

BCG BOSTON
CONSULTING
GROUP



TÊTU

Inclusion des LGBTQ+ en entreprise : l'inquiétante régression

Edition 2020

Synthèse et principaux résultats

Pour la première fois depuis la création du sondage en 2014, on observe une vraie régression des résultats pour les LGBTQ+. Cette régression concerne toutes les populations interrogées (gays, lesbiennes, bisexuel-le-s, queers, non-binaires, trans, ...)

Cette dégradation s'observe à travers les grandes questions du sondage :

- 43% des LGBTQ+ se déclarent complètement *out* au travail contre 54% en 2018, date du dernier baromètre
- 38% pensent qu'être *out* au travail représente un désavantage contre 30% en 2018, date du dernier baromètre

Cette dégradation s'explique par une conjonction de facteurs...

- Le passage massif au télétravail dû à la COVID limite les opportunités de sociabilisation des LGBTQ+
- Le climat actuel, avec l'émergence de sujets clivants dans le débat public et la multiplication de prise de paroles conservatrices, est moins propice aux LGBTQ+
- L'augmentation de 74% du nombre de répondants non-gays (lesbiennes, bisexuel-le-s, queers, non-binaires, trans, ...) qui représentent maintenant 36% des sondés LGBTQ+. Ces populations sont historiquement moins enclines à faire leur *coming out*

Les LGBTQ+ deviennent plus exigeants vis-à-vis des entreprises, dont les seules déclarations d'intentions ne suffisent plus :

- Le travail à distance rend plus difficile l'action des entreprises et les LGBTQ+ sont seulement 1 sur 3 à percevoir des actions concrètes de leur entreprise en faveur de leur intégration. À contrario 2 non-LGBTQ+ sur 3 perçoivent pourtant ces actions
- Les petites entreprises sont en retard sur les sujets de diversité et d'inclusion. Dans ces structures, seul-e 1 LGBTQ+ sur 4 pense que son entreprise a progressé sur ces sujets au cours des dernières années
- Les paroles ne suffisent plus, 69% des LGBTQ+ qui cachent leur orientation sexuelle / identité de genre au travail attendent des actions concrètes de la part des entreprises avant de faire leur *coming out*

Une enquête sur
l'inclusion des
LGBTQ+ en
entreprise
lancée par le
réseau
Pride@BCG,
avec le soutien
de TÊTU

5^{ème} édition française

1053 répondant-e-s:

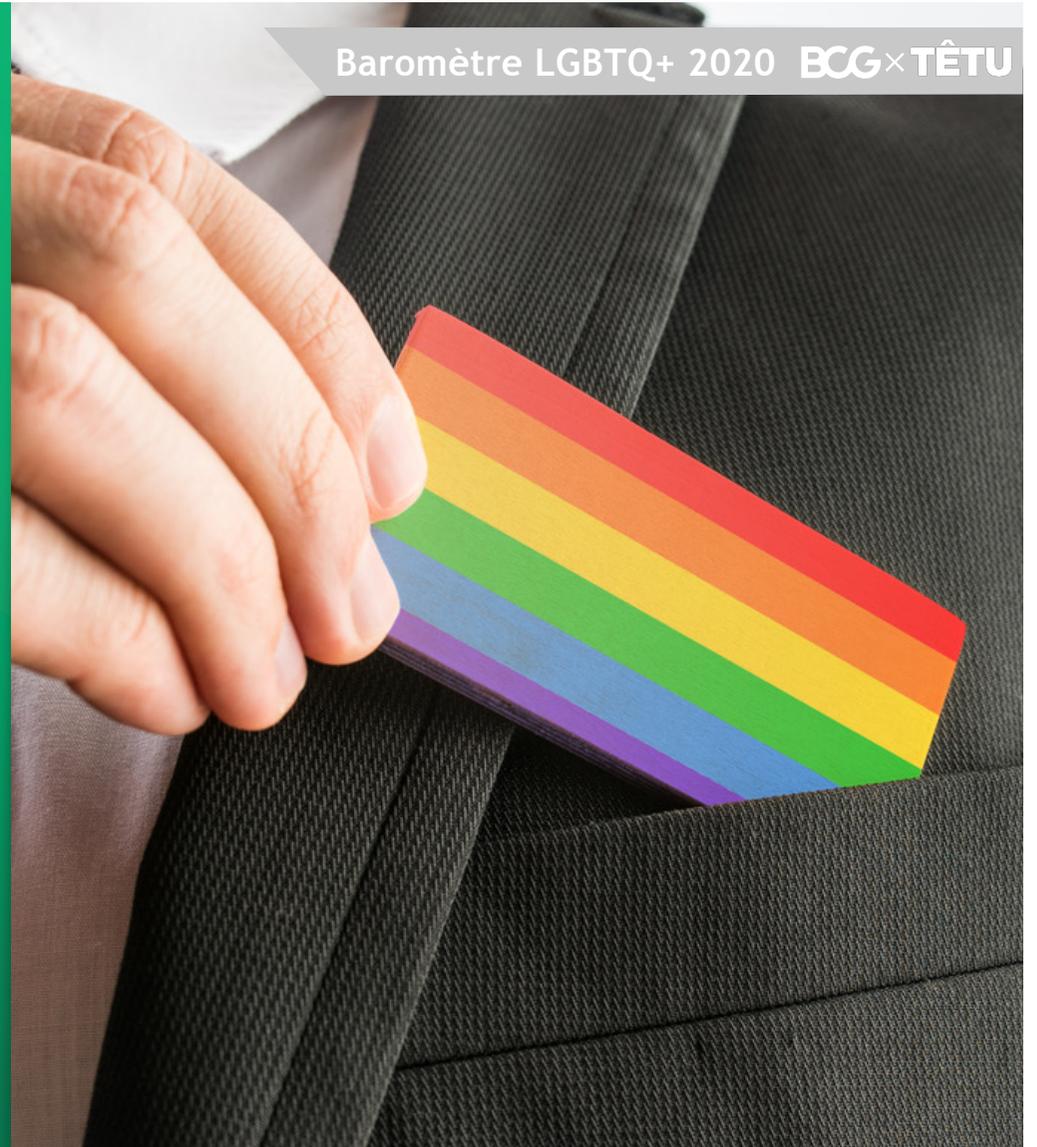
- 74% LGBTQ+ et 26% non-LGBTQ+
- 62% hommes, 33% femmes, 5% autres
- 62% 18-34 ans, 30% 35-54 ans, 8% autres
- 85% employé-e-s, 15% étudiant-e-s

Une large représentativité
des différents profils LGBTQ+

(gays, lesbiennes, bisexuel-le-s, queers,
non-binaires, trans, ...)

Les LGBTQ+
moins *out* au
travail qu'en
2018, date de
notre dernier
baromètre

Baromètre LGBTQ+ 2020 BCG×TÊTU

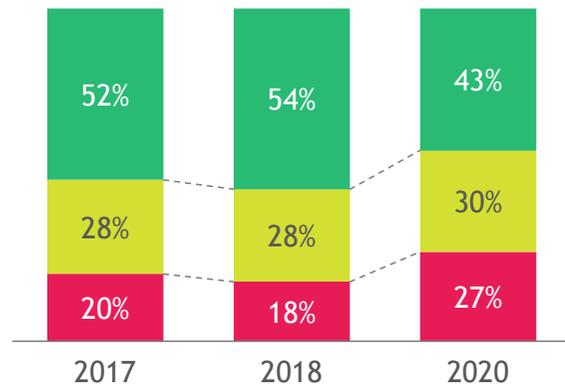


Seul-e-s 43% des LGBTQ+ sont *out* au travail, soit 11pts de moins qu'en 2018

Avez-vous révélé à vos collègues votre orientation sexuelle et / ou votre identité de genre ?

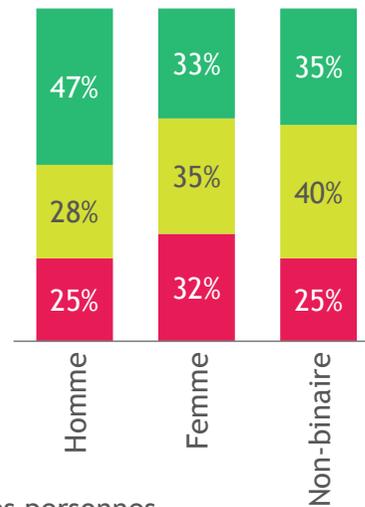
Évolution

Les LGBTQ+ moins *out* au travail en 2020 que les années précédentes



Genre

Les femmes et non-binaires moins *out* que les hommes



Transgenre

Les personnes trans tout aussi *out* que les personnes cis



Orientation sexuelle

Les gays plus *out* que les autres LGBTQ+ avec plus de la moitié complètement *out*



- Ont fait leur *coming out* auprès de tous
- Ont fait leur *coming out* auprès de quelques personnes
- N'ont pas fait leur *coming out*

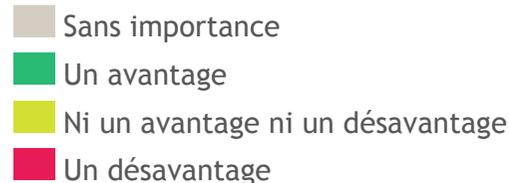
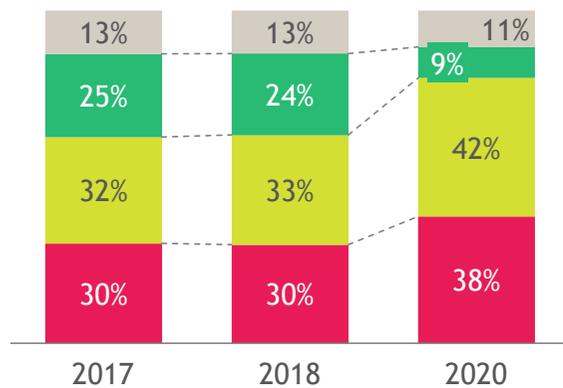
Cisgenre: personne dont l'identité et l'expression de genre est en accord avec son genre assigné à la naissance; Transgenre: personne dont l'identité et/ou l'expression de genre n'est pas en accord avec son genre assigné à la naissance
 "Autres" orientations sexuelles inclut Queer, Asexuelle et Pansexuelle

38% LGBTQ+ considèrent leur orientation sexuelle / identité de genre comme un désavantage en entreprise contre 30% en 2018

Dans la vie professionnelle, parler ouvertement de son orientation sexuelle et/ou de son identité de genre est généralement ...

Évolution

Les LGBTQ+ voient leur orientation sexuelle comme un désavantage pour 38% contre 30% en 2018 et 2017



Genre

Les non-binaires plus polarisé-e-s sur la perception de leur orientation sexuelle



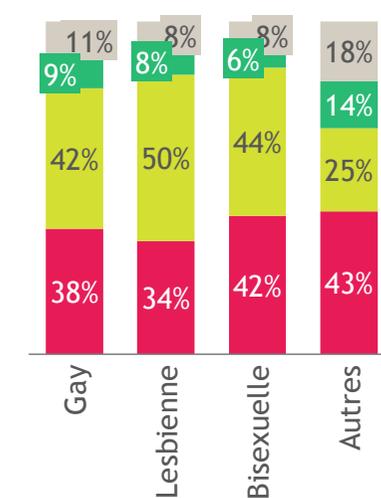
Transgenre

Les personnes trans voient plus leur identité de genre comme un désavantage



Orientation sexuelle

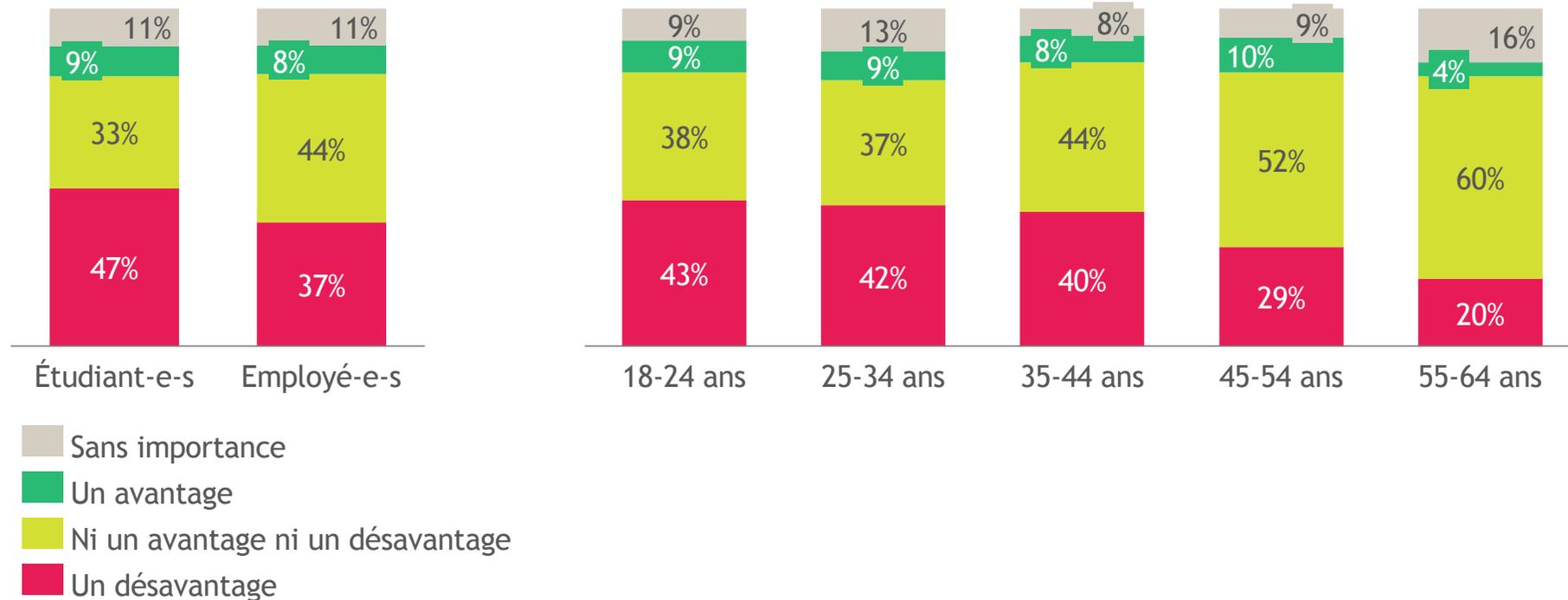
Les gays et lesbiennes voient moins leur orientation sexuelle comme un désavantage que les bi et autres



Cisgenre: personne dont l'identité et l'expression de genre est en accord avec son genre assigné à la naissance; Transgenre: personne dont l'identité et/ou l'expression de genre n'est pas en accord avec son genre assigné à la naissance
 "Autres" orientations sexuelles inclut Queer, Asexuelle et Pansexuelle

Forte appréhension de la part des étudiant-e-s et des plus jeunes pour évoquer leur orientation sexuelle / identité de genre en entreprise

Dans la vie professionnelle, parler ouvertement de son orientation sexuelle et/ou de son identité de genre est généralement ...

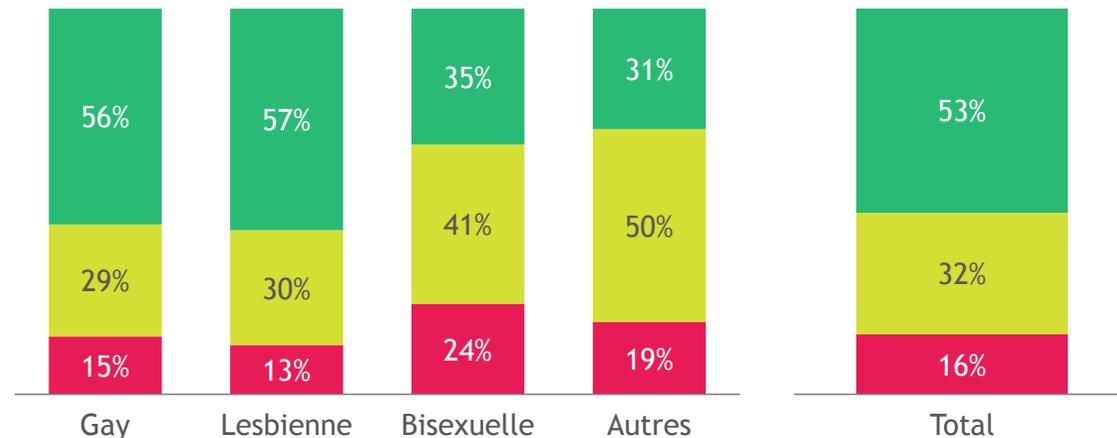


La moitié des répondants LGBTQ+ prêt-e-s à mentir sur leur orientation sexuelle et / ou identité de genre

Vous venez de rejoindre un nouvel employeur et votre supérieur-e direct-e vous invite à déjeuner pour mieux vous connaître. Après une discussion professionnelle qui dure pendant la majeure partie du repas, la conversation se tourne vers la vie en dehors du travail et ils discutent un peu sur leur famille. Dans ce qui vous semble être une tournure naturelle de la conversation, il ou elle vous demande si vous avez une famille, si vous vivez avec quelqu'un ou si vous avez un partenaire. Vous avez un-e partenaire, qui est soit du même genre que vous, transgenre ou non-binaire.

47%

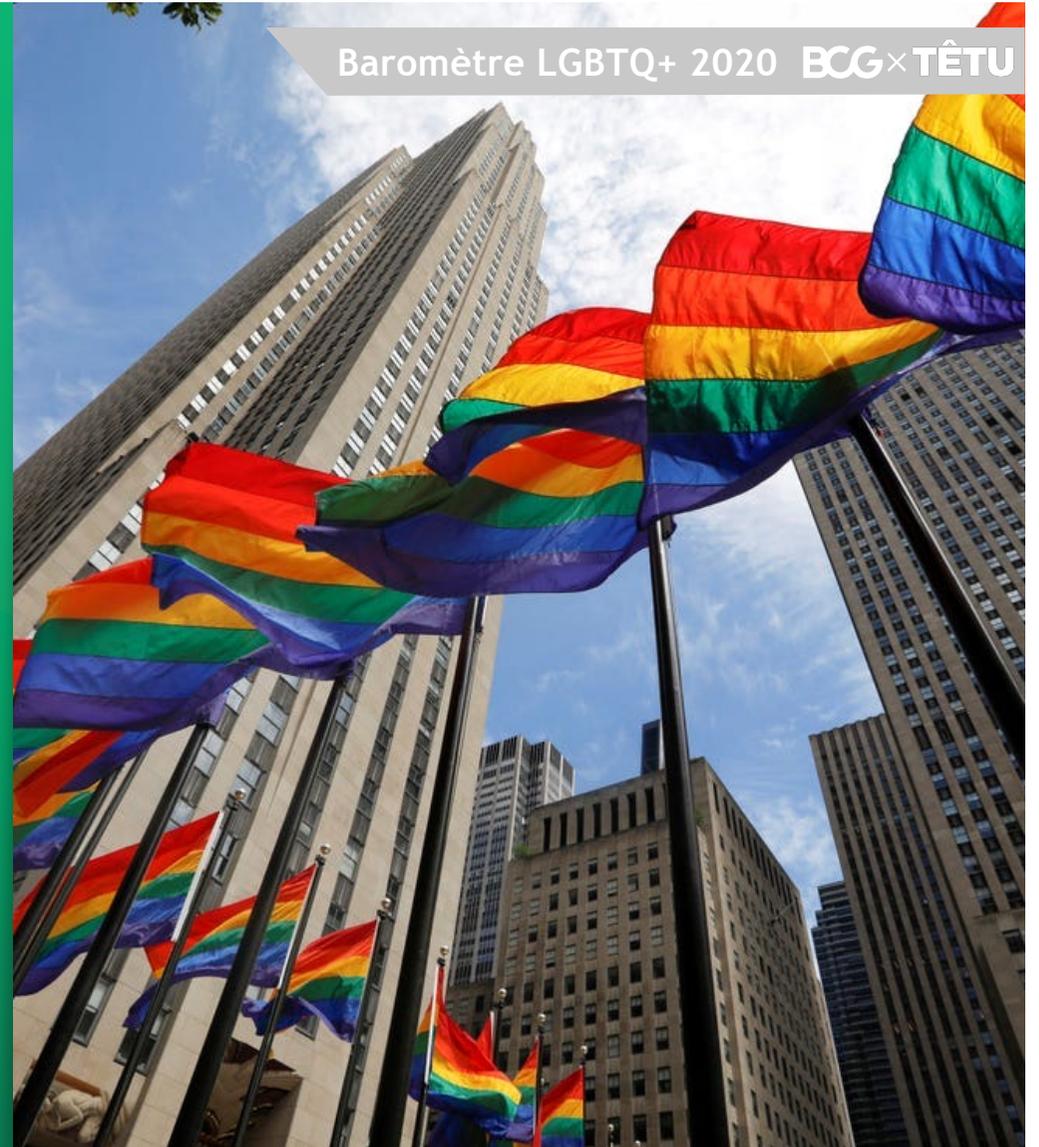
mentiraient sur leur orientation sexuelle lors d'une discussion informelle avec leur manager



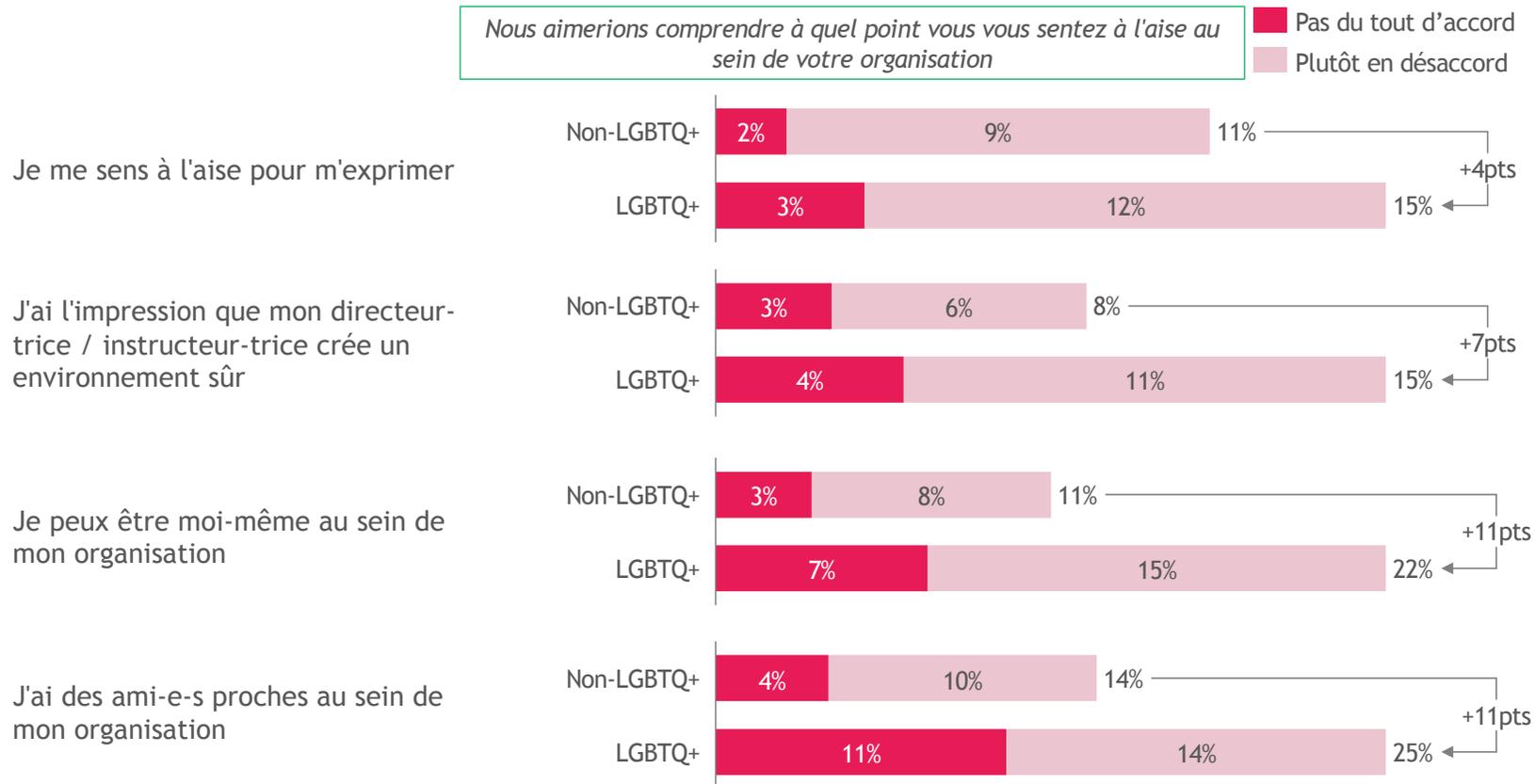
- Je mentionne sans problème le genre de mon / ma partenaire
- Je ne fais pas état du genre de mon / ma partenaire
- Je mens sur le genre de mon / ma partenaire ou prétends être célibataire

De la parole
aux actes : les
entreprises
doivent agir !

Baromètre LGBTQ+ 2020 BCG×TÊTU

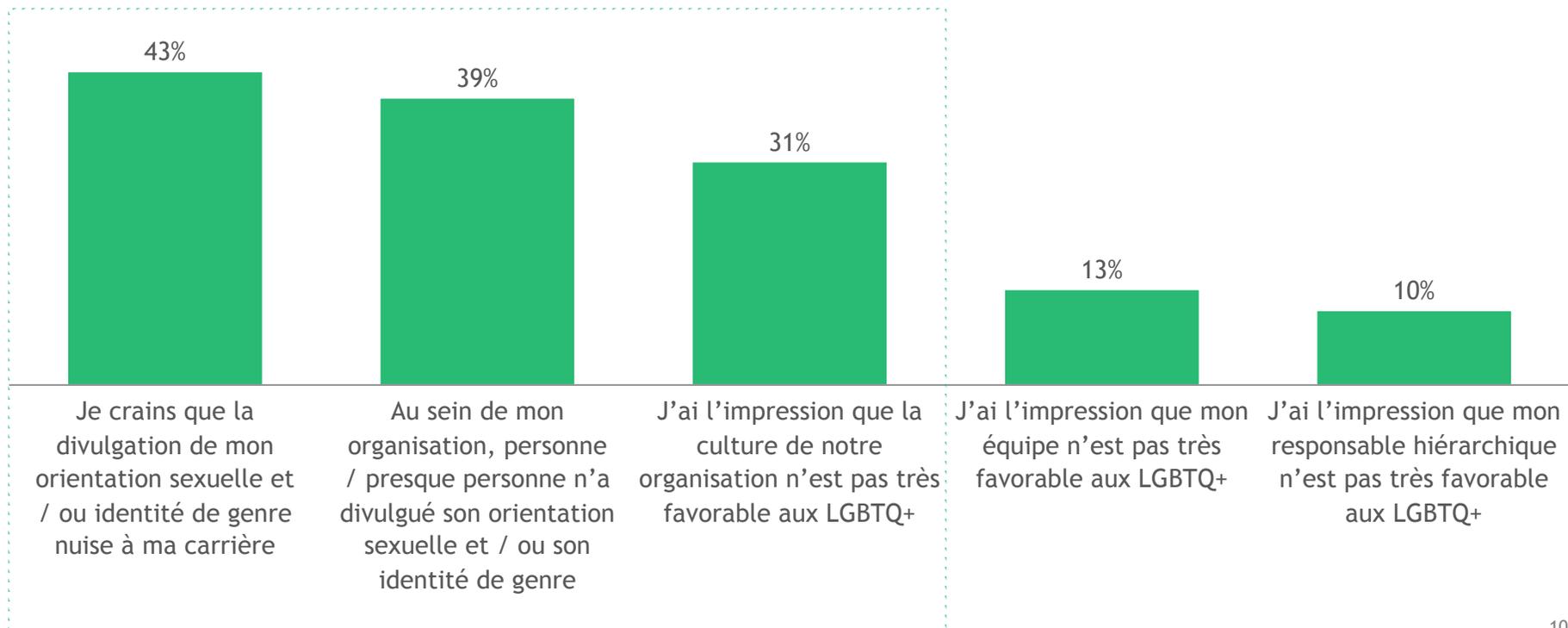


Les LGBTQ+ expriment un fort malaise vis-à-vis de leur entreprise



Les LGBTQ+ non-out ne sont pas à l'aise dans leur environnement professionnel : 31% perçoivent l'entreprise comme peu favorable aux LGBTQ+

Pourquoi n'avez-vous pas divulgué votre l'orientation sexuelle et/ou identité de genre au sein votre organisation actuelle (plusieurs réponses possibles) ?

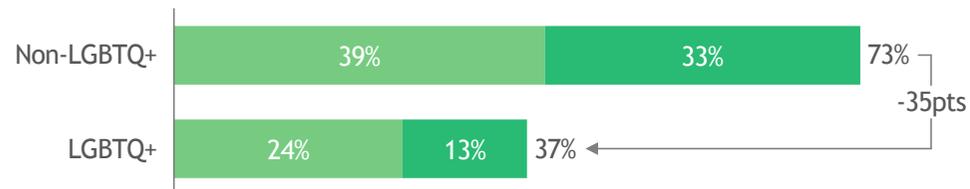


Les entreprises n'en font pas assez : forte différence de perception de l'action des entreprises entre les non-LGBTQ+ et les LGBTQ+

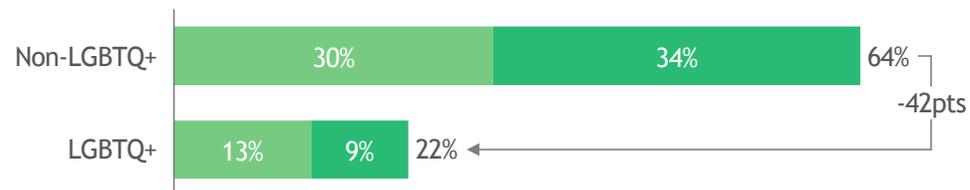
Comment les déclarations suivantes s'appliquent-elles à votre organisation ?

Plutôt d'accord
Tout à fait d'accord

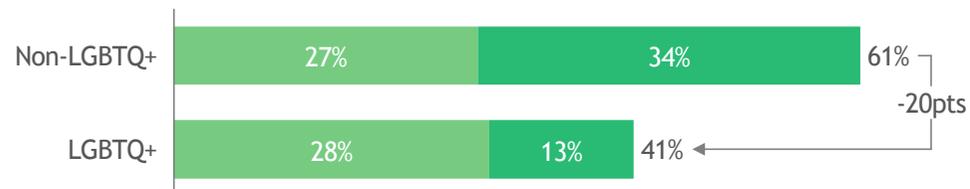
Mon organisation fait beaucoup pour améliorer la diversité et l'inclusion



Les dirigeant-e-s communiquent activement sur la diversité et l'inclusion des LGBTQ+



Mon organisation a fait des progrès au cours des 1 à 3 dernières années pour améliorer la diversité et l'inclusion à tous les niveaux

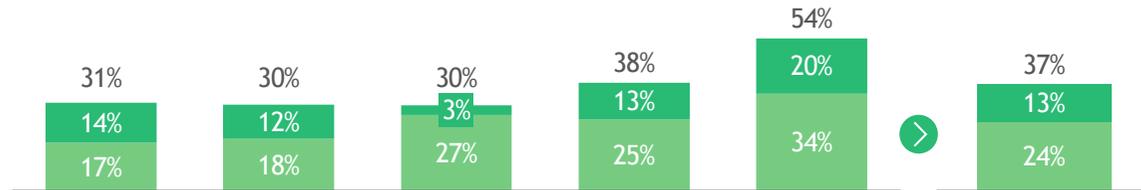


Les entreprises de moins de 1000 employé-e-s en retard par rapport aux grands groupes sur les sujets de diversité et d'inclusion

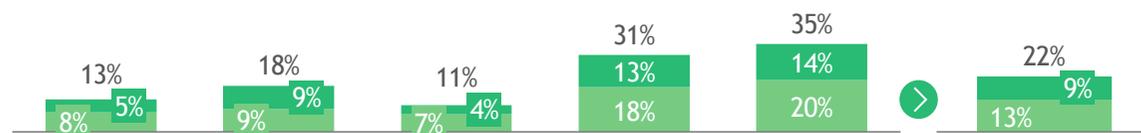
Comment les déclarations suivantes s'appliquent-elles à votre organisation ?
Réponse des LGBTQ+ selon le # d'employé-e-s dans l'entreprise

Tout à fait d'accord
Plutôt d'accord

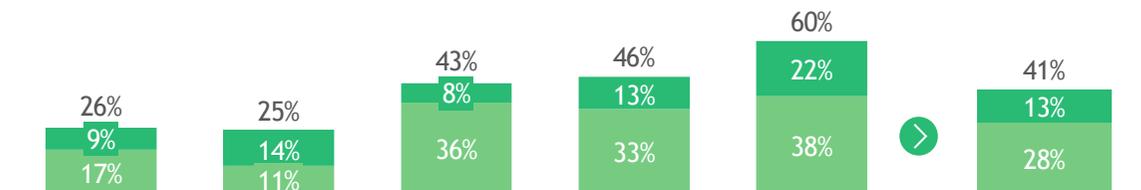
Mon organisation fait beaucoup pour améliorer la diversité et l'inclusion



Les dirigeant-e-s communiquent activement sur la diversité et l'inclusion des LGBTQ+



Mon organisation a fait des progrès au cours des 1 à 3 dernières années pour améliorer la diversité et l'inclusion à tous les niveaux



Employé-e-s dans l'entreprise

Les LGBTQ+ qui n'ont pas fait leur *coming out* réclament davantage d'actions concrètes et seraient plus enclin à le faire dans un environnement inclusif

Quels sont les facteurs qui vous ont encouragé-e (ou vous encourageraient) à divulguer votre orientation sexuelle et / ou identité de genre au sein de votre organisation ?

