
Mais **2 personnes sur 3** le sont chez les
signataires de la Charte d'Engagement LGBT+

La **visibilité** des personnes LGBT+ dans leur organisation **ne progresse pas**. L'évolution culturelle est lente.

LGBT+

Échantillon représentatif
des employé-es LGBT+
en France.

Échantillon des employé-es travaillant dans
83 organisations signataires de la Charte
LGBT+ de L'Autre Cercle.

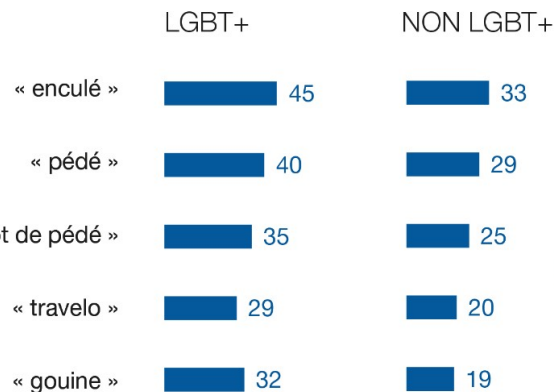
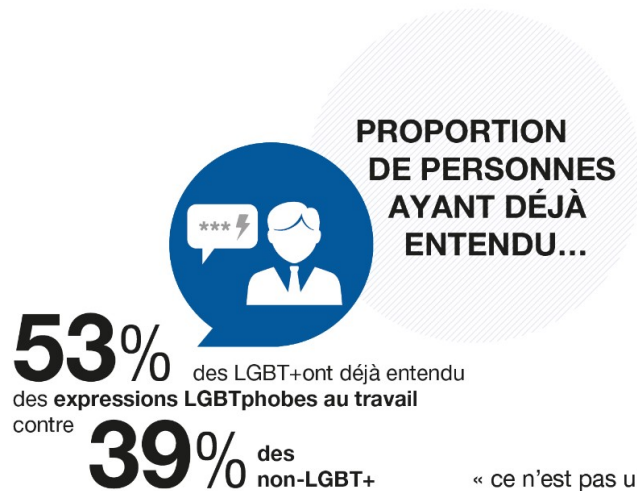


Le climat au travail pour les personnes LGBT+



Enseignement 1 : Des expressions LGBTphobes qui perdurent

🇫🇷 Réponses de l'ensemble des Français-es salarié-es





Enseignement 2 : Des discriminations LGBTphobes encore très présentes



1 EMPLOYE·E LGBT+ /4
déclare avoir été **victime de discrimination** de la part de sa direction

Ce chiffre reste stable par rapport à 2021 (-1pt)

PROPORTION DE LGBT+ VICTIMES...



Des inégalités dans le déroulement de carrière

20



Des inégalités dans la rémunération

16

-2 depuis 2021



Des inégalités dans les missions confiées

18



Des inégalités de traitement dans le recrutement

15

-2 depuis 2021

Notre proposition de valeur



1. Répondre à vos demandes, de plus en plus nombreuses et spécifiques
2. Animer un écosystème d'adhérents employeurs et signataires et permettre le partage de bonnes pratiques
3. Développer l'ensemble des thématiques émergentes et faire le lien avec les besoins de nos adhérents et signataires
4. Impliquer, accompagner, et outiller toutes les directions de leur organisation et leurs managers
5. Être un partenaire du quotidien de nos adhérents et signataires

Les engagements en signant la Charte LGBT+



- Offrir au personnel **un cadre de travail bienveillant et inclusif**, où chacun·e peut être elle·lui-même, peu importe son orientation sexuelle ou affective, son identité ou expression de genre
- **Former** le management et **sensibiliser** le personnel aux enjeux de l'inclusion
- Faire prendre conscience au personnel à quel point il peut être difficile pour un·e collègue ou collaborateur·rice de cacher son orientation sexuelle ou son identité de genre par peur d'être rejeté·e, discriminé·e, etc
- Faire en sorte que le **management soit exemplaire**
- Afficher clairement auprès du personnel la **tolérance zéro** de la Direction sur les cas d'injures, de discriminations ou de comportements inappropriés sur le lieu de travail



Le processus de signature

1

Réunions de préparation de la

Plusieurs réunions de travail sont réalisées en amont de la signature de la Charte pour préparer un plan d'actions concrètes à mettre en œuvre par l'organisation signataire :

- **Phase 1** : Présentation de la démarche, compréhension de l'environnement de l'organisation, présentation des attendus sur les standards RH inclusifs pour les LGBT+
- **Livrable 1 : aligner les process RH**
- **Phase 2** : Rencontre(s) DRH + préparation du plan d'actions
- **Livrable 2 : Plan d'action + planning**
- **Phase 3** : Intervention Comex/Codir/instance de direction & partenaires sociaux
- **Phase 4** : Confirmation du plan d'actions
- **Livrable 3 : Dossier de candidature + plan d'actions & moyens + plan de communication + programmation signature + acceptation du devis**
- **Phase 5** : Comité de validation des chartes

2

Cérémonie de signature

- Une **cérémonie** de signature sera organisée en présentiel et ouverte aux collaboratrices et collaborateurs, aux parties prenantes (clients, usagers, partenaires...)
- La Charte sera signée, pour une durée de **3 ans**, par **le·la dirigeant·e** de l'organisation et les représentant·es de L'Autre Cercle
- La cérémonie peut être l'occasion de **prises de parole** de Rôles Modèles LGBT+ internes ou externes, d'autres signataires...
- Le signataire et L'Autre Cercle **communiquent** sur la signature de la Charte d'Engagement LGBT+

3

Suivi des actions

- Le signataire contribue aux **événements** organisés par L'Autre Cercle
- **Tous les 3 ans**, le signataire fait un point avec L'Autre Cercle pour **reconduire** son titre de signataire
- **Tous les 2 ans**, le signataire participe au **Baromètre** de L'Autre Cercle
- Le signataire peut devenir **membre de L'Autre Cercle**, avec une cotisation annuelle, et rejoindre un réseau d'employeurs engagés.
- Il peut aussi contribuer au soutien de L'Autre Cercle à travers du **mécénat** ou du **sponsoring**.



La signature de la Charte d'Engagement LGBT+

La mise en place d'un cadre formel quant à l'inclusion des personnes LGBT+ dans votre organisation et d'un marqueur d'engagement au plus haut niveau de celle-ci.

+290

signataires de notre Charte

+2,2 millions

de salarié·es et agent·es touché·es

- **Engagement fort de la Direction** de l'organisation/de l'institution et de ses parties prenantes pour créer un environnement de travail bienveillant et inclusif
- C'est **un gage de performance** au travail pour les collaboratrices et les collaborateurs LGBT+.
- La durée de la Charte est de **3 ans**. À la date anniversaire, un bilan sera fait conjointement au vu de vos engagements pris au moment de la signature.
- Selon le degré de maturité sur la thématique LGBT+, **ce temps peut être plus ou moins long**, donner lieu à des interventions en interne (information, événement de présentation, sensibilisation, formation...) voire à un appui de conseil.



Charte d'ENGAGEMENT LGBT+

PRÉAMBULE

Seuls des changements concrets des cultures, des organisations et des pratiques peuvent faire progresser les questions relatives à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans le monde professionnel.

Fait de se sentir et s'en assurer un environnement de travail inclusif pour les personnes LGBT+, l'association **autre cercle** a pour but de promouvoir l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail, à côté de 2012, à l'initiative d'Associations et avec la participation d'entreprises, dont Alcatel Lucent, Orange, Randstad, Sodexo, Veolia Eau, la Charte d'Engagement LGBT+ qui se les organisations publiques et privées à leur engagement LGBT+ et non LGBT+.

PAR CETTE CHARTE, LES ENTREPRISES, ORGANISATIONS OU ÉTABLISSEMENTS PUBLICS SIGNATAIRES S'ENGAGENT :

- 1. CRÉER UN ENVIRONNEMENT INCLUSIF POUR LES COLLABORATRICES ET LES COLLABORATEURS LGBT+.**
 - a. Prendre les mesures propres à cultiver un climat d'entente exempt d'intimidation, d'hostilité, de vexation et de toute forme de conduite discriminatoire en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre. Les instances dirigeantes donneront l'exemple par leur comportement exemplaire.
 - b. Sensibiliser, former et accompagner leurs dirigeantes, collaboratrices et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation, les évaluations personnelles et la gestion des carrières, aux enjeux de la non-discrimination envers les populations LGBT+.
 - c. Mentionner explicitement la thématique LGBT+ dans les communications internes sur leur engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, voire, si l'organisation le souhaite, identifier un·e relai·e·sponsoring sur ce sujet.
 - d. Soutenir les initiatives des collaboratrices et collaborateurs ayant pour objectif de lutter contre la discrimination à l'encontre des populations LGBT+ (par exemple : réseaux internes, participation à des manifestations).
- 2. VEILLER À UNE ÉGALITÉ DE DROITS ET DE TRAITEMENT ENTRE TOUS LES COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS QUELLES QUE SOIENT LEUR ORIENTATION SEXUELLE ET LEUR IDENTITÉ DE GENRE.**
 - a. S'assurer que les règles et procédures internes concernant l'orientation sexuelle et l'identité de genre, n'autorisent aucune discrimination et offrent les conditions permettant de garantir la confidentialité des informations transmises dans le cadre d'une gestion RH.
 - b. Garantir l'accès à tous les avantages existants accordés par l'entreprise ou l'organisation ou les établissements publics dans le cadre de la comparabilité et de la parité (maternité, préretraite, congés familiaux...) ; communiquer régulièrement et faciliter l'accès à tous à ces éléments d'information.
- 3. SOUTENIR LES COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS VICTIMES DE PROPOS OU ACTES DISCRIMINATOIRES.**
 - a. Assurer un engagement visible des instances dirigeantes contre tout propos ou acte de discrimination à l'encontre de la population LGBT+.
 - b. Agir de manière concertée avec les instances représentatives du personnel.
 - c. Mentionner explicitement la notion LGBT+ dans les structures d'accueil et d'aide anti-discrimination, et promouvoir ces structures en interne.
 - d. Mettre en œuvre des actions destinées à prévenir et, le cas échéant, à sanctionner tout propos ou attitude discriminatoire.
- 4. MEILLEURER LES CONNAISSANCES ET PARTAGER LES BONNES PRATIQUES POUR FAIRE ÉVOLUER L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL GÉNÉRAL.**
 - a. Créer et promouvoir des outils de mesure des actions.
 - b. Participer aux rencontres favorisant le partage des bonnes pratiques et des avancées.
 - c. Communiquer à l'extérieur de l'entreprise, de l'organisation ou de l'établissement public sur les bonnes pratiques et les engagements LGBT+ pris.
 - d. Intégrer les avancées dans les bilans et rapports (annuels, Développement Durable, Diversité, RH) et audits de certification des Labels et Normes.

Adoptée le 10 janvier 2013, en présence de Najat VALLAUD-BELKACEM, Ministre des Droits des Femmes et paritaire du gouvernement, Michel SAPIN, Président du Conseil d'Administration et de l'Assemblée Générale de l'association.

EN SIGNANT CETTE CHARTE D'ENGAGEMENT LGBT+ LE L'UNION GÉNÉRAL, LES SIGNATAIRES ACCEPTENT DE S'Y PREVALOIR ET PERMETTENT À L'ASSOCIATION DE COMMUNIQUER.

Durée	3 années glissantes
Pré-requis	Procédure dédiée
Visibilité	
Défiscalisation possible	Non
Tarification	En fonction du nombre d'employé·es / d'agent·es en France

Nb d'employé·e·s / d'agent·e·s en France	Charte*
Plus de 150.000	3 000 €
De 50.000 à 149.999	2 500 €
De 10.000 à 49.999	2 250 €
De 5.000 à 9.999	2 000 €
De 1.500 à 4.999	1 750 €
De 500 à 1.499	1 500 €
De 50 à 499	750 €
De 10 à 49	500 €
Moins de 10	250 €

Check-list des prérequis à la signature

RSE :

- ☐ Avoir déjà mené des actions DEI sur l'égalité femmes / hommes, le sexisme au travail, le handicap etc.

Mobilisation :

- ☐ Avoir la validation du Comité de Direction / de la Direction Générale
- ☐ Intervention de L'Autre Cercle dans l'instance de Direction de l'organisation (impératif à partir d'une certaine taille)
- ☐ Avoir identifié un « Sponsor » au niveau du Comité de Direction / Direction Générale
- ☐ Avoir présenté la démarche aux syndicats et/ou Représentant·es du personnel

RH :

- ☐ Avoir mis en place la confidentialité dans l'accès aux droits RH et avoir rendu les informations accessibles
- ☐ Avoir mis en place un système de remontée et de gestion des cas de discriminations
- ☐ Permettre aux employé·es de déclarer un prénom d'usage
- ☐ Avoir mis en place un processus pour accompagner un·e employé·e dans le cadre d'une transition

Plan d'action :

- ☐ Avoir construit le plan d'action à destination du personnel sur les 3 années
- ☐ Avoir présenté le plan d'action à la Direction Générale et aux Représentant·es du personnel
- ☐ Prévoir une analyse de l'impact sur la communication, le marketing et les parties prenantes (partenaires commerciaux, fournisseurs, clients, usagers, habitants·es...)

Communication :

- ☐ Avoir prévu un plan de communication interne, voire externe, sur la signature de la Charte d'Engagement LGBT+





Plan d'action

Proposition et exemples de tableaux

Annexes possibles



Les actions à mettre en place

RH

- Décrire les mesures RH mises en place ou qui vont l'être post signature
- Identifier les besoins en matière d'accompagnement, de formation, de conseil...

Moyens

- Décrire les moyens humains, matériels et financiers qui vont être utilisés par l'organisation signataire pour mettre en œuvre le plan d'action

Communication

- Décrire les actions de communication qui vont être réalisées par l'organisation pour communiquer sur la signature de la Charte d'Engagement LGBT+ auprès de l'ensemble de ses parties-prenantes, et pour faire vivre l'engagement dans la durée
- Se référer au dossier de candidature

Phasage des actions sur 3 ans

Annexes possibles



Plan d'actions à destination du personnel

Thématique	Action	Responsable	Date
RH Organisation Sensibilisation/ Formation Communication	Xxxxx	xxxxx	Xx/xx/xx



Le Planning des actions auprès du personnel

	Janv	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin
RH	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Organisation	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Sensibilisation/ Formation	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Communication	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx

Pourquoi souhaitez-vous signer la Charte LGBT+ ?



Charte

D'ENGAGEMENT LGBT+



L'offre Employeurs 2025



	L'adhésion employeur	La signature de la Charte LGBT+	Le conseil & la formation	Sponsoring des grands RDV	Le mécénat	Les subventions publiques
Quoi ?	Le socle de base pour alimenter et partager vos réflexions sur l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail et soutenir l'association de référence.	La mise en place d'un cadre formel quant à l'inclusion des personnes LGBT+ dans votre organisation et un marqueur d'engagement au plus haut niveau de celle-ci.	Un accompagnement personnalisé dans votre démarche Diversité et Inclusion pour vous aider à créer ou développer un environnement professionnel inclusif pour les personnes	Le soutien nécessaire à nos projets les plus ambitieux pour mesurer l'évolution de l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail et faire émerger celles et ceux qui y contribuent	Votre soutien sans contrepartie à l'association de référence pour l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail.	Votre soutien à l'association de référence pour l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail.
Durée	1 année glissante	3 années glissantes	Selon vos besoins	Celle du projet	-	-
Pré-requis	Aucun	Procédure dédiée	Aucun	Être signataire	Aucun	Aucun
Visibilité						
Défiscalisation possible	Non	Non	Non	Non	Oui	Non
Tarification	En fonction du nombre d'employé·es / d'agent·es en France	En fonction du nombre d'employé·es / d'agent·es en France	Sur devis	Sponsoring en fonction du niveau de visibilité souhaité (Gold, Silver ou Bronze)	Libre	Libre

L'adhésion employeur

Le moyen de se former, s'informer et échanger avec ses pairs, tout au long de l'année

Accès au portail employeurs, dont l'annuaire de vos homologues chez les employeurs membres

Les ateliers digitaux et événements organisés exclusivement pour les employeurs adhérents, ainsi que les replays des ateliers employeurs : avec des expert-es et des témoignages de salarié-es des employeurs signataires - Moment d'échange entre pairs.

- Réseaux internes et ERG LGBT+ et Allié-es
- Cadre réglementaire des LGBTphobies
- Préparer le mois des fiertés
- Parentalités LGBT+
- Transidentités en situation professionnelle
- Mais qu'est-ce qu'un-e Allié-e ?
- Développer son attractivité auprès de jeunes diplômé-es LGBT+

Le **E-learning** généraliste sur l'inclusion des personnes LGBT+

Le **Quick-scan** outil d'évaluation de vos politiques RH pour l'inclusion des personnes LGBT+

L'intégralité des publications en version digitale passées et à venir :

- Guide AGIR Transidentités et Non Binarités
- Guide des Allié-es
- Guide VOILAT sur la visibilité lesbienne
- 4ème Baromètre LGBT+ 2024 - IFOP x L'Autre Cercle
- Rapport Odyssey for Equality
- et à l'automne 2025 Guide Jeunes diplômé-es de l'ES

La possibilité de passer commande d'un nombre défini d'exemplaires imprimés issus de la collection Carrément : Guide AGIR, Guide des Allié-es ou Guide VOILAT, et de ceux à venir

La réduction sur certains de nos projets et les prestations du Pôle Conseil et Formation

Quoi ?	Alimenter et partager vos réflexions Échanger avec vos pairs d'autres organisations Soutenir l'association de référence pour l'inclusion
Durée	1 année glissante
Pré-requis	Aucun
Visibilité	
Défiscalisation possible	Non

Nb d'employé-e-s / d'agent-e-s en France	Adhésion employeurs 2025
Plus de 150.000	6 500 €
De 50.000 à 149.999	5 500 €
De 10.000 à 49.999	4 750 €
De 5.000 à 9.999	4 000 €
De 1.500 à 4.999	3 500 €
De 500 à 1.499	3 000 €
De 50 à 499	1 500 €
De 10 à 49	1 000 €
Moins de 10	500 €

Le conseil et la formation

Un accompagnement personnalisé et sur-mesure dans votre démarche Diversité et Inclusion pour vous aider à créer ou développer un environnement professionnel inclusif et bienveillant pour les personnes LGBT+.

Exemples de prestations:

- Formation / sensibilisation d'un groupe de collaborateur·rices ou d'agent·es sur une ou plusieurs journées
- Accompagnement de la transition d'un·e collaborateur·rice ou d'un·e agent·e
- Audit des processus RH / Diagnostic et plan d'actions
- Médiation dans des situations conflictuelles
- Enquêtes internes / Analyses / Définition de plans d'actions et leur accompagnement sur une période de plusieurs mois voire plusieurs années

Pour plus d'exemple :

<https://autrecercle.org/le-pole-conseil-et-formation/>

Contact : conseil-formation@autrecercle.org

Allianz 

france·tv



THALES



GIBSON DUNN



legrand

SANOFI 



suez



Aix-Marseille université
Socialement engagée

Durée	De 1h à plusieurs mois/années
Pré-requis	Aucun
Visibilité	
Défiscalisation possible	Non
Tarification	Sur devis (HT+TVA)

Focus - Baromètre Jeunes & Inclusion LGBTQ+

Nouvelle enquête nationale - JUIN 2025

Enjeux

L'Autre Cercle initie un nouveau projet en partenariat avec BVA pour **disposer d'une étude analytique spécifiquement dédiée aux jeunes en voie d'accès au monde professionnel, à savoir :**

- les étudiant·es (issu·es de l'enseignement supérieur - lycées - filière professionnalisante)
- et les jeunes en recherche d'emploi

Objectifs

Obtenir une vision claire de :

- la **situation d'inclusion LGBTQ+** des jeunes en dressant une analyse des **LGBTQphobies** pour ce public en milieu scolaire et dans leurs premiers pas dans le monde professionnel (stage / alternance)
- Des **attentes des jeunes** (LGBTQ+ ou non) concernant leur premier emploi et leurs futurs employeurs

Le projet

- **Avril 2025** : consultation panel représentatif de 2.000 jeunes
- **Juin 2025** : conférence de présentation des résultats
- **Livrables**
 - Rapport détaillé
 - Synthèse des indicateurs clés
- **Communication**
Réseaux sociaux / Relations médias / Newsletters

Projet mené avec le soutien de la **DILCRAH**, du fonds de dotation **Nos Epaules et Vos Ailes** et de **L'École Florale - EMOVA Group**.



Focus - Baromètre Jeunes & Inclusion LGBTQ+

Nouvelle enquête nationale - JUIN 2025

Constats principaux

- 8 jeunes sur 10 ont déjà entendu des insultes LGBTQphobes
- 1 jeune LGBTQ+ sur 4 a été victime de comportements LGBTQphobes
- 1 élève sur 3 estime que son établissement n'est pas LGBTQ-friendly

Visibilité des jeunes

- 1 jeune LGBTQ+ sur 4 ne se sent pas prêt·e à faire son coming-out au cours de ses années d'études
- Au premier contact avec le monde du travail, seulement 1 stagiaire / alternant·e sur 2 choisit de se rendre visible

Critères de choix de l'employeur et attentes

À rémunération équivalente, 75% des jeunes choisissent leur employeur en fonction de sa politique anti-discrimination générale
6 jeunes non LGBTQ+ sur 10 souhaitent s'engager en faveur de l'inclusion LGBTQ+ dans leur future organisation

En milieu scolaire : 33% attendent des actions de prévention, 31% de l'inclusion et de l'acceptation

Au travail : 58% réclament des sanctions en cas de propos LGBTQphobes, 54% l'égalité dans les procédures RH, 43% des actions de prévention

Une belle opportunité de développer votre marque employeur en soutenant un projet novateur par son ambition !

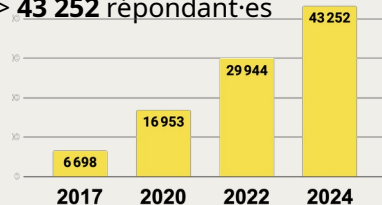


Focus - Baromètre LGBT+ de L'Autre Cercle

La plus grande enquête sur la situation des personnes LGBT+ dans le monde du travail en France

Chiffres clés

- **4 éditions** : 2017-2020-2022-2024
- **Zoom édition 2024 en partenariat avec l'Ifop**
 - **Benchmark à partir d'un panel représentatif** des employé-es en France
-> **8 997** répondant-es
 - **83 organisations signataires participantes**
-> **43 252** répondant-es



- **50 rapports individuels et plus de 20 accompagnements** par le Pôle Conseil & Formation de L'Autre Cercle
- **Mise à disposition de 6 livrables**

Concept général du Baromètre

- Observer tous les deux ans les perceptions relatives à l'inclusion des personnes LGBT+ au travail, en donnant la parole à **l'ensemble des employé-es** (i.e. LGBT+ ou non)
- Outil offrant l'opportunité aux organisations de disposer de **données quantitatives** sur leur organisation (i.e. rapport individuel à partir de 100 répondant-es)

Quelles thématiques ?

Le Baromètre LGBT+ aborde plusieurs thématiques, telles que :

- Le **coming out** au travail : et notamment l'indicateur phare sur la **visibilité** en milieu professionnel
- Les **discriminations** et les **agressions** subies ou observées par les personnes LGBT+ au travail
- Les **attentes** en termes d'actions à mettre en place par les employeurs

Une nouvelle édition en 2026*

- **Été 2025** : workshop employeurs autour du questionnaire 2026
- **Rentrée 2025** : sollicitation auprès des employeurs pour recenser leurs souhaits de participation
- **Novembre 2025** : échanges préparatoires (communication, informatique, juridique)
- **Décembre 2025** : tests
- **mi janvier - mi février 2026** : consultation auprès des employé-es des organisations participantes et du panel représentatif des employé-es en France
- **Fin avril 2026** : conférence de présentation des résultats
- **Mai 2026** : livraison des rapports individuels + accompagnement Pôle Conseil & Formation

(*) Planning prévisionnel



Grands événements 2025



RESIGNATURE COLLECTIVE

Suivie d'une conférence
sur les 13 ans de la Charte

24 juin



SOIRÉE Rôles Modèles LGBT+ et ALLIÉ·ES

Une septième édition en
France

30 Septembre



5e Baromètre LGBT+
Le baromètre à destination
des employeurs pour
mesurer l'inclusion

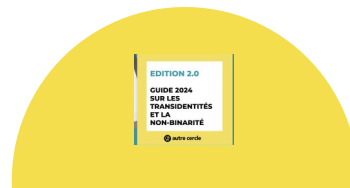
Janvier 2026



BAROMÈTRE JEUNES & Inclusion LGBTQ+

Une étude statistique
auprès des jeunes LGBT+
en voie d'accès au travail

Juin



GUIDE Jeune LGBT+ dans l'enseignement supérieur

Un premier guide
sur l'entrée dans
le monde du travail des
jeunes LGBT+

Automne



merci



autre cercle

Q&R

**A votre écoute pour la
suite du processus**

employeurs@autrecercle.org

Retrouvez les réalisations de L'Autre Cercle sur www.autrecercle.org



autre cercle