

SOUS LE HAUT PATRONAGE DE
MONSIEUR EMMANUEL MACRON
PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

**DOSSIER
DE PRESSE**

 **autre cercle**

RÔLES MODÈLES

LGBT+ ET ALLIÉ·E·S

NOUVELLE • ÉDITION • 2021

radiofrance

AtOS

legrand LVMH



Pfizer

quadient

Renault
Group

Sommaire

Communiqué de presse	Page 3
Pourquoi ce projet ? <i>Par Denis Triay, Président de L'Autre Cercle</i>	Page 7
Visibilité des LGBT+ : un avenir encore incertain <i>Par Catherine Tripon, porte-parole nationale, co-animatrice de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle</i>	Page 7
Les principaux enseignements de cette édition 2021 <i>Par Alain Gavand, président du Jury, initiateur et chef de projet Rôles Modèles LGBT+ & Allié·e·s, coresponsable de l'Observatoire de L'Autre Cercle</i>	Page 8
Les lauréat·e·s sont ...	Page 12
Qu'en pensent-ils/elles ? Verbatims de lauréat·e·s et des invité e·s à la cérémonie	Page 17
Les partenaires du projet	Page 19
Les membres du jury et leur engagement	Page 22
Contacts presse	Page 24





COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Sous le haut patronage de
Monsieur Emmanuel MACRON
Président de la République

L'AUTRE CERCLE DÉVOILE LES RÔLES MODÈLES LGBT+ ET ALLIÉ·E·S 2021

La troisième édition des Rôles Modèles LGBT+ et Allié.e.s récompense les personnalités s'étant distinguées par leur leadership en faveur de l'inclusion des personnes LGBT+ au travail. Cet événement s'impose comme un rendez-vous incontournable pour les professionnel-le-s de la diversité.

Paris – 13 octobre 2021 – L'Autre Cercle, l'association française de référence pour l'inclusion des personnes LGBT+¹ au travail et reconnue d'intérêt général, a dévoilé hier soir les noms des 94 lauréat·e·s Rôles Modèles LGBT+ et Allié·e·s, à l'occasion de la troisième édition de la cérémonie et de la journée mondiale du Coming Out.

Cette émission de 110 minutes, réalisée avec le concours des sponsors Atos, Legrand, LVMH, Orange, Pfizer, Quadient, Renault Group et présentée par Jean-Baptiste Marteau, a été enregistrée au sein des studios de Radio France, partenaire média historique de l'événement.

La cérémonie des Rôles Modèles LGBT+ et Allié·e·s est née d'un postulat simple, celui de pouvoir être soi-même au travail et réussir, peu importe son orientation sexuelle ou son identité de genre. Dans la pratique, les chiffres font état de difficultés pour les personnes LGBT+ au travail : selon le Baromètre L'Autre Cercle – Ifop 2020, seule une personne LGBT+ sur deux est visible dans son entourage professionnel. Alain Gavand, initiateur et chef de projet de cet événement, commente : « *L'aspiration à la visibilité des personnes LGBT+ est le signe du passage vers un nouveau paradigme : la crainte de la discrimination, certes encore justifiée, laisse de plus en plus place à la fierté d'être soi-même* ».

La liste des lauréat·e·s dévoilée durant la cérémonie se décline en 4 catégories :

- **26 Rôles Modèles LGBT+ Dirigeant·e·s :** Dirigeant·e·s LGBT+ du secteur public ou privé ou membres d'une instance de direction², leur succès professionnel et leur parcours de vie sont considérés comme un modèle à suivre. Elles et ils contribuent, par leur engagement et leur visibilité, à une représentation positive des LGBT+.

Parmi les lauréat·e·s : Ouissem Belgacem, Ex-Footballeur, Fondateur de OnTrack Sport, Auteur de « Adieu ma honte » ; Daniel Bethelmy-Rada, Directeur Général France, Yves Saint Laurent Beauté France (Groupe L'Oréal) ; Arnaud Cabanis, Directeur Général, Business Solutions France and Belgium, TikTok ; Marc Chaya, Président et Co-fondateur, Maison Francis Kurkdjian (Groupe LVMH) ; Aurélie Feld, Présidente, LHH (Groupe Adecco) ; Cédric Le

¹Lesbienne, Gay, Bisexuel·le, Transgenre et les autres variations non majoritaires d'orientations sexuelles ou d'identités de genre.

²Instance de direction : notamment Comité Exécutif (Comex), Comité de Direction (Codir), à l'exception des Conseils d'Administration, des Comités des Pilotage (Copil) ou des Comités Opérationnels (Comop).

Gallo, Fondateur, Le Gallo Films ; Aliette Mousnier-Lompré, Directrice des Opérations & Service Client d'Orange Business Services.

- **30 Rôles Modèles LGBT+ Leaders** : Personnes LGBT+ salarié·e·s ou agent·e·s, non-membres d'une instance de direction, contribuant significativement à l'inclusion des LGBT+ dans le monde du travail.

Parmi les lauréat·e·s : Jessica Elliott, Responsable de Compte, Salesforce et Présidente, Outforce France ; Annabelle Guiraud, Chargée d'Affaires en Prévention des Risques, RATP Real Estate et VP, Homobilités (association LGBT+ du groupe RATP) ; Guillaume Semène, Chef de Projet Événementiel, BNP Paribas, Co-Animateur du réseau Pride France ; Sébastien Vienot, Responsable d'Équipe Support EMEA, Microsoft France.

- **11 Rôles Modèles LGBT+ Premier Emploi** : Personnes LGBT+ occupant leur premier poste dans une organisation et s'étant distinguées par leurs initiatives en faveur de l'inclusion des personnes LGBT+, notamment lorsqu'elles étaient étudiant·e·s.

Parmi les lauréat·e·s : Alice Billard, Ingénieure Conception, Legrand ; Vincent Blier, Analyste Bilan Liquidité, Société Générale ; Anaïs Rousteau, Application Development New Associate, Accenture SAS ; Nolhan Vairac, Expert Talent Recruiter, Groupe Michael Page.

- **27 Allié·e·s Dirigeant·e·s** : Dirigeant·e·s, membres d'une instance de direction, contribuant par leur engagement à l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail, sans être ou s'affirmer LGBT+.

Parmi les lauréat·e·s : Clotilde Delbos, Directeur Général Adjoint, Directeur Financier, Renault Group, Directeur Général de la marque Mobilize, Président du Conseil d'Administration de RCI Banque SA, Renault Group ; Olivier Girard, Président Accenture en France et Benelux, Marianne Laigneau, Présidente du Directoire, Enedis ; Anne Rigail, Directrice Générale, Air France ; Lucile Royer-Ecoffet, Directrice Générale Déléguée aux Ressources et Services aux Communes, Dijon Métropole & Ville de Dijon.

LA LISTE DES 94 RÔLES MODÈLES LGBT+ & ALLIÉ·E·S 2021 EST DISPONIBLE SUR [ROLESMODELESLGBT.FR](https://rolesmodeleslgbt.fr)

Cette année encore, L'Autre Cercle a conçu une cérémonie de près de deux heures, s'articulant autour de l'annonce et la célébration de 94 Rôles Modèles LGBT+ et Allié·e·s, d'interviews, de témoignages – notamment de Rôles Modèles de l'édition précédente – et de trois tables rondes de 20 minutes donnant la parole à des intervenant·e·s prestigieux·ses, pertinent·e·s et légitimes autour des thématiques suivantes :

Se rendre visible au travail, mais pourquoi donc ?

- Isabelle Bastide, Executive Board Director and Regional Managing Director, France Espagne Portugal - PageGroup
- Marc Chaya, Président et Co-Fondateur – Maison Francis Kurkdjian, Groupe LVMH
- Frédéric Fougerat, VP Communications & CSR, Foncia
- Annabelle Guiraud, Chargée d'Affaires en Prévention des Risques - RATP Real Estate et VP -Homobilités (association LGBT+ du groupe RATP)

Se rendre visible au travail, oui mais comment ?

- Vincent Ecrepont, Directeur de l'Équipe Artistique en qualités d'Auteur et Metteur en Scène - Compagnie de Théâtre · À Vrai Dire

- Alette Mousnier-Lompré, Directrice des Opérations & Service Client d'Orange Business Services - Orange
- Anaïs Rousteau, Application Development New Associate Accenture SAS
- Sébastien Vienot, Responsable d'Équipe Support EMEA - Microsoft France

Je suis visible, et après ?

- Alice Billard, Ingénieure Conception - Legrand
- Aurélie Feld, Présidente - LHH (Groupe Adecco)
- Clark Massad, Vice-Président, Partenariats Grands Comptes - IGLTA, l'Association Internationale du Tourisme LGBTQ+

Ces trois tables rondes ont été ponctuées par l'intervention de **Madame Élisabeth Moreno, Ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances.**

DES ENSEIGNEMENTS QUI CONFIRMENT DES TENDANCES

Cette troisième édition des Rôles Modèles LGBTQ+ & Allié·e·s confirme l'essor et la légitimité de l'événement, avec une progression et une diversification des candidatures, allant de PME à des firmes multinationales de plusieurs dizaines de milliers de collaboratrices et collaborateurs. De plus, le large éventail des domaines et des industries représentées dans les candidatures de cette édition contribue à la déconstruction de certains stéréotypes inhérents aux personnes LGBTQ+. La forte augmentation de candidatures de personnes transgenres, et notamment chez les plus jeunes, confirme la tendance apparue lors de l'édition précédente. En revanche, le taux de candidatures des femmes, stable, illustre la persistance des difficultés rencontrées par les lesbiennes dans le monde du travail.

L'OBJECTIF DE LA CÉRÉMONIE DES RÔLES MODÈLES ET ALLIÉ·E·S LGBTQ+ AU TRAVAIL

Cette troisième édition pérennise les grands objectifs de L'Autre Cercle au travers de cet événement :

- **Communiquer de manière positive** et valorisante sur la thématique LGBTQ+ dans le monde du travail afin d'en faire évoluer les représentations
- **Réaffirmer la nécessité d'une visibilité** dans le monde professionnel d'acteur·rice·s LGBTQ+ influent·e·s et/ou décisionnaires, en faisant émerger des rôles modèles, encore trop absent·e·s
- **Associer les « allié·e·s »** des personnes LGBTQ+ en valorisant leurs actions de soutien et d'inclusion

« La raison d'être de L'Autre Cercle est de promouvoir l'inclusion des personnes LGBTQ+ dans le monde du travail. Nous engageons les employeurs à créer un environnement bienveillant et sécurisé pour les personnes LGBTQ+ mais faut-il encore que ces dernières se sentent intimement légitimes à réussir leur carrière dans l'affirmation d'elles-mêmes », confie **Denis Triay, Président de L'Autre Cercle.**

« Dans le cadre du travail, une société inclusive a besoin de marqueurs et d'engagements mesurables. La visibilité des personnes LGBTQ+ est l'un des piliers essentiels. Le manque de femmes et de jeunes dans les candidatures de Rôles Modèles nous alerte une nouvelle fois sur les actions que doivent mener les employeurs pour une réelle égalité professionnelle », ajoute **Catherine Tripon, Porte-parole de L'Autre Cercle.**

« La visibilité des personnes LGBTQ+ est devenue le principal indicateur d'un environnement inclusif au travail et l'engagement de Rôles Modèles LGBTQ+ accélère le mouvement », conclut **Alain Gavand, Chef de Projet des Rôles modèles LGBTQ+ & Allié·e·s et du Baromètre L'Autre Cercle-Ifoop et Co-Responsable de l'Observatoire de la Fédération de L'Autre Cercle.**

Cette nouvelle promotion de Rôles Modèles porte à 250 le nombre de lauréat·e·s déjà récompensé·e·s depuis la création de l'événement en 2019.

La cérémonie est à retrouver en intégralité sur : <https://rolesmodeleslgbt.fr/>

###

COMMUNIQUÉ DE PRESSE | SUITE

À Propos de L'Autre Cercle

Association créée en 1997, L'Autre Cercle est l'organisme français de référence pour l'inclusion des personnes LGBT+ 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, quelle que soit leur orientation sexuelle ou 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 170 organisations publiques et privées signataires de la Charte d'Engagement LGBT+, réunissant 1,6 million de salarié·e·s et agent·e·s.

www.autrecercle.org

À Propos des Rôles Modèles LGBT+ et Allié·e·s Au Travail

Créée en 2019 par L'Autre Cercle et placée sous le Haut Patronage de Monsieur Emmanuel Macron, Président de la République Française, la cérémonie annuelle des Rôles Modèles LGBT+ et Allié·e·s Au Travail honore les personnes qui se sont illustrées par leur impact positif pour l'inclusion des LGBT+ (Lesbiennes, Gays, Bisexuel·le·s, Transgenres et les autres orientations sexuelles ou identités de genre non majoritaires) dans le milieu professionnel français. Leur carrière et leur rôle social sont considérés comme un modèle à suivre. Les lauréat·e·s – dont la candidature ou la nomination par un tiers a été retenue par un jury présidé par L'Autre Cercle – se répartissent en quatre catégories : Dirigeant·e·s LGBT+, Leaders LGBT+, 1^{er} Emploi LGBT+ et Dirigeant·e·s Allié·e·s. Ces derniers, sans être ou s'affirmer LGBT+, contribuent à favoriser la diversité des orientations sexuelles et d'identités de genre au sein de leurs organisations. Avec ces cérémonies, L'Autre Cercle souhaite faire évoluer les représentations des LGBT+ en réaffirmant la nécessité de leur visibilité dans le monde professionnel. Cette édition 2021 a été organisée en partenariat avec Radio France et avec le concours des sponsors Atos, Legrand, LVMH, Orange, Pfizer, Quadient et Renault Group.

Site : RolesModelesLGBT.fr

Hashtag Officiel : #RolesModelesLGBT

YouTube : <https://bit.ly/LAutreCercleYT>

Facebook : <https://bit.ly/FacebookLiveRM21>

Twitter : <https://twitter.com/AutreCercle>

LinkedIn : <https://bit.ly/RM21LinkedIn>

Contacts Presse

Agence Réplique

Isabelle Laville, Attachée de Presse

Tél. : 01 40 86 31 53 – 06 25 47 18 03

ilaville@replique-com.com

L'Autre Cercle

Thomas Gasdon, Responsable Relations Presse

Tél. : 06 70 94 37 97

thomas.gasdon@autrecercle.org

Pourquoi ce projet ?



Par Denis Triay, Président de L'Autre Cercle

La raison d'être de L'Autre Cercle est de promouvoir l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail. Nous engageons les employeurs à créer un environnement bienveillant et sécurisé pour les personnes LGBT+, mais faut-il encore que ces dernières se sentent intimement légitimes à réussir leur carrière dans l'affirmation d'elles-mêmes.

Franchir ce cap, c'est avoir le courage de vivre sa différence, dépasser ses peurs et en faire une force.

Et bien dans cette quête existentielle les personnes LGBT+ ont

besoin d'exemples inspirants qui ont déjà réussi ce parcours pour se sentir assez fort d'être eux mêmes, sans craindre d'affirmer sa singularité qui peut être sans ces éclaireurs trop souvent vécu comme une vulnérabilité.

L'Autre Cercle, pour la troisième année consécutive, propose 100 nouveaux rôles modèles LGBT et alliés qui se distinguent par leur compétence et leur succès professionnel sans crainte de discrimination pour leurs différences d'être ou de penser.

Visibilité des LGBT+ : une progression en demi-teinte



Par Catherine Tripon, porte-parole nationale, coanimatrice de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle

Professionnellement, nous vivons toujours dans deux mondes parallèles : d'un côté, un discours vertueux prônant responsabilité sociale, inclusion, diversité, raison d'être et engagement autour des objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies, de l'autre, une frilosité des instances dirigeantes dès lors que ses membres potentiels s'éloignent d'une posture normative.

Faire partie d'une minorité visible liée à l'apparence, l'origine, l'âge, la santé ou a contrario s'invisibiliser quand on est gay, lesbienne, bisexuel-le, en situation de handicap, ou être en harmonie avec son genre en contradiction avec son état civil en osant démarrer sa transition, est encore difficile à vivre au quotidien.

Plus de vingt années d'actions au sein de L'Autre Cercle pour nourrir notre plaidoyer auront été nécessaires pour favoriser l'inclusion des personnes LGBT+ au travail et faire émerger une nouvelle génération de LGBT+, donnant repères et perspectives à celles et ceux n'osant pas encore être eux-mêmes. Cette nouvelle édition nous confronte encore à un enjeu de représentation inégalitaire, avec peu de lesbiennes, de personnes LGBT+ dans la fonction publique et en région. Quelles conclusions en tirer si ce n'est de continuer à œuvrer avec les employeurs publics et privés, les organisations professionnelles, le réseau des signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ et nos Rôles Modèles pour lever les tabous, déconstruire les stéréotypes et casser les préjugés qui sclérosent notre société.

Les principaux enseignements de cette édition 2021

Par Alain Gavand, président du Jury, initiateur et chef de projet Rôles Modèles LGBT+ & Allié·e·s, coresponsable de l'Observatoire de L'Autre Cercle

L'essentiel en chiffres

- Une tendance se confirme ; tous les secteurs sont désormais représentés : banque assurance, informatique, conseil, médias, publicité, Police nationale et davantage d'organisations issues du secteur industriel (automobile, aéronautique, énergie),
- **61%** des lauréat·e·s proviennent d'organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle ; ce qui démontre l'impact d'un environnement inclusif sur la visibilité des personnes LGBT+,
- Les rôles modèles LGBT+ ne sont plus l'apanage des groupes anglo-américains : **65%** des lauréat·e·s sont employé·e·s par des entreprises françaises, alors qu'ils ne représentaient que 42% en 2020,
- Les femmes représentent seulement 35% des lauréat·e·s contre 40% l'an dernier,
- **72%** des lauréat·e·s émanent d'Ile-de-France (pas de progression par rapport à l'édition 2019 et 2020),
- Seuls **10%** des lauréat·e·s proviennent du secteur public, alors que ce dernier représente 20% de la population active,
- Les rôles modèles sont issus majoritairement de grandes organisations : **29%** des lauréat·e·s proviennent d'une organisation inférieure à 300 personnes, mais l'on note une progression (+7%),
- Des difficultés à identifier des jeunes diplômé·e·s ; cela traduit des craintes de la part des nouvelles générations à se rendre visibles, malgré de fortes aspirations à l'être. Seuls **11** lauréat·e·s ont pu être sélectionné·e·s pour un total de 20 places.



Rôles Modèles LGBT+ & Allié·e·s : le rendez-vous incontournable de l'inclusion des personnes LGBT+ en France

La démarche pour faire émerger une soixantaine de Rôles Modèles et Allié·e·s lors de la première édition lancée en 2019 par L'Autre Cercle a été relativement laborieuse. Elle confirmait le manque de visibilité des personnes LGBT+ en France dans l'environnement de travail. Les hésitations à « sortir du placard » sont révélatrices de tabous encore persistants dans notre société française, mais également de craintes de discriminations, de LGBT-phobies et de préjugés. Les résultats du Baromètre L'Autre Cercle – Ifop 2020 étaient à cet égard sans appel : seule une personne LGBT+ sur deux est « visible » dans son entourage professionnel et une personne sur quatre déclare être victime de LGBT-phobies.

Mais cette invisibilité n'est plus une fatalité. Le succès de cette troisième édition, comme le révèle la mobilisation des entreprises pour encourager les nominations, le nombre de candidatures recueillies

et l'engagement des sept sponsors démontrent bien que, dorénavant, l'inclusion des personnes LGBT+ au travail constitue un engagement incontournable de nombreuses directions générales.

Cette aspiration à la visibilité des personnes LGBT+ est le signe du passage vers un nouveau paradigme : la crainte de la discrimination, certes encore justifiée, laisse de plus en plus place à la fierté d'être soi-même.

La radiographie de la situation des personnes LGBT+ dans les organisations et dans la société française

Cette édition des Rôles Modèles est une bonne manière de prendre le pouls de la situation des personnes LGBT+ au travail en France. Le Rôle Modèle LGBT+ ou Allié-e qui ressort de ces statistiques est d'abord un homme, en Ile-de-France, travaillant dans le secteur privé et dans une grande organisation, ce qui dessine probablement le portrait-robot de la personne LGBT+ davantage visible au travail...

Côté employeur, la présence de Rôles Modèles LGBT+ constitue également un bon indicateur de la maturité des organisations sur cette thématique. Des entreprises ou organisations engagées en matière d'inclusion des personnes LGBT+ au travail et qui n'ont pas réussi, encore cette année, à susciter de candidatures doivent s'interroger. Car nous pouvons évaluer la maturité d'une entreprise ou organisation sur cette thématique à l'aune de sa capacité à faire émerger des Rôles Modèles LGBT+.

Après les groupes anglo-américains très représentés lors de la première édition en 2019, la présence des entreprises françaises s'accroît en 2021

En 2019, L'Autre Cercle avait déploré le côté très conservateur des entreprises françaises sur ce thème, en comparaison avec celles originaires d'outre-Manche ou d'outre-Atlantique.

Pour la troisième édition et pour la première fois, les lauréat-e-s sont davantage présent-e-s dans les entreprises françaises (65%, contre 42% en 2020), avec des impétrant-e-s provenant de fleurons de l'économie française, tels que le Groupe Legrand, Schneider Electric, le Groupe LVMH, L'Oréal, Airbus, Engie ou encore le Groupe Renault.

Des lauréat-e-s dans tous les secteurs d'activité

Alors que depuis deux ans, le secteur tertiaire est particulièrement présent, dans cette édition, tous les secteurs sont représentés : banque assurance, informatique, conseil, médias, publicité, gendarmerie... Le secteur industriel est également davantage présent (automobile, énergie). Notons également cette année des profils plus atypiques du monde du travail, comme des acteurs dans le secteur du sport et de la culture.

Des lauréat-e-s principalement dans de grandes organisations privées et engagées sur cette thématique

Les lauréat-e-s émanent majoritairement des grandes organisations. En effet, en 2021, seuls 29% d'entre eux proviennent d'une organisation inférieure à 300 personnes (certes une progression de 7% par rapport aux 22% en 2020 et 2019). Comment l'expliquer ? Ces grandes organisations disposent d'une direction des Ressources Humaines structurée, d'une direction de la RSE et d'une direction Diversité et Inclusion. Progressivement, elles étendent leurs actions de responsabilité sociétale aux critères de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre pour des raisons de respects des droits humains, mais également de risque juridique et de réputation.

Il importe également de souligner que les candidatures proviennent d'organisations engagées sur cette thématique. En effet, les lauréat-e-s proviennent à hauteur de 61% d'organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle (54% lors de la précédente édition). De nombreux témoignages de la part des lauréat-e-s confirment que l'environnement de l'organisation joue un rôle important dans le choix d'être visible et peut même devenir un critère de choix d'un employeur.

L'Autre Cercle déplore encore une fois le faible poids du secteur public. En 2021, seuls 10% des lauréat·e·s émanent de la fonction publique (8% en 2019 et 5,5% en 2020) alors qu'elle représente 20% de la population active et que plusieurs collectivités et ministères sont signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle.

Cette moindre présence des Rôles Modèles dans les PME et dans le secteur public alerte sur les actions de sensibilisation qu'il reste encore à mener, à la fois pour l'association L'Autre Cercle, mais également pour tout son écosystème (associations, Etat...).

La visibilité : des freins encore bien présents en dehors de l'Ile-de-France

L'écart Paris-Région est toujours flagrant en 2021. Comme en 2019 et en 2020, cette année, la visibilité et la propension à être Rôle Modèle sont fortement corrélées à la situation géographique. En effet, 72% des lauréat·e·s émanent d'Ile-de-France (75% en 2019).

La visibilité des personnes LGBT+, souvent décrite comme l'apanage de la capitale, doit être davantage étudiée selon les zones d'habitation pour mieux en comprendre la réalité et les motivations, ainsi que les leviers d'action dans les entreprises et dans les territoires.

La difficulté des jeunes à être visibles, malgré de fortes aspirations de leur part

Les difficultés rencontrées par L'Autre Cercle pour identifier des jeunes diplômé·e·s visibles traduisent les craintes des nouvelles générations à se rendre visibles. Les échanges avec les lauréat·e·s confirmaient que parfois, ces jeunes qui s'étaient visibilisé·e·s dans leurs écoles ou à l'université retournaient « au placard » lors de leur arrivée dans le monde professionnel. Cette année, nous n'avons pas réussi à sélectionner plus de 11 lauréat·e·s dans la catégorie 1^{er} emploi pour un total de 20 places.

La raison est probablement que ces jeunes ont le sentiment de « jouer leur intégration ou leur carrière », et ils optent donc pour la stratégie « ne pas faire de vagues ». Au contraire, d'autres lauréat·e·s ont expliqué qu'elles/ ils n'étaient pas prêt·e·s à intégrer une entreprise ne garantissant pas un environnement inclusif pour les personnes LGBT+. Pour elles/eux, cela constitue même un critère pour choisir son premier employeur, car la volonté d'être visible est clairement affirmée. Le risque pour les entreprises serait donc de passer à côté de talents et l'enjeu : celui de la marque employeur.

Une faible représentation des lesbiennes qui se confirme

Cette année, les femmes ne représentent que 35% des lauréat·e·s (contre 40% en 2020 et 25% en 2019), malgré notre objectif clairement identifié dans notre campagne de nomination de favoriser la visibilité des lesbiennes.

Elles sont très peu présentes dans la catégorie Dirigeant·e·s LGBT+ (19%) et nous pourrions être tentés de l'expliquer par le plafond de verre général pour les femmes, quelle que soit l'orientation sexuelle. Or, les femmes dirigeantes non LGBT+ sont très représentées parmi les Allié·e·s (52%) et les lesbiennes ne sont guère plus présentes dans la catégorie 1^{er} emploi (35%) ; ce qui accredit l'hypothèse d'une réelle problématique de visibilité de la part des lesbiennes au travail.

Par conséquent, L'Autre Cercle a lancé une réflexion nationale sur cette thématique et livrera ses conclusions au cours de l'année 2022.

Davantage de personnes transgenres, une lauréate fluide et deux autres bisexuelles

En 2019, trois personnes étaient transgenres et ont toutes été nommées. Pour la deuxième et troisième édition, elles étaient sept à faire acte de candidature et deux à être lauréates. Pour la première fois, un lauréat est « F to M » (Female to Male) et les candidates sont plutôt jeunes. Fait également nouveau en 2021, deux lauréates se déclarent bisexuelles et un.e autre « fluide ». Ainsi, au travers de cette troisième édition, l'ensemble de lettres de l'acronyme LGBT+ est représenté.

Un niveau plus élevé dans la hiérarchie de la part des lauréat·e·s qui se confirme dans cette troisième édition

Parmi les dirigeant·e·s LGBT+, nous comptons des acteurs à la tête d'équipes de plusieurs milliers de salarié·e·s. Pour exemples : la présidente d'une société informatique, la dirigeante d'une filiale d'un groupe mondial de télécommunication, le président d'une société de luxe, filiale d'un des leaders mondiaux, ou encore le directeur général France d'un grand média social. Leur visibilité à ce niveau de la hiérarchie est un signe fort envoyé au sein de leur organisation et de la société en général.

Ce positionnement plus élevé dans l'organigramme se confirme également pour les Allié·e·s. En effet, parmi les lauréat·e·s, nous recensons par exemple, le président France et Benelux d'un des leaders mondiaux de l'audit financier, la directrice générale au sein du leader mondial du transport aérien, la présidente du directoire d'une société filiale du leader mondial de l'énergie ou encore la directrice générale d'une des premières banques françaises.

250 ambassadeurs de l'inclusion des personnes LGBT+ qui font évoluer le monde du travail et la société française

En 2019, lorsque L'Autre Cercle souhaitait valoriser des rôles modèles LGBT+, en France, en lançant une première édition, beaucoup avaient exprimé des doutes quant à sa faisabilité. Le succès de ce projet aura démontré le contraire. La voie est bien ouverte pour que les personnes LGBT+ puissent être elles-mêmes, trouvent toute leur place au travail et y réussissent.

Plus encore que les deux premières éditions, les lauréat·e·s expriment cette année le désir de devenir de véritables « passeurs de témoin » en partageant leurs expériences pour prêter main-forte aux nombreux·ses invisibles qui hésitent encore à franchir le pas. C'est pourquoi, nous avons souhaité orienter le programme de notre émission digitale sur la manière de faire son coming out. La centaine de lauréat·e·s de l'édition 2021 vient gonfler celles des deux premières et nous pouvons compter sur les 250 « ambassadeurs » de l'inclusion des personnes LGBT+ au travail pour faire évoluer le monde du travail en France et la société toute entière.

L'Autre Cercle prévoit donc d'ores et déjà l'an prochain une quatrième édition, moment incontournable pour l'inclusion des personnes LGBT+, avec le pari que, dans quelques années, la visibilité se sera tant banalisée que nul ne sera besoin d'organiser de pareille manifestation.

Les lauréat·e·s sont ...

Dans la catégorie « Rôles Modèles LGBT+ Dirigeant·e·s »

Dans cette catégorie figurent les Dirigeant·e·s LGBT+ du secteur public ou privé ou membres d'une instance de direction.

Ouissem	BELGACEM	Entrepreneur/Auteur Fondateur de la Girafe	OnTrack Sport
Swann	BERGÈS-SELLAM	Coaching et Expert en Diversités et Égalité Femme- Homme	La Girafe Coaching, Cabinet Conseil et Formation en Diversités & Égalités
Daniel	BETHELMY-RADA	Directeur Général France Yves Saint Laurent Beauté	Yves Saint Laurent Beauté France, Groupe L'Oréal
Arnaud	CABANIS	Directeur General, Business Solutions France and Belgium	Tiktok
Marc	CHAYA	Président et Co-Fondateur	Maison Francis Kurkdjian - Groupe LVMH
Megan	CLARKEN	CEO	Criteo
Benjamin	CLUZEL	Directeur Communication & Engagement	Axa France
Adrien	DIXNEUF	Directeur Juridique Contrats EMEA	Lenovo France
Vincent	ECREPONT	Directeur de l'équipe artistique en qualités d'auteur et metteur en scène	La compagnie théâtrale A VRAI DIRE
Pascale	EYMERY	Directrice des Opérations	DSI (Distribution Services Industriels)
Bruno	FALLOT	CEO	Fremantle France
Aurélien	FELD	Présidente	LHH France (Groupe Adecco)
Benoît	GALLOT	Directeur des Ressources Humaines	Adikteev SA
Cédric	LE GALLO	Producteur, réalisateur, scénariste	Le Gallo Films
Jéréemie	MALEK-LAMY	Délégué général	Association « Quartier Santé - Centres de santé de proximité »
Clark	MASSAD	Vice-président, Partenariats Grands Comptes	IGLTA, l'Association internationale du tourisme LGBTQ+
Anthony	MAZZENGA	Directeur développement hydrogène & gaz renouvelables	GRTgaz
Celine	MOLIERE	Co-fondatrice et Présidente	Emilie and the cool kids
Aliette	MOUSNIER- LOMPRÉ	Directrice des Opérations et Service Client d'Orange Business Services	Orange
Mickael	MUGICO	Directeur des Marques de Soins Capillaires France- Benelux	Procter & Gamble (P&G)
Olivier	NOLLENT	Senior Area Vice President	Salesforce France

Thomas	PAWLOWSKI	Directeur de la communication Information, Programmes et Sport du Groupe TF1	Groupe TF1
Pascal	PETIT	Réalisateur et Président	Zipcom
Patric	PETIT-BELLEVILLE	Group Category Director	Engie
Damien	RENAUDEAU	Partner	Oliver Wyman (Groupe Marsh McLennan)
Anthony	VENUS	Directeur Général (CEO)	YayPay by Quadient

Dans la catégorie « Rôles Modèles LGBT+ Leaders »

Dans cette catégorie figurent les salarié-e-s LGBT+ du secteur privé ou agent-e-s du secteur public, mais non membres d'une instance de direction.

Jean-Pierre	BONNET-MORIN	Business Solution Manager	Atos
Kaidia	BOUHET	Ingénieure back-end	Accenture
Frederic	BOULLARD	Responsable Communication Europe du Sud Google Cloud	Google
Brice	CAMUS	Technicien Qualité Fournisseurs	Renault
Raphaël	CONFAVREUX	Responsable Juridique et Social	APICIL Transverse (Groupe APICIL)
Cyril	DA SILVA	Gestionnaire des Moyens	Société Générale
Léa	DUMONT	Responsable de l'Antenne SOM LIGERON Toulouse	Som Ligeron (Groupe Ortec)
Jessica	ELLIOTT	Responsable de Compte et Présidente d'Outforce France	Salesforce
Ciro	FORMISANO	Consultant sénior	EY
Arnaud	GIMBERT	Directeur artistique	A son compte
Solène	GOUR	Consultante RH / Communication / Management	Apec - Association pour l'Emploi des Cadres
Joëlle	GOURAUD	Chargée de mission RSE	Ostrum AM (groupe Natixis)
Annabelle	GUIRAUD	Chargée d'affaires en prévention des risques	RATP Real Estate
Mylène	JACQUOT	Secrétaire générale	CFDT Fonctions publiques
Cécile	LAMBERT	Responsable du pôle Projets et Gestion du Changement	Coface
Ahmed	MADKOURI	Professeur d'économie-gestion en ressources humaines et communication	Lycée Olympe de Gouges Noisy-le-Sec
Valentin	MARCHAND	Chargé de commissionnement / Département ressources humaines	Vorwerk France
Gaëtan	MARESCAUX	Responsable Handicap, Inclusion et RSE	Modis France / The Adecco Group
Christophe	MARTET	Journaliste, Directeur de publication	Komitid.fr (Connection)

Benoit	MATET	Responsable Marketing Data Center	Legrand
Mika	PAGNAT	Chef de Projet SI	La Poste / DSI BR (sur Toulouse)
Lionel	PEREIRA	Head of France Client Solutions	Linkedin
Jean	SAKIROFF	Chef de service Espace Diversités Laïcité, coordinateur LGBTQI	Mairie de Toulouse
Guillaume	SEMENE	Events & Communications Manager	BNP Paribas
Hélène	TEIL	Ingénieure en recherche et développement	Orange
Jean-Philippe	TRANVOUEZ	Rédacteur en chef de France 3 Bourgogne	France Télévisions
Sébastien	TULLER	Rapporteur à la Cour nationale du droit d'asile (CNDA)	Cour nationale du droit d'asile (Conseil d'Etat)
Marie-Helene	TYACK	Chargée de recrutement	Allianz Global Corporate & Specialty (Allianz)
Sebastien	VIENOT	Responsable d'Equipe Support EMEA	Microsoft France
Charlie	WEIBEL-CHARVET	Responsable de Projet Senior Technologie et Société	Capgemini

Dans la catégorie « Rôles Modèles LGBT+ 1^{er} Emploi »

Dans cette toute nouvelle catégorie figurent les personnes LGBT+ occupant leur premier poste dans une organisation et s'étant distinguées par leurs initiatives en faveur de l'inclusion des personnes LGBT+, notamment lorsqu'elles étaient étudiantes.

Mathieu	AZAR	Consultant	Google
Alice	BILLARD	Ingénieure Conception	Legrand
Vincent	BLIER	Analyste Bilan Liquidité	Société Générale
Ronan	CANTREL	Assistant Technique des Manifestations Sportives	Ville de Marseille
Dylan	HAMANI	Brancardier	Hôpital Saint Joseph - Paris
Vladislav	IVASIUC	Barman	The Labo Bar Club
Claire	NOUET	Co-fondatrice, Opérations Application Development	NavAlgo
Anaïs	ROUSTEAU	New Associate	Accenture SAS
Chloé	SOCHA	Chargée de mission Diversité & Inclusion	L'Oréal
Nolhan	VAIRAC	Expert Talent Recruiter	Groupe Michael Page
Marley Evan	YOURI	Barman	Joe & Joe

Dans la catégorie « Allié-e-s Dirigeant-e-s »

Dans cette catégorie figurent les membres d'une instance de direction du secteur public ou privé, sans être ou s'affirmer LGBT+, qui contribuent, par leur engagement, à l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail.

Claire	ALLARIA	Directrice Ressources Humaines	Pfizer France
Guillaume	BAUDOIN	Directeur de l'Association SOLIPSY et Vice-président du Réseau REPERES 44	Association Solipsy et Réseau Reperes 44
Clotilde	DELBOS	Directeur général adjoint, directeur financier, Renault Group, directeur général de la marque Mobilize, président du conseil d'administration de RCI Banque SA	Renault Group
Laurie	DEYIRMENDJIAN	Directrice générale de Nyx Professional Make up	Groupe L'Oreal – France
Camille	DORMEGNIES	Directrice de France Victimes 44 Nantes	France Victimes 44 Nantes
Jean-Michel	ESTRADE	SVP RH Atos Europe du Sud	Atos
Laurent	GEOFFROY	Directeur des Ressources Humaines Groupe	KPMG S.A
Olivier	GIRARD	Président Accenture France et Benelux	Accenture
Geoffrey	GODET	Directeur Général	Quadiant
Caroline	GRIMAULT	Directrice	Cinéma Katorza
Laurent	GUIMIER	Directeur de l'information	France Télévisions
Samuel	HERVE	Président	Medef Hérault Montpellier
Marcella	HOFFMANN	Responsable Transformation des Programmes & Services	Airbus SAS
Béatrice	KOSOWSKI	Présidente	IBM France
Marianne	LAIGNEAU	Présidente du Directoire	Enedis
Thierry	LATASTE	Secrétaire Général	Union Départementale CFDT de la Haute-Garonne
Diony	LEBOT	Directrice générale Déléguée	Société Générale

Valérie	LESELBAUM	Directrice Relations Médias, Influence & Réputation	Axa France
Jean-Valéry	LETTERMANN	Général de division, chef du SIRPA gendarmerie	Gendarmerie Nationale
Sylvia	METAYER	Directrice de la Stratégie de Croissance	Sodexo
Frédéric	OLIVENNES	Directeur général	Groupe Audiens
Emilie	POIRSON	Directrice adjointe	Ecole Centrale de Nantes
Anne	RIGAIL	Directrice Générale	Air France
Lucile	ROYER-ECOFFET	Directrice générale déléguée aux ressources	Dijon Métropole & Ville de Dijon
Antoine	SIRE	Directeur de l'Engagement d'Entreprise	BNP Paribas
Pascal	THÉBÉ	Membre du COMEX d'Allianz France en charge de l'Unité Data, Client et Communication et Chief Happiness Officer	Allianz France
Frédéric	XERRI	Directeur Europe	Legrand

Qu'en pensent-ils/elles ?

Verbatims de lauréat-e-s et des invité-e-s à la cérémonie

Parole d'ATOS, Gold Sponsor

Jean-Michel Estrade, SVP RH, Atos Europe du Sud – Rôle Modèle Allié Dirigeant 2021

« Dans un groupe comme le nôtre, 100 000 personnes, 70 pays, la diversité est importante. Et être gold sponsor, c'est aussi participer à la visibilité des actions que nous faisons en faveur de la communauté LGBT. »

Paroles d'experts

Marie-Anne Valfort, Economiste - OCDE

« En entreprise, il y a un inconscient collectif qui entrave l'égalité de traitement des personnes LGBT. Les résultats des testing sur CV montrent qu'à formation et expérience professionnelle égales, les personnes LGBT+ ont 50% de chance en moins d'être invitées à un entretien d'embauche. »

Elisabeth Laville, fondatrice, Utopies

« Les marques, par leurs produits, ont la capacité d'être de puissants acteurs du changement culturel et de la redéfinition des normes sociales. »

Paroles de Rôles Modèles

Moïse Nzoungani, Manager et responsable du programme Diversité et Inclusion, Accenture – Rôle Modèle LGBT+ Leader 2020

« I have a dream ? Qu'on n'ait plus besoin d'en parler, tout simplement. »

Alain Parmentier, Brigadier-chef, vice-président de l'association Flag! Président de l'association européenne des policiers LGBT, EGPA – Rôle Modèle LGBT+ Leader 2020

« Grace à l'association Flag! 3000 à 5000 policiers sont sensibilisés en école chaque année. »

Jean-Baptiste Marteau, journaliste politique chez France Télévisions et présentateur de l'édition 2021 de la cérémonie – Rôle Modèle LGBT+ Leader 2020

« J'ai l'immense plaisir de présenter cette édition en tant que journaliste, mais pas seulement. En tant que LGBT+, engagé dans mon entreprise et en dehors pour faire évoluer les mentalités. »

Guillaume Semène, chef de projet événementiel, BNP Paribas, co-animateur du réseau Pride France – Rôle Modèle LGBT+ Leader 2021

« En tant qu'employé, on peut proposer de nouveaux produits et avoir un impact sur l'entreprise et sur la société. »

Table Ronde 1 : Faire son coming out, mais pourquoi donc ?

Marc Chaya, Président et Co-Fondateur – Maison Francis Kurkdjian, Groupe LVMH, Rôle Modèle LGBT+ Dirigeant 2021

« J'ai grandi au Liban, dans un monde où je ne pouvais pas exister. J'ai eu ensuite la chance de venir en France et je me suis dit je ne pourrais exister qu'en rentrant dans mon axe et en étant moi-même. »

Frédéric Fougerat, VP Communications & CSR, Foncia – Rôle modèles LGBT+ Dirigeant 2019

« Je n'ai pas décidé d'être visible, j'ai décidé de ne jamais mentir sur ce sujet comme sur d'autres. »

Annabelle Guiraud, Chargée d’Affaires en Prévention des Risques - RATP Real Estate et VP - Homobilités (association LGBT+ du groupe RATP), Rôle Modèle LGBT+ Leader 2021
« Être visible, ça donne de la force, de la confiance en soi. Vous avez une certaine aura. »

Isabelle Bastide, Executive Board Director and Regional Managing Director, France Espagne Portugal – PageGroup – Rôle modèles Alliée Dirigeante 2019
« On a une responsabilité auprès de nos clients qui recrutent pour leur expliquer que l’orientation sexuelle est un sujet. »

Table Ronde 2 : Se rendre visible au travail, oui mais comment ?

Sébastien Vienot, Responsable d’Équipe Support EMEA - Microsoft France, Rôle Modèle LGBT+ leader 2021
« Plus j’avancais et plus je me suis mis des barrières. Je me suis retrouvé chez les clients avec les mêmes blagues homophobes et comme c’était des clients, on a encore moins envie d’en parler. »

Aliette Mousnier-Lompré, Directrice des Opérations & Service Client d’Orange Business Services – Orange, Rôle Modèle LGBT+ Dirigeante 2021
« Ce premier coming out m’a enseigné que juste en étant authentique, en étant soi-même, on pouvait faire bouger les lignes. »

Anais Rousteau, Application Development New Associate - Accenture SAS, Rôle Modèle LGBT+ Premier Emploi 2021
« Le bon coming out, c’est celui que l’on choisit, celui avec lequel on va être à l’aise. »

Vincent Ecrepont, Directeur de l’Équipe Artistique en qualités d’Auteur et Metteur en Scène - Compagnie de Théâtre - À Vrai Dire, Rôle Modèle LGBT+ Dirigeant 2021
« Si j’ai parlé, c’est pour pouvoir me regarder droit dans un miroir ce soir. Et j’ai parlé pour mes amis en entreprise qui ne peuvent pas parler. »

Table Ronde 3 : Je suis visible, et après ?

Alice Billard, Ingénieure Conception – Legrand, Rôle Modèle LGBT+ Premier emploi 2021
« Nous avons fait une formation pour communiquer auprès de mon équipe proche et plus éloignée et fixer des règles. Leur expliquer que c’est discriminant d’utiliser le mauvais prénom, les mauvais pronoms. »

Aurélie Feld, Présidente - LHH (Groupe Adecco), Rôle Modèle LGBT+ Dirigeante 2021
« Ce n’est pas parce que nos combats ont avancé qu’il ne faut pas tendre la main à ceux qui mènent les combats à venir. »

Clark Massad, Vice-Président, Partenariats Grands Comptes - IGLTA, l’Association Internationale du Tourisme LGBTQ+, Rôle Modèle LGBT+ Dirigeant 2021
« On travaille avec la ville de Nice qui a lancé un label. Aujourd’hui ce label compte plus de 60 entreprises locales qui se sont formées pour accueillir la clientèle LGBT. »

Parole de la Ministre

Madame Élisabeth Moreno, Ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée de l’Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l’Égalité des chances.
« Mon objectif est exactement celui de L’Autre Cercle. C’est de faire en sorte que ce sujet n’en soit plus un. »

Les partenaires du projet

Le partenaire media

radiofrance

« Jamais notre responsabilité en tant que média de service public dans la lutte contre toute forme de discrimination n'aura été aussi forte. Faire de l'égalité un réflexe partagé par toutes et tous, partout, à tous les moments : c'est l'engagement que nous avons pris envers la société et nos publics. Au quotidien nous travaillons pour qu'il devienne une réalité. Car changer les mentalités est un travail de long terme, que nous n'avons eu de cesse d'intensifier dans le cadre de la signature de la Charte LGBT+ l'Autre Cercle en 2018 et de la mise en œuvre de notre programme Egalité 360°. Nous sommes fiers de nous associer pour la troisième année au dévoilement des Rôles Modèles LGBT & Allié·e·s 2021 qui nous permet de poursuivre sur le terrain les actions volontaristes que nous menons au quotidien avec nos 7 antennes de radio et nos 4 formations musicales. » **Bruno LAFORESTRIE est bien Directeur de Mouv', Président du Comité Diversité et égalité de Radio France**

Les sponsors du projet

Sponsor Gold

Atos

« Nous sommes signataires de la Charte de L'Autre Cercle depuis 2019 afin de parfaire l'inclusion des personnes LGBT+ dans l'entreprise. La cérémonie des Rôles Modèles LGBT+ et Alliés est un moment fort que nous sommes fiers de sponsoriser pour la deuxième année consécutive. Notre partenariat avec L'Autre Cercle participe à favoriser le dialogue sur les questions de diversité et d'inclusion, qui sont des valeurs importantes pour Atos et nos salarié·e·s. Aux côtés de L'Autre Cercle, Atos est fier de confirmer son engagement pour façonner une société plus inclusive et pour bâtir un futur durable et responsable pour toutes et tous. » **Jean-Michel Estrade, SVP RH, Atos Europe du Sud**

« Chez Atos, au titre de notre responsabilité envers la société, nous nous engageons en particulier en faveur de la diversité et de l'inclusion au travail qui représentent une vraie richesse et autant d'atouts pour notre entreprise. Il est primordial pour nous que toutes les personnes qui travaillent dans le Groupe se sentent acceptées et en sécurité sur leur lieu de travail, afin de donner le meilleur d'elles-mêmes.

La participation d'Atos aux « Rôles Modèles » permet de valoriser l'engagement des personnes qui œuvrent au quotidien en faveur d'un monde du travail plus inclusif, et de s'en inspirer pour faire évoluer les choses dans le bon sens. » **Sylvie VERSTRAETEN – DRH Atos Europe du Sud**

Sponsors Silver

legrand®

« Nous avons débuté notre collaboration avec L'Autre Cercle en 2019 en les sollicitant pour l'accompagnement d'une personne en transition de genre. Nous sommes signataires de la Charte de L'Autre Cercle et sommes associés à plusieurs de leurs initiatives : la signature de la tribune du 17 octobre, le baromètre IFOP sur l'inclusion des personnes LGBT+ au travail ou encore Odyssey for Equality. Le sponsoring de cette édition 2021 des Rôles Modèles est importante pour nous, car nous souhaitons démontrer

l'importance de personnes inspirantes dans l'entreprise. Qui que vous soyez, quelle que soit votre orientation sexuelle ou votre identité de genre, vous serez les bienvenus chez Legrand. » **Benoit Coquart, Directeur général**

« Depuis l'année passée, où j'avais eu le plaisir d'être désignée Rôle Modèle Alliée par L'Autre Cercle, nous avons continué à avancer activement dans nos actions pour une culture plus inclusive pour les personnes LGBTQ+. Nous sommes conscients que cela requiert un effort constant et durable, et soyez assurés que nous sommes déterminés. L'engagement de LVMH et de ses 75 maisons est concret et multiple. Il est notamment encadré par un code de conduite qui promet une politique zéro tolérance par rapport à toutes les formes de discrimination. » **Chantal Gaemperle, Directrice des Ressources Humaines et Synergies, membre du Comité Exécutif**



Sponsors Bronze

« Orange mène depuis plus de dix ans une politique diversité et inclusion qui favorise l'épanouissement des personnes LGBTQ+. Nous collaborons avec L'Autre Cercle depuis 8 ans : en 2013, nous avons notamment signer la Charte pour faire progresser le sujet, et il était important pour nous de contribuer au programme international Odyssey for Equality. Nous sommes très fiers qu'à l'occasion de la troisième édition des Rôles Modèles LGBTQ+ et alliés, des salariés d'Orange soient une nouvelle fois mis à l'honneur dans différentes catégories. En nous associant à cette manifestation, nous souhaitons adresser un signal fort : je peux m'épanouir dans ma vie professionnelle sein du groupe Orange, quelle que soit mon orientation sexuelle ou mon identité de genre. Seules mes compétences comptent. » **Elisabeth Tchoungui, Directrice Exécutive RSE, Diversité et Solidarité**



« Chez Pfizer nous avons à cœur que chaque collègue puisse s'épanouir pleinement lorsqu'il ou elle est au travail, sans avoir à masquer une partie de son identité. » **Henriette Rosenquist, Présidente**

« Pfizer est fier d'être sponsor pour la deuxième année consécutive de la cérémonie des Rôles Modèles de L'Autre Cercle. Au travers de cette manifestation, notre objectif est de réaffirmer auprès de nos collaborateurs et collaboratrices, notre politique d'inclusion des collègues LGBTQ+. Pfizer est le premier laboratoire pharmaceutique à avoir signé la Charte de L'Autre Cercle en 2017. Nous invitons les autres entreprises pharmaceutiques à rejoindre les membres signataires car, plus nombreux, nous serons plus forts pour faire entendre la voix des personnes LGBTQ+. » **Claire Allaria, Directrice des Ressources Humaines**

« Parmi les ambitions de Quadient, nous avons celle d'être un lieu de travail inclusif où nos 5200 collègues puissent se sentir accueillis, en sécurité et reconnus, s'épanouir en étant eux-mêmes, indépendamment de leur origine, couleur de peau, orientation sexuelle ou identité de genre. » **Stéphanie Auchabie, Directrice des Ressources Humaines**



« Depuis la signature de la charte d'engagement LGBTQ de L'Autre Cercle en décembre 2020, et malgré les contraintes liées au travail à distance, plusieurs initiatives ont pu voir le jour [...], qui ont participé à renforcer notre culture d'entreprise : une culture d'ouverture, d'acceptation et d'équité. Dans cette démarche, être signataire de la Charte de L'autre Cercle et, pour la seconde année consécutive, être sponsor de la cérémonie des Rôles Modèles LGBTQ+ et Allié est très important pour nous. C'est également une fierté pour Quadient [...] et je réaffirme notre détermination à faire de Quadient puisse être un lieu

de travail accueillant, inclusif, sûr et ouvert à tous. » **Claire Allaria, Directrice des Ressources Humaines**

**Renault
Group**

« L'Autre Cercle avait déjà des contacts fréquents par le passé avec notre réseau salariés LGBT+ et alliés "We are outstanding". Nous avons voulu aller plus loin en signant, au nom du groupe, la Charte de L'Autre Cercle en juin 2020. En 2021, nous avons également cosigné la tribune du 17 mai et avons activement soutenu le projet Odyssey for Equality et ses propositions pour l'inclusion des personnes LGBT+ à horizon 2031. Enfin, et pour la deuxième année consécutive, nous sommes de nouveau partenaires de l'événement Rôles Modèles. Permettre aux personnes LGBT+ d'être elles-mêmes fait pleinement partie de notre démarche d'inclusion. Nous avons besoin de Rôles Modèles pour la rendre concrète, à tous les niveaux. Renault Group doit s'adresser à toutes et tous, hommes, femmes, non-binaires, et refléter partout la société dans laquelle nos offres de mobilité s'inscrivent. » **Clotilde Delbos, Directeur Général Adjoint & Directeur Financier - Renault Group / Directeur Général de la marque Mobilize**

Les membres du jury et leur engagement

Présidé par Alain Gavand de L'Autre Cercle, le jury est paritaire et constitué de 14 membres :



Alain Gavand, Coresponsable de l'Observatoire de la Fédération de L'Autre Cercle, initiateur et chef de projet Rôles modèles LGBT+ & Allié-e-s,

« Cette troisième édition Rôles modèles est devenue le rendez-vous incontournable de l'inclusion des personnes LGBT+ au travail en France. L'édition Rôles modèles de L'Autre Cercle constitue une véritable radiographie et une manière de prendre le pouls de la réalité des LGBT+ au travail en France en 2021 : des candidatures encore difficiles à attirer, peu de femmes et de jeunes, une faible représentation en dehors de l'Île de France ».



Christophe Berthier, Past Président de L'Autre Cercle

« Depuis 2019, L'Autre Cercle porte un engagement fort et soutenu en faveur des Rôles Modèles LGBT+ & Allié.e.s. Cette année de nouveaux talents viennent renforcer les 2 précédentes promotions garantissant l'inclusion individuelle et collective des personnes LGBT+ dans le monde du travail. »



Catherine Tripon, Porte-Parole de L'Autre Cercle

« Il faut toujours une dose de courage et une dose de conviction pour passer le cap de la visibilité dans son environnement professionnel. Comme pour toutes les évolutions sociétales en matière de droits humains, être Rôle modèle LGBT+ encore aujourd'hui c'est être pionnier et accélérateur du changement de notre société. Merci à elles et eux ! »



Bruno Laforestrie, Directeur du Mouv', Président du Comité diversité et égalité de Radio France

« Nous renouvelons cette année avec plaisir notre partenariat avec L'Autre Cercle pour l'édition 2021 des Rôles Modèles LGBT +. Allié dans le combat commun en faveur d'entreprises ouvertes et inclusives, nous sommes désormais aussi alliés dans la production d'un programme audiovisuel de grande qualité et impactant. »



Martin Bovo, Vice-Président - Stratégic initiatives, Communications & Marketing - Europe du Sud, Atos



Francois ROGER Directeur des Ressources Humaines, de la Protection, de l'Immobilier, de l'HSE, de la Transformation et l'Organisation, Renault Group, Allié, édition 2020

« Travailler avec L'Autre Cercle, nous permet de développer notre contribution à une meilleure inclusion des personnes LGBT+ au sein du Groupe. Tous ensemble nous progressons vers une entreprise plus accueillante et ouverte où chacun puisse apporter ses différences au service de la performance globale. »



Aurore Carlo, Directrice conseil, Publicis Sapient France

« Les Rôles Modèles sont essentiels pour contribuer par leur engagement personnel, leur témoignage, leur visibilité à faire de l'entreprise un environnement sûr qui permet à chacun.e d'être soi-même et de réussir sans avoir à se cacher ou s'inventer une vie. C'est d'autant plus vrai pour les lesbiennes qui ont un double plafond de verre en entreprise. Être Rôle Modèle, membre du jury de cette édition 2021, c'est très important pour favoriser l'émergence d'autres Rôles Modèles et faire de l'entreprise un monde plus inclusif qui favorise la diversité. »



Chloé Caparros, Project Leader, Boston Consulting Group, Rôle modèle Leader 2019

« Au-delà du fait que c'est la bonne chose à faire, la plupart des entreprises ont compris l'impact majeur que pouvaient avoir des employés et des dirigeants plus divers sur leur culture, sur la résilience de leur modèle, sur leur performance. Mais beaucoup reste encore à faire, notamment en matière d'inclusion des personnes LGBT+. Encourager la visibilité et l'émergence de rôle modèles LGBT+ est une pierre nécessaire à l'édifice et une initiative essentiellement positive : récompenser ceux qui s'engagent professionnellement et souvent personnellement, offrir aux plus jeunes générations des modèles auxquels chacun.e pourra s'identifier, en ouvrant de nouvelles perspectives. »



Sandrine DOLIGNON, Directrice Opérations Grands Comptes FM, Managing Director Global Strategic Accounts – FM France, SODEXO

« Parler Diversité est une chose, donner de la visibilité aux personnes LGBT+ au travail en est une autre, plus difficile et plus risquée. Les Rôles Modèles incarnent cette visibilité et les Alliés sont un maillon essentiel de la chaîne qui œuvre pour que les intentions deviennent des actes. »



Stéphanie Lecerf, Human Resources Director - PageGroup

« Parmi toutes les actions que nous avons mises en place chez PageGroup pour encourager la diversité et l'inclusion, la mise en avant de Rôles Modèles LGBT+ et Alliés a été celle qui a eu le plus d'impact auprès de nos collaborateurs. Leurs témoignages et leurs interventions ont eu une forte résonance non seulement parce qu'ils ont eu le courage de se rendre visibles et de partager leur histoire, mais aussi parce qu'ils font évoluer les représentations et portent un message fort qui fait écho à nos valeurs. Être désignée alliée lors de l'édition 2020 a représenté pour moi une fierté et une vraie responsabilité. Je suis très heureuse de rejoindre le jury cette année. »

Contacts Presse



Agence Réplique

Isabelle Laville

Attachée de presse

Tél. : 01 40 86 31 53 – 06 25 47 18 03

Email : ilaville@replique-com.com

L'Autre Cercle

Thomas Gasdon

Responsable Relations Presse

Tél. : 06 70 94 37 97

Email : thomas.gasdon@autre Cercle.org