

 Baromètre LGBTQIA+ 2026

+12 points de discriminations vécues : le monde du travail frappé par un violent retour de bâton

Si la visibilité des personnes LGBTQIA+ augmente significativement, le durcissement du climat au travail appelle à une vigilance accrue des employeurs

Banalisation des propos hostiles, malaise face aux coming-out, inquiétude devant la régression des droits et explosion des inégalités vécues... La nouvelle édition de l'étude Ifop pour L'Autre Cercle révèle un paradoxe : alors que la visibilité des talents LGBTQIA+ dans leur environnement professionnel n'a jamais été aussi forte depuis 5 ans, on observe une dégradation sensible du climat au travail, marquée notamment par une hausse de 12 points des discriminations en deux ans. Ce constat impose une prise de conscience des employeurs, garants de la sécurité et de la santé de leurs équipes, et appelle un engagement renforcé des organisations à tous les niveaux de la chaîne managériale.

Avec la 5^e édition du Baromètre biennal de l'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans le monde du travail, l'Ifop et l'Autre Cercle dévoilent une photographie particulièrement préoccupante de l'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans le monde du travail. Menée en février 2026 auprès d'un échantillon national représentatif de 10 185 salarié·es et un large échantillon issu d'organisations signataires de la Charte de L'Autre Cercle (46 833 salarié·es), l'étude met en évidence une dégradation nette du climat d'inclusion au niveau national en l'espace de deux ans.

Les chiffres clés du baromètre 2026 - panel national :

- **37% des salarié·es LGBTQIA+** ont été victimes de discrimination de la part de leur direction, en hausse de 12 points depuis 2024.
- Une réalité qui frappe encore plus durement les salarié·es trans et non-binaires : **65 %** des salarié·es trans déclarent avoir déjà subi au moins une discrimination dans leur organisation, et **44 %** ont subi au moins une forme d'agression ou de harcèlement LGBTphobe au cours de la dernière année.
- Plus d' **1 salarié·e LGBTQIA+ sur 3 (36 %)** a été victime d'au moins une agression sur son lieu de travail au niveau national, en hausse de 8 points depuis 2024.
- **La moitié** des salarié·es français·es ont déjà entendu des insultes ou des expressions LGBTphobes au travail ; ce chiffre atteint **68 %** parmi les personnes LGBTQIA+, signe

que les personnes concernées sont à la fois plus exposées et plus attentives à ces violences du quotidien.

- Dans ce contexte tendu, une évolution encourageante néanmoins : **7 salarié-es LGBTQIA+ sur 10 (72%)** sont aujourd'hui visibles dans le monde du travail au niveau national, une progression spectaculaire de +19 points en 5 ans (une progression à nuancer selon le statut hiérarchique).

(Échantillon national représentatif de 10 185 salarié-es exerçant en France hexagonale, interrogé-es en ligne du 26 janvier au 6 février 2026).

“ Nous mesurons à travers cette 5e vague un véritable phénomène de "backlash" qui percute le monde professionnel. L'augmentation conjointe des indicateurs d'hostilité, sur les discriminations, les insultes, les agressions d'un côté, et de la visibilité de l'autre, traduit une forte crispation, que l'on peut voir comme la conséquence sociologique directe d'une meilleure visibilité des minorités.

”

François KRAUS, directeur du pôle Genre, sexualités et santé sexuelle de l'Ifop

La banalisation des comportements hostiles ne doit pas faire reculer la visibilité

Cette édition 2026 montre que la progression de la visibilité des salarié-es LGBTQIA+ se heurte à un climat de plus en plus tendu. Le monde du travail n'est pas imperméable aux fractures de la société ; la banalisation des comportements hostiles y a des effets bien concrets : une personne salariée sur cinq a déjà constaté des traitements inégaux envers les personnes LGBTQIA+ dans son organisation, tandis que 50 % des salarié-es français-es déclarent avoir déjà entendu des insultes ou des expressions LGBTphobes sur leur lieu de travail. Parmi les salarié-es LGBTQIA+, cette proportion atteint 68 %, à la fois parce qu'ils et elles y sont plus exposé-es, mais aussi parce qu'ils et elles les identifient plus immédiatement.

Ce durcissement ne peut s'expliquer par le seul recul du seuil de tolérance. L'accueil réservé à la visibilité des collègues LGBTQIA+ se dégrade également : la gêne face au coming-out d'un-e collègue augmente de 6 points en deux ans, passant à 31%. Ce malaise est encore plus marqué lorsqu'il s'agit d'un coming-out trans ou non-binaire : 25 % des salarié-es non-LGBTQIA+ se disent mal à l'aise dans le cas d'un collègue trans, et 24 % pour un-e collègue non-binaire.

Dans ce contexte, 81 % des salarié-es LGBTQIA+ non visibles estiment que cela est positif pour leur bien-être au travail, signe que, pour beaucoup, la discrétion reste d'abord une stratégie de protection.

Or, la volonté de s'assumer dépasse la simple question du confort social : elle conditionne aussi l'accès effectif à des droits très concrets, qu'il s'agisse de faire reconnaître son ou sa

conjointe, sa famille, d'accéder à certains congés ou simplement d'évoluer au travail à égalité avec les autres. Qui dit visibilité, dit simplement égalité.

“ Les résultats de cette 5e édition soufflent le chaud...et le très froid. D'un côté, nous mesurons avec satisfaction une progression historique de la visibilité depuis 8 ans. De l'autre, cette libération se heurte à un durcissement des comportements et à une hausse des inégalités. Si l'on n'inverse pas rapidement la tendance, le risque est évidemment un retour des stratégies d'invisibilité par souci de protection... or, qui dit invisibilité, dit renoncement à certains droits, et donc inégalité, a minima conjoncturelle. ”

Catherine Tripon, Porte-Parole Fédérale & Co-responsable du Pôle Employeurs de L'Autre Cercle

Le nécessaire engagement des organisations

L'employeur est le garant légal de la santé, physique et mentale, et de la sécurité de ses salarié-es. Face à cette dégradation du climat global et la hausse des comportements hostiles, l'engagement des organisations n'est plus une option. Le focus spécifique du Baromètre sur les salarié.e.s des organisations signataires de la Charte d'Engagement de l'Autre Cercle, montre que les politiques de Diversité, Équité et Inclusion fonctionnent, dès lors qu'elles sont suivies d'effets concrets, mesurables, et prises en compte par l'ensemble de la chaîne managériale.

Les chiffres clés du baromètre 2026 - panel organisations signataires :

- **91 %** des salarié-es des organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBTQIA+ de L'Autre Cercle jugent leur organisation “LGBT-friendly”, contre 75 % en moyenne nationale.
- Les personnes concernées déclarent également subir moins de discriminations dans les organisations engagées : **20 %**, contre 37 %.
- Une différence encore plus flagrante s'observe pour les agressions physiques subies : **23%** des personnes LGBTQIA+ rapportent avoir fait l'objet d'agressions physiques au travail en moyenne nationale, contre 4% dans les organisations signataires.

(Panel dédié aux salariés des organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBTQIA+, 93 organisations, + de 43 000 salariés).

Au-delà de l'impact sur les comportements LGBT-phobes, les chiffres du Baromètre, à la fois dans le panel Signataires et le panel national, montrent que l'inclusion ne profite pas uniquement aux minorités :

- Le taux d'épanouissement au travail atteint 83% pour les organisations proposant un cadre très inclusif contre 55% pour celles ne le proposant pas, soit une différence de 28 points (chiffres du panel national)

Un environnement de travail sécurisant et bienveillant rejaillit sur l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs, générant un collectif de travail plus résilient et solidaire. Ainsi, dans les organisations signataires, la qualité de vie au travail y est jugée meilleure : le niveau d'épanouissement global atteint 74 % (contre 69 % en moyenne nationale).

“ Le message principal de ce Baromètre est un appel à l'action positive : quand on s'engage, les résultats sont là. Nos organisations signataires prouvent qu'une politique volontariste permet de créer des collectifs de travail beaucoup plus résilients. Les employeurs sont garants de la sécurité de leurs équipes : ce durcissement sociétal doit agir comme une prise de conscience pour passer, partout, de l'intention à la tolérance zéro. ”

Guillaume Savoie, Vice-Président de l'Autre Cercle

Méthodologie de l'étude : Etude Ifop pour L'Autre Cercle réalisée en ligne du 26 janvier au 6 février 2026 auprès d'un échantillon national représentatif de 10 185 salarié-es, dont 942 LGBT (personnes homosexuelles, bisexuelles et trans). L'analyse intègre aussi les données d'une consultation en ligne réalisée du 12 janvier au 4 février 2026 auprès de 46 833 salarié-es travaillant dans 93 organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBTQIA+ de L'Autre Cercle, dont 7 116 LGBT (personnes homosexuelles, bisexuelles et trans).