

Communiqué de presse

Saint-Denis, le 30 mai 2024

*Etude « Workmonitor Pulse » menée par Randstad
auprès de plus de 2 000 répondants de la communauté LGBTQI+
dans 7 pays : Allemagne, Australie, États-Unis, France, Japon, Pays-Bas et Royaume-Uni*

4 travailleurs LGBTQI+ sur 10 estiment que leur orientation sexuelle ou leur identité de genre a eu un impact négatif sur leur carrière

- En France, 39% des travailleurs issus de la communauté LGBTQI+ ont déjà été victimes de discrimination sur leur lieu de travail
- Parmi les répondants français, près de quatre sur dix (38%) se sentent plus isolés au travail qu'il y a cinq ans
- Le sentiment de malaise au travail a poussé un salarié sur trois (34%) à quitter son emploi
- Du fait d'un environnement de travail non inclusif, 37% des jeunes travailleurs LGBTQI+ français privilégient le télétravail plutôt que le présentiel
- En France, les générations X, Y et Z¹ sont celles qui revendiquent le plus la mise en place d'une politique d'inclusion et d'actions concrètes au sein de leur entreprise

Les résultats de l'enquête Workmonitor Pulse de Randstad montrent que si les initiatives et les politiques menées par les entreprises en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'appartenance (Equity, Diversity, Inclusion & Belonging - EDI&B) contribuent à améliorer l'expérience des salariés LGBTQI+ dans leur environnement de travail, elles restent encore insuffisantes. 39% des répondants français déclarent avoir été victimes de discrimination ou de préjugés au travail (contre 41% pour l'ensemble du panel interrogé). Plus de quatre travailleurs LGBTQI+ sur dix en France (43%) estiment que leur orientation sexuelle ou leur identité de genre a eu un impact négatif sur leur carrière, un chiffre bien supérieur à l'ensemble du panel (33%). Parallèlement, 43% des répondants français estiment que leur employeur a pris des mesures significatives pour créer un environnement de travail équitable pour les salariés LGBTQI+ (51% pour l'ensemble du panel).

¹ Génération Z (1997-2012) - Génération Y / Millennials (1981-1996) - Génération X (1965-1980) - Baby-boomers (1946-1964)

Un sentiment d'isolement au travail

En France, 38% des salariés LGBTQI+ se sentent plus isolés dans leur environnement de travail qu'il y a cinq ans (32% pour l'ensemble du panel). Ce sentiment d'isolement est particulièrement prégnant pour les membres de la génération X (51% en France contre 29% pour l'ensemble du panel) et les baby-boomers (45% en France contre 27% pour l'ensemble du panel).

Les talents LGBTQI+ fuient les entreprises qui ne disposent pas d'une politique d'inclusion

L'étude indique que près d'une personne LGBTQI+ sur deux en France (46% contre 36% pour l'ensemble du panel) pense que le fait de ne pas pouvoir être elle-même au travail a un impact sur sa motivation et sa productivité, soit le pourcentage le plus élevé du panel. 41% des répondants français membres de la communauté LGBTQI+ préfèrent travailler à distance parce qu'ils estiment que leur organisation n'est pas inclusive (contre 36% pour l'ensemble du panel).

En Europe, les craintes liées à la discrimination sont plus élevées en France, avec 46% des personnes interrogées se déclarant inquiètes pour leur parcours de carrière contre 29% aux Pays-Bas, 34% en Allemagne et 42% au Royaume-Uni. Plus de 4 répondants français sur 10 (43%) estiment que leur orientation sexuelle ou leur identité de genre a eu un impact négatif sur leur carrière, loin devant les néerlandais (25%), les allemands (29%) ou les britanniques (36%).

Le sentiment de malaise sur le lieu de travail a poussé 34% des répondants français à quitter leur emploi (29% pour l'ensemble du panel) et 37% d'entre eux à changer de voie professionnelle (32% pour l'ensemble du panel). Il existe donc un lien direct entre les environnements de travail non inclusifs et la rétention des talents.

Les générations X, Y et Z sont les moteurs du changement en France

Seules quatre personnes sur dix déclarent être moins victimes de discrimination qu'il y a cinq ans (39% en France contre 41% pour l'ensemble du panel), tandis que plus d'un tiers des répondants estiment que la discrimination s'est aggravée au cours des cinq dernières années (34% en France contre 28% pour l'ensemble du panel).

Si 43% des salariés interrogés déclarent que leur employeur a pris des mesures significatives pour créer un environnement de travail équitable (51% pour l'ensemble du panel), près de la moitié des salariés LGBTQI+ estiment que la responsabilité de la promotion d'un environnement inclusif incombe entièrement à leur employeur (49% en France, 58% pour l'ensemble du panel).

En France, la génération Z est la première à revendiquer la mise en place d'une politique d'inclusion forte (60% contre 58% dans le monde). De leur côté, les millenials sont les plus attentifs au manque de sincérité de la part des entreprises. Un tiers d'entre eux (33% contre 44% pour l'ensemble du panel) déclarent que la participation de leur employeur au Mois des fiertés et à d'autres initiatives LGBTQI+ leur paraît symbolique.

3 recommandations pour un environnement de travail réellement plus inclusif

À la lumière de ces résultats, Randstad partage trois manières concrètes pour les employeurs de créer un environnement de travail plus inclusif et respectueux pour les salariés LGBTQI+ :

- 1. valoriser les groupes de travail de collaborateurs** : veiller à ce que toutes les initiatives soient fondées sur l'expérience réelle des salariés. Cela permet la mise en place de politiques éclairées et ciblées qui soutiennent les minorités et renforcent l'inclusion dans l'environnement de travail.
- 2. instiller une culture du respect et de l'empathie** : reconnaître et respecter les parcours des travailleurs LGBTQI+, en veillant à ce qu'ils soient considérés au-delà de leur genre ou de leur orientation sexuelle.
- 3. agir comme un véritable allié tout au long de l'année** : si le Mois des fiertés est un moment propice aux entreprises pour mettre l'accent sur la diversité et l'intégration des personnes LGBTQI+, il est essentiel que leur engagement en faveur de l'inclusion se prolonge tout au long de l'année.



“Renforcer l'inclusion au sein de l'environnement de travail et le soutien des minorités ne bénéficie pas seulement aux personnes LGBTQI+. C'est aussi, pour les organisations, un levier important d'attractivité et de fidélisation des talents, notamment dans le contexte actuel de pénurie de compétences. Le Groupe Randstad en France est engagé depuis de nombreuses années en faveur d'un monde du travail plus équitable pour tous les talents. Signataire dès la première heure de la charte de l'engagement LGBT+ de l'Autre Cercle, nous nous attachons à créer un environnement de travail respectueux, inclusif et à garantir une égalité de droit et de traitement pour tous”, déclare **Ana de Boa Esperança, Directrice du Pôle Innovation Sociale et de l'Institut Randstad, Rôle Modèle et Alliée LGBTQI+ du groupe Randstad en France.**

A propos de Workmonitor Pulse

L'enquête Randstad Workmonitor Pulse, édition mai 2024, explore les opinions des actifs en Europe, en Asie-Pacifique et en Amérique du Nord. Les données ont été recueillies auprès de 2 361 répondants LGBTQI+ dans 7 pays (Royaume-Uni, États-Unis, Australie, Japon, France, Pays-Bas et Allemagne) entre le 15 avril et le 3 mai 2024. Pour cette étude, Randstad s'est associé à Evalueserve, société internationale de recherche et d'analyse.

A propos du Groupe Randstad en France

Fondé aux Pays-Bas en 1960, présent dans 39 pays, coté à la bourse d'Amsterdam, le Groupe Randstad est un leader mondial dans le secteur des ressources humaines qui a pour ambition d'être l'entreprise de talents la plus équitable et la plus spécialisée au monde. Partenaire des talents, le Groupe Randstad en France intervient à toutes les étapes de la vie professionnelle : recrutement, intégration, management, formation et mobilité. Dans un monde du travail en constante évolution, le groupe Randstad propose aux talents le soutien personnalisé qu'ils attendent et aux clients l'expertise et les compétences spécifiques dont leurs organisations ont besoin. Avec 15 000 collaborateurs (dont 7 500 CDI-Intérimaires) et un réseau national de 900 points de présence, le Groupe délègue en moyenne 81 000 salariés intérimaires chaque semaine et recrute près de 24 000 professionnels en CDI/CDD par an. Les filiales du groupe en France sont certifiées Top Employer. En 2023, le Groupe Randstad France a réalisé un

chiffre d'affaires de 3,8 milliards d'euros. Le Groupe Randstad France est Supporteur Officiel des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024.

En savoir plus : grouperandstad.fr



Groupe Randstad France

Direction de la Communication

Stéphy Déka : 06 58 70 91 25

Delphine Elatri : 06 69 03 14 87

Agence Wellcom - Tél. 01 46 34 60 60

Louna Benicourt : louna.benicourt@wellcom.fr

Annabel Fuder : annabel.fuder@wellcom.fr

Bastien Depond : bastien.depond@wellcom.fr

Anne Mauvieux : anne.mauvieux@wellcom.fr