

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



autre cercle

LES RÔLES MODÈLES LGBT+ ET ALLIÉ·E·S AU TRAVAIL

ÉDITION 2020

AVEC LE CONCOURS DE



Atos

quadient



BNP PARIBAS



GROUPE
RENAULT

radiofrance

LA
TRIBUNE



outstanding

DOSSIER DE PRESSE

Sommaire

Communiqué de presse	Page 3
Pourquoi ce projet ? <i>Par Christophe Berthier, président de L'autre cercle</i>	Page 7
Visibilité des LGBT+ : un avenir encore incertain <i>Par Catherine Tripon, porte-parole de L'autre cercle</i>	Page 7
Les principaux enseignements de cette édition 2020 <i>Par Alain Gavand, initiateur et chef de projet, L'autre cercle</i>	Page 8
Les lauréat·e·s sont ...	Page 11
Qu'en pensent-ils/elles ? Verbatims de lauréat·e·s et des invité·e·s à la cérémonie	Page 15
Les partenaires du projet	Page 18
Les membres du jury et leur engagement	Page 22
Contacts presse	Page 25



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

L'AUTRE CERCLE DÉVOILE LE TOP 95 DES RÔLES MODÈLES LGBT+ & ALLIÉ·E·S AU TRAVAIL

Cette deuxième édition du désormais incontournable rendez-vous de la diversité et de l'inclusion en France s'inscrit dans la cadre de la journée internationale du Coming out du 11 octobre

Paris – 14 octobre 2020 – L'autre cercle, l'association française référente pour l'inclusion des personnes LGBT+¹ au travail, a révélé hier soir la liste des 95 lauréat·e·s des Rôles Modèles et Allié·e·s LGBT+ à l'occasion de la seconde édition de la Cérémonie des Rôles Modèles LGBT+, cette année entièrement numérique

QUATRE CATÉGORIES DE LAURÉAT·E·S POUR CE TOP 95

- **24 Rôles Modèles LGBT+ Dirigeant·e·s** : ce sont des dirigeant·e·s LGBT+ du secteur public ou privé, membres d'une instance de direction² dont le succès professionnel, et le parcours de vies sont considérés comme un modèle à suivre, notamment auprès des personnes LGBT+. Ils/Elles contribuent, par leur engagement et leur visibilité, à une représentation positive des LGBT+.

Parmi les lauréats : Frédéric Faye, DRH, Groupe Apicil ; Laurent Graciani, Président Modis France et Directeur Général Europe du Nord (The Adecco Group) ; Sophie Grugier, Directrice Satisfaction Client et Qualité, Senior Vice-présidente, Schneider Electric ou encore Xavier Vey, Directeur Général Luxe Europe, L'Oréal.

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

Parmi les lauréats : Aurore Foursy, Responsable développement durable, Coca-Cola European Partners France et Présidente de l'Inter-LGBT ; Philippe Nicolas, Responsable Supply Chain, Sanofi ; Pierre Rouff, contrôleur sénior, Atos ; Sylvie St Laurent, Directrice affaires publiques internationales, Pfizer ou encore Alexandre Toureh, consultant, IBM.

- **21 Rôles Modèles LGBT+ Jeunes diplômé·e·s** : ce sont des personnes LGBT+, occupant leur premier poste dans une organisation et qui se sont distinguées par leurs initiatives en faveur de l'inclusion des personnes LGBT+, notamment en qualité d'étudiant·e·s.

Parmi les lauréats : Floriane Aujoux, Développeuse, Orange ; Cyrielle Collignon, Auditrice senior, EY ; Bethany Randall, Chargée de mission à la Direction Générale, Groupe Aviva.

- **20 Allié·e·s Dirigeant·e·s** ; ce sont des dirigeant·e·s, membres d'une instance de direction, qui contribuent, par leur engagement, à l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail, sans être ou s'affirmer LGBT+.

Parmi les lauréats : Benoît Coquart, Directeur Général, Groupe Legrand ; Chantal Gaemperle, DRH et Syn ergies, Groupe LVMH ; Olivier Josephson, Directeur général, Accenture ; Yves Martrenchar, DRH, Groupe BNP Paribas ; Grazia Vittadini, Directrice de la technologie (CTO), Airbus

¹ Lesbienne, Gay, Bisexuel·le, Transgenre et toutes les autres variations non majoritaires d'orientation sexuelle ou d'identité de genre.

² Instance 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)

Le jury a également choisi de nommer quatre Rôles Modèles LGBTQ+ Dirigeant-e-s « Coup de cœur pour leur engagement associatif », qui ont cette année activement contribué à l'évolution de l'inclusion des personnes LGBTQ+ en France. Il s'agit des présidents d'Aides, de l'Inter-Lgbt, du Ravad et du Refuge.

LA LISTE DES 95 RÔLES MODÈLES LGBTQ+ & ALLIÉ-E-S EST DISPONIBLE SUR ROLESMODELESLGBT.FR

Les critères de sélection

Les candidat-e-s à l'édition 2020 des Rôles Modèles LGBTQ+ & Allié-e-s ont été évalué-e-s par le jury sur quatre critères, notamment leurs actions pour développer l'inclusion des personnes LGBTQ+, leurs réussites professionnelles ou encore leur influence au sein de leur organisation.

Une nouvelle catégorie, les Jeunes Diplômé-e-s

En parallèle des rôles modèles LGBTQ+, membres ou non d'une instance de direction, et des dirigeant-e-s Allié-e-s, sélectionnés par le jury³, L'autre cercle a créé, pour la première fois cette année, une nouvelle catégorie de « Rôles Modèles LGBTQ+ Jeunes Diplômé-e-s ».

Une émission de 90 minutes

Pour cette deuxième édition, L'autre cercle a imaginé une cérémonie de 90 minutes, animée par Giulia Foïs, journaliste et productrice à France Inter, autour de la divulgation du TOP 95 des Rôles Modèles LGBTQ+ et Allié-e-s et quatre tables rondes de 15 mn, donnant la parole à des intervenant-e-s prestigieux autour de thématiques d'actualité :

Lesbiennes au travail, mais où sont-elles ?

- Grazia Vittadini, Directrice de la technologie (CTO), Airbus
- Sophie Grugier, Directrice Satisfaction Client et Qualité, Senior Vice-présidente, Schneider Electric
- Aurore Foursy, Responsable développement durable, Coca-Cola European Partners France, et Présidente de l'Inter-LGBT
- Sylvie St Laurent, Directrice affaires publiques internationales, Pfizer

Jeunes recruté.e-s : la tentation du placard.

- Chantal Gaemperle, Directrice des Ressources Humaines et Synergies, membre du Comité Exécutif, LVMH
- Cyrielle Collignon, Auditrice senior, EY
- Sean Kilbride, Directeur adjoint, Executive Education, ESCP
- Alexandre Toureh, Consultant, IBM et co-fondateur de LGBTQ+ Talents
- Bethany Randall, Chargée de mission à la Direction Générale, Aviva France

Loin de Paris, ce n'est pas rose !

- Philippe Barret, Directeur Général et Frédéric Faye, Directeur des Ressources Humaines, Groupe Apicil
- Malika Khelifa, Technicienne en électronique, Airbus
- Maximilien Degonville, Ingénieur, Scalian DS
- Yves Martrenchar, DRH, Groupe BNP Paribas

³ Présidé par l'Observatoire de L'autre cercle, le jury est constitué de 14 membres : Alain Gavand, initiateur et chef de projet, L'autre Cercle (président du jury), Christophe Berthier, président de L'autre cercle, Catherine Tripon, porte-parole L'autre cercle, Suki Sandhu, CEO Involve/OUTstanding, Alexandra Evreinoff, Director of Advisory and Inclusion INvolve/OUTstanding, Bruno Laforestrie, Directeur de Mouvement, Président du Comité diversité et égalité de Radio France, Jean-Christophe Tortora, Président La Tribune, Catherine SAAB, Directrice des relations institutionnelles, Aviva France, Florence Dossogne, directrice de cabinet du PDG de Nokia France, Laurence Lafont, COO, pour Microsoft France, Allié 2019, Marie-Frédérique Lamouret, Directrice Déléguée de l'information régionale numérique, France Télévisions, Rôle Modèles 2019, Frédéric Fougerat, Directeur de la communication, du marketing, de l'expérience client et de la RSE, Foncia Groupe, Rôle modèle 2019, Anne Delbègue, DRH, Groupe Audiens, signataire de la Charte d'Engagement LGBTQ+ de L'autre cercle, Solveig Honoré Hatton, Country manager, MasterCard France, signataire de la Charte d'Engagement LGBTQ+ de L'autre cercle.

We are not the champions : la France face au monde.

- François Roger, Directeur des Ressources Humaines, Groupe Renault
- Joydeep Sengupta, Avocat international, Mayer Brown
- Xavier Vey, Directeur Général Luxe Europe, L'Oréal
- Françoise Bouyer, Présidente, cabinet de recrutement international BeThe1

Des résultats très encourageants

Organisée en partenariat avec Radio France et La Tribune, la deuxième édition française des Rôles Modèles LGBT+ & Allié·e·s au travail a permis de recueillir 250 candidatures, soit 100 de plus que l'an dernier. Cette spectaculaire progression traduit un engouement grandissant du monde économique à aborder la thématique de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre au travail, jusqu'alors souvent taboue. De même, la représentation féminine a largement progressé : les femmes représentent 40% des lauréat·e·s, contre 25% l'année dernière. Ce chiffre est à pondérer du fait de l'encore trop faible visibilité des lesbiennes, en particulier en région. Enfin, les difficultés à générer des candidatures dans la catégorie des « Rôles Modèles LGBT+ Jeunes Diplômé·e·s » soulignent les craintes des nouvelles générations à se rendre visibles lors de leur entrée dans la vie professionnelle, malgré des aspirations à l'être.

La visibilité au travail : enjeu majeur de l'inclusion des personnes LGBT+

Selon le Baromètre autre cercle – Ifop 2020, **seule une personne LGBT sur deux est « visible » dans son entourage professionnel.** « Lorsque la plupart des salarié·e·s LGBT+ ne sont pas visibles, c'est probablement que demeurent encore des craintes quant à d'éventuelles discriminations, des LGBT-phobies, des stigmatisations ou encore le sentiment de ne pas être totalement inclus dans l'organisation. » déclare Alain Gavand, initiateur et chef de projet de cette édition. « Ces rôles modèles LGBT+ contribuent à faire bouger les lignes et adressent des signaux à toute l'organisation, en démontrant que l'on peut réussir dans sa vie professionnelle, quelles que soient son orientation sexuelle et son identité de genre ».

L'objectif du projet des Rôles Modèles et Allié·e·s LGBT+ au travail

Au travers de ce projet, L'autre cercle souhaite :

- **Communiquer de manière positive** et valorisante sur la thématique LGBT+ 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 LGBT+ influent·e·s et/ou décisionnaires, en faisant émerger des rôles modèles, encore trop absents.
- **Associer les « allié·e·s »** des personnes LGBT+ en valorisant leurs actions de soutien et d'inclusion.

« Notre initiative s'inscrit dans la nécessité de prendre en compte la diversité liée à l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail. Nous œuvrons chaque jour au sein de L'autre cercle afin qu'elle ne soit plus qu'une option », souligne **Christophe Berthier, Président de L'autre cercle.**

« Malgré un engagement croissant des entreprises sur cette thématique, une grande partie des organisations accusent toujours un retard ou doivent encore concrétiser leurs engagements. « Le pari est presque gagné, si ce n'est le peu de lesbiennes et de personnes LGBT+ en région, parmi les lauréat·e·s ; ce constat traduit une réalité qui doit interroger tous les employeurs sur les signaux qu'ils doivent enfin donner. » ajoute **Catherine Tripon, Porte-parole de L'autre cercle.**

« Avec nos éditions Rôles Modèles LGBT+ & Allié·e·s au travail, la puissance d'une politique d'inclusion des personnes LGBT+ pourra dorénavant se mesurer à l'aune de sa capacité à faire émerger des rôles modèles LGBT+. Cela constitue un réel indicateur ! Une organisation d'une certaine taille qui ne parviendrait pas à révéler de tels rôles modèles doit s'interroger », conclut Alain Gavand.

L'autre cercle salue également la participation d'**Elisabeth 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.**

La cérémonie est à retrouver en intégralité sur : www.RolesModelesLGBT.fr

###

À propos de L'autre cercle

Association créée en 1997, L'autre cercle est l'acteur français de référence de la promotion de 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, quelles 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. A fin 2020, l'association fédère plus de 150 organisations publiques et privées signataires de la Charte d'Engagement LGBT+, réunissant 1,5 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 du Président de la République Française, la cérémonie annuelle "Les 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+, Jeunes Diplômé·e·s 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'identité 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 2020 a été organisée en partenariat avec Radio France, La Tribune, OUTstanding et ESCP Business School — et avec le concours des sponsors suivants : Aviva France, Atos, Quadient, Groupe BNP Paribas, Orange, Pfizer et Groupe Renault.

Site : RolesModelesLGBT.fr
Hashtag Officiel : #RolesModelesLGBT

YouTube : https://bit.ly/LIVE_RolesModelesLGBT
Facebook : https://bit.ly/RM_LGBT
Twitter : <https://twitter.com/AutreCercle>
LinkedIn : <https://www.linkedin.com/company/autre-cercle/>

Pourquoi ce projet ?



Par Christophe Berthier, président de L'autre cercle

Le pourquoi est à rechercher dans la vocation originale de L'autre cercle, laquelle consiste à se concentrer sur ce qui engendre du positif dans le monde du travail, à récompenser les bonnes pratiques et honorer celles et ceux qui font avancer la cause de l'égalité des droits et de l'inclusion.

Nous savons que, dans une organisation, les attitudes discriminantes sont contreproductives. D'une part, parce qu'un-e employé-e qui se sent dévalorisé-e du fait de son orientation sexuelle ou son identité de genre ne s'engagera pas véritablement dans son travail, d'autre part parce que l'entreprise rencontrera plus de difficultés à attirer des personnes de grand talent, souvent jeunes, hostiles à un univers passéiste et étriqué.

Aussi, l'association L'autre cercle entend-elle envoyer des signaux forts afin de dénoncer une situation alarmante, comme ce fut le cas avec le dernier baromètre de l'Ifop. Mais L'autre cercle ambitionne également d'adresser des signaux d'optimisme et d'incitation à l'action. C'est le cas lorsque, sous son impulsion, de plus en plus de dirigeant-e-s et cadres de haut rang LGBT+ revendiquent leur visibilité exemplaire. C'est encore le cas lorsque des employé-e-s bousculent les stéréotypes pour faire avancer la cause de l'inclusion des personnes LGBT+ dans leur entreprise. C'est enfin le cas lorsque des jeunes recruté-e-s refusent haut et fort une vie professionnelle au placard.

Pourtant, cette visibilité des personnes LGBT+ ne peut provenir des seules démarches individuelles. L'entreprise doit endosser la responsabilité de créer un climat propice à l'inclusion de toutes et tous, quelles que soient leur orientation sexuelle et leur identité de genre. C'est assurément le dessein de L'autre cercle que de transformer les cultures et les pratiques de l'entreprise. Ce n'est donc pas un hasard si les employé-e-s des entreprises signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'autre cercle sont davantage visibles que dans les autres organisations.

Visibilité des LGBT+ : un avenir encore incertain



Par Catherine Tripon, porte-parole de L'autre cercle

Professionnellement, nous vivons encore 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, 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 l'état civil en osant démarrer sa transition, est encore difficile à vivre au quotidien.

Après plus de vingt années d'actions au sein de L'autre cercle pour nourrir notre plaidoyer sur la nécessaire reconnaissance des LGBT+ au travail, près de dix ans à tenter de faire témoigner des Rôles Modèles parmi les dirigeant-e-s dont la réussite professionnelle les préservait de toute critique, nous avons forcé le destin avec une première édition qui a vu émerger une nouvelle générations de LGBT+, donnant repères et perspectives à celles et ceux n'osant pas encore être eux-mêmes. Le pari est presque gagné pour cette deuxième édition, si ce n'est le peu de lesbiennes en général et de personnes LGBT+ en région, ce qui doit interroger tous les employeurs sur les signaux qu'ils doivent enfin donner.

Les principaux enseignements de cette édition 2020

Par Alain Gavand, président du Jury, initiateur et chef de projet, L'autre cercle

L'essentiel en chiffres

250 candidatures, contre 150 pour l'édition 2019, soit une progression de 67%

Les femmes représentent cette année 40% des lauréat·e·s, contre 25% l'an dernier

Alors qu'en 2019, le secteur tertiaire était particulièrement présent pour les lauréat·e·s, cette année, tous les secteurs sont représentés : banque assurance, informatique, conseil, médias, publicité, Police nationale et davantage dans le secteur industriel (automobile, aéronautique, énergie)

75% des lauréat·e·s émanent d'Ile-de-France (pas de progression par rapport à l'édition 2019)

Des difficultés à identifier des jeunes diplômé·e·s, qui traduisent des craintes de la part des nouvelles générations à se rendre visibles, malgré de fortes aspirations à l'être

Plus de la moitié des lauréat·e·s émane d'organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'autre cercle ; ce qui démontre l'impact des politiques d'inclusion en faveur des personnes LGBT+

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 en 2019, lancée 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.

Mais cette invisibilité n'est plus une fatalité. Le succès de cette deuxième édition, comme le révèle la mobilisation des entreprises pour encourager les nominations, le nombre de candidatures recueillies (250 en 2020, soit

100 de plus que l'an dernier) et l'engagement des sept sponsors démontre 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. Et les Rôles Modèles se sont eux-mêmes prêtés au jeu. Ainsi, le fait de ne pas figurer dans la liste des lauréat·e·s a généré des frustrations de la part des candidat·e·s mais également de la part des entreprises. C'est bien la preuve que nos éditions Rôles Modèles LGBT+ &

Allié·e·s s'imposent dorénavant dans le paysage français de l'inclusion des personnes LGBT+ en France, pour devenir « The place to be ».

Côté employeur, la présence de rôles modèles LGBT+ constitue 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, ne doivent-elles pas s'interroger ? Ne peut-on pas évaluer la maturité d'une entreprise ou organisation à l'aune de sa capacité à faire émerger des rôles modèles LGBT+ ?

Après les groupes anglosaxons, les entreprises françaises se réveillent...enfin !

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. Certes, pour cette deuxième édition, seul·e·s 42% des lauréat·e·s sont employé·e·s par des entreprises françaises. Pour autant, l'association salue le nombre croissant des impétrant·e·s provenant de nombreux fleurons de l'économie française, tels que le Groupe Legrand, Schneider Electric, le Groupe LVMH, JCDecaux, L'Oréal, Airbus, Engie ou encore le Groupe Renault.

Des lauréat·e·s émanant de tous les secteurs d'activité

Alors qu'en 2019, le secteur tertiaire était particulièrement présent pour les lauréat·e·s dans cette deuxième édition, tous sont représentés : banque assurance, informatique, conseil, médias, publicité, Police nationale... Le secteur industriel est également davantage présent (automobile, aéronautique, énergie).

Néanmoins, L'autre cercle déplore le faible poids du secteur public. En 2019, il représentait 8% des candidatures. Cette année, le pourcentage chute à seulement 5,5%, alors même que plusieurs collectivités telles que Ville de Paris, Ville de Dijon ou encore des ministères sont signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'autre cercle.

L'engagement pour l'inclusion des personnes LGBT+ : le privilège des grandes organisations

Les lauréat·e·s émanent majoritairement des grandes entreprises : en 2019, seule une candidature sur cinq provient d'une organisation inférieure à 300 personnes. C'est malheureusement encore le cas en 2020 (22%).

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. Pour elles, l'émergence de rôles modèles en leur sein traduit l'impact de leur politique. Ainsi, les lauréat·e·s proviennent à hauteur de 54% d'organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'autre cercle.

Cette moindre présence des rôles modèles dans les PME alerte en ce qui concerne 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 (association, Etat...).

La visibilité : moins naturelle en dehors de l'Île-de-France

L'écart Paris-Région est encore flagrant en 2020. Comme en 2019, cette année, la visibilité et la propension à être rôle modèle sont fortement corrélées à la situation géographique. En effet, 75% des lauréat·e·s émanent de l'Île-de-France.

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 visibilisés dans leurs écoles ou à l'université retournaient « au placard » lors de leur arrivée dans le monde professionnel.

La raison est probablement que ces jeunes ont le sentiment de « jouer leur intégration ou leur carrière », et ils optent donc pour la stratégie est alors de « 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 sa première entreprise, 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.

Davantage de femmes pour cette deuxième édition

Les femmes représentent cette année 40% des lauréat·e·s, alors qu'elles n'étaient présentes qu'à hauteur de 25% l'an dernier. Cet objectif, à compétences égales, figurait clairement parmi les objectifs de L'autre cercle, qui a donc mené des actions volontaristes pour susciter des candidatures féminines. Les nombreux témoignages collectés, notamment lors de la préparation des tables rondes, ont mis en exergue la plus grande difficulté des femmes lesbiennes à être visibles et le cumul des difficultés, du fait d'être une femme et d'être lesbienne. Le baromètre L'autre cercle – Ifop 2020 confirmait d'ailleurs ce constat.

Davantage de candidatures de personnes transgenres.

En 2019, trois candidates étaient transgenres et ont toutes été nommées. Pour cette deuxième édition, elles étaient sept à faire acte de candidature et quatre à être lauréates. Toutes sont « M to F » (male to female) et plusieurs lauréates sont assez jeunes, puisque deux ont moins de 30 ans.

La quadrature du cercle ne s'est pas vérifiée...

En 2009, 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 et avaient conclu à...la quadrature du cercle ! 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.

En deux ans et dans un contexte d'évolution positive de la société française, la visibilité au travail des personnes LGBT+ s'affirme davantage et les différentes éditions des Rôles Modèles LGBT+ & Allié·e·s y contribuent.

L'autre cercle prévoit donc d'ores et déjà l'an prochain une troisième 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.

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.

Marine	Arcolle	Google	Analyste
Cyril	Bauchais-Allamel	Orange	Digital et Social Média, Marque Employeur
Aurore	Carlo	Publicis Sapient	Directrice conseil
William	Chomaz	Orano	Auditeur Interne - Superviseur
Lou-Andréa	Coliaux	Air France	Chef de cabine
Mickael	Dell'ova	Ubisoft	UX Designer
Cheikh-Anta	Diallo	Roland Berger	Consultant senior
Yacine	Djebelnouar	Education nationale	Enseignant
Isabelle	Drochon	Engie	Responsable Innovation RH
Valérie	Hallouin	Groupe Renault	Leader programmes transformation RH, diversité & inclusion, culture
Daniel	Ielli	France TV	Rédacteur en chef
Malika	Khelifa	Airbus	Technicienne en électronique
Alice	Krieg-Planque	Université Paris-Est Créteil	Enseignante-chercheuse
Christelle	Le Bras	Allianz Banque	Chargée de communication
Jean-Baptiste	Marteau	France TV	Journaliste
Catherine	Michaud	BNP Paribas	Responsable d'équipe et assistants banque privée
Philippe	Nicolas	Sanofi	Responsable Supply Chain
Moïse	Nzoungani	Accenture	Directeur de mission Stratégie et Consulting - Activités Banques
Alain	Parmentier	Police nationale	Brigadier Chef, formateur, personne ressource Diversité - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Estelle	Pasdeloup	Wavestone	Commerciale
Nicolas	Pirat-Delbrayelle	BNP Paribas	Directeur de Projet
Samuel	PyTillet	Enedis, Groupe EDF	Technicien d'intervention
Pierre	Rouff	Atos	Contrôleur sénior
Sylvie	St-Laurent	Pfizer	Directrice affaires publiques internationales
Joydeep	Sengupta	Mayer Brown	Avocat international
Vincent	Sepulveda	Microsoft	Spécialiste Cloud Azure
Alexandre	Toureh	IBM	Consultant en stratégie et transformation digitale
Agathe	Weil	Foncia Groupe	Directrice de la communication déléguée
Christophe	Yvon	Société Générale	Responsable Juridique des Activités de Marché
Jérémy	Zeggagh	Hôpital St Louis, APHP	Médecin infectiologue

Dans la catégorie « Rôles Modèles LGBT+ Jeunes Diplômé-e-s »

Dans cette toute nouvelle catégorie figurent les personnes LGBT+ salarié-e-s du secteur privé ou agent-e-s du secteur public, occupant leur premier poste dans une organisation et qui ont pu se distinguer par leurs initiatives en faveur de l'inclusion des personnes LGBT+, souvent en qualité d'étudiant-e-s.

Sabrina	Askelou	Cinéma Rex	Responsable programmation
Floriane	Aujoux	Orange	Développeuse
Alexis	Blosse	Google	Consultant
Emmanuelle	Campo	Tessier & Ashpool	Consultante
Cyrielle	Collignon	EY	Auditrice Senior
Clémence	David	Phéros	Co-fondatrice
Maximilien	Degonville	Scalian	Consultant études et développement
Gaëtan	Dehaëne	Atos	Assistant RH
Laure	Delahaye	Nokia	Apprentie Ressources Humaines
Guillaume	Geffroy	Allianz Technology	Chef de projet transformation digitale.
Valentin	Huchet	Décathlon	Apprenti Management Commercial Opérationnel
Diane	Laloum	Maaf Covéa	Conseillère Relation Client
Gildas	Leprovost	Sopra Steria	Ingénieur Java
Axel	Louis	Accenture	Consultant
Romain	Meaudre	Ipsos santé	Coordinateur
Bethany	Randall	Aviva France	Chargée de Mission à la Direction Générale
Antonio	Shu	Airbus	Assistant de direction RH
Franck	Silagui	Airbus	Agent de découpe laser
Lucas	Sirvent	Aviva France	Chargé de Mission RH
Rémi	Van Ooteghem	UBS	Analyste en banque d'investissement

Rôle Modèle LGBT+ Jeune Diplômé-e-s « coup de cœur et encouragement du jury

Ilies	Aourag	Bistrot Régent	Serveur
--------------	---------------	----------------	---------

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.

Philippe	Barret	Groupe Apicil	Directeur Général
Benoît	Coquart	Legrand	Directeur Général
Hélène	Chinal	Groupe Capgemini	Directeur Général Capgemini Technology Services - Directeur des opérations
Ana	De Boa Esperança	Institut RANDSTAD	Déléguée Générale
Delphine	Fillot	GE (General Electric) Renewables	Directrice exécutive Quality et Expérience Client
Chantal	Gaemperle	LVMH	Directrice des Ressources Humaines et Synergies, membre du Comité Exécutif
Olivier	Herout	ENGIE	Directeur Ressources Humaines Groupe par intérim
Olivier	Josephson	Accenture	Directeur Général
Joelle	Kerivin	La Folle journée	Directrice Générale
Loic	Le Grouiec	Nokia France	Directeur des Ressources Humaines
Stéphanie	Lecerf	PageGroup	Directrice des Ressources Humaines
Véronique	Marimon	Salesforce France	Secrétaire générale et membre de la Direction
Adnane	Meziane	UBS	Directeur exécutif
Jean-François	Ode	Aviva France	Directeur des Ressources Humaines
Philippe	Pignon	Total Marketing France	Directeur Régional Ouest
François	Roger	Groupe Renault	Directeur des Ressources Humaines
Tarique	Shakir-Khalil	PwC	Associé
Isabelle	Thirion	Audiens	Directrice du Développement Social & Individus
Emilie	Trigo	UNSA	Secrétaire nationale « Libertés, égalité femmes hommes, défense des droits humains, lutte contre les discriminations »
Grazia	Vittadini	Airbus	Directrice de la technologie (CTO)

Qu'en pensent-ils/elles ?

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

Rôle Modèle : sa définition

« Être rôle modèle pour moi, c'est accepter d'être vu par les autres comme étant LGBT+ dans le monde du travail, de servir de référent et de dire c'est possible ».

Didier Schil, Directeur général, Groupe Atlantic, Rôle Modèle LGBT+ 2019

Lesbiennes au travail, mais où sont-elles ?

« Pour être visible, il a d'abord fallu que je fasse un chemin personnel dans ma vie perso. Et puis, après, que je transfère ça sur le monde du travail ». « Quand j'étais patronne de l'usine, un des membres de l'encadrement était homosexuel. Ça se savait. Il était parfaitement accepté. Je me suis dit : mais si lui, pourquoi pas toi ? »

Sophie Grugier, Directrice Satisfaction Client et Qualité, Senior Vice-présidente Schneider Electric, Rôle modèle LGBT+ édition 2020

« J'estime que le fait d'être visible peut emmener justement d'autres personnes à pouvoir se dire : si elle le fait, peut être que moi, je peux le faire. »

« Quand on est lesbienne, on subit premièrement ce sexisme d'être une femme et deuxièmement, on subit le côté homophobie qui s'appelle la lesbophobie, le cumul des deux. »

« Quand on est lesbienne, on subit ce fameux sexisme ordinaire et ces stéréotypes comme quoi une femme ne peut pas encore diriger. »

Aurore Foursy, Responsable développement durable, Coca-Cola European Partners France et Présidente de l'Inter-LGBT, Rôle modèle LGBT+ édition 2020

« Quand j'ai changé d'entreprise, à ce moment-là, j'ai pris l'occasion pour dire : bon, je n'ai pas de mari, j'ai une copine »

Sylvie St-Laurent, Directrice affaires publiques internationales, Pfizer, Rôle modèle LGBT+ édition 2020

« Si je dois passer un message spécifique à mes collègues lesbiennes, il ne change pas : ce n'est pas facile d'être une minorité, ce n'est pas facile d'être une pionnière. »

Grazia Vittadini, Directrice de la technologie (CTO), Airbus, Alliée édition 2020

Jeunes recruté.e-s : la tentation du placard.

« Pour qu'un jeune se rende visible au travail, il faut d'abord qu'il ait confiance en lui mais également qu'il se sente en confiance avec ses collègues et sa hiérarchie. »

« Comme le dit le philosophe, Edmund Burke, le mal triomphe par l'inaction des hommes de bien. Moi, ce qui me préoccupe, c'est bien sûr de commencer par le discours, mais derrière de l'animer par des actions. »

Chantal Gaemperle, Directrice des Ressources Humaines et Synergies, membre du Comité Exécutif, Groupe LVMH, Alliée édition 2020

« Je ne me voyais pas intégrer une entreprise en ayant le besoin de me cacher, chose que j'ai déjà dû faire par le passé lors de mes premiers emplois ».

« Si je devais adresser un message à des jeunes LGBT+, je leur dirais : faites vos recherches, posez des questions aux personnes de vos réseaux et trouvez la bonne entreprise pour vous et qui soit suffisamment inclusive ».

Alexandre Toureh, consultant IBM et co-fondateur de LGBT Talents, Rôle modèle LGBT+ édition 2020

« J'ai fait mon coming out très vite. Mon entreprise EY avait recruté un garçon en costard avec de très beaux sourcils et de très beaux ongles. Pas de bol, ce n'était pas un garçon ».

« Le gros enjeu de l'inclusion, ce n'est pas juste être toléré, c'est aussi qu'on puisse partager nos joies, nos peines, nos déceptions et être authentique au travail ».

Cyrielle Collignon, auditrice senior, EY, Rôle modèle LGBT+ édition 2020

« Lorsque je suis arrivée chez Aviva, j'avais décidé de ne pas être visible, parce que je me suis dit il faut que les gens me prennent au sérieux »

Bethany Randall, chef de projet, Aviva France, Rôle modèle LGBT+ édition 2020

Loin de Paris, ce n'est pas rose !

« Quand je suis arrivée en Mayenne, le choc, c'était de me rendre compte qu'il ne semblait y avoir aucun LGBT+ dans une ville de France où l'entreprise comptait 500 salariés ».

Malika Khelifa, Technicienne en électronique, Airbus, Rôle modèle LGBT+ édition 2020

« C'est la première fois que je me rends visible en tant que LGBT, probablement parce que c'est la bonne combinaison entre la confiance qui m'est accordée et le rôle que je dois jouer ».

Frederic Faye, DRH, Groupe APICIL, Rôle modèle LGBT+ édition 2020

« Il y a dix ans, je considérais que pour favoriser l'inclusion des personnes LGBT+, cela suffisait d'être tolérant. Mais ça ne suffit pas ».

« En m'étant engagé en tant que dirigeant pour l'inclusion des personnes LGBT+ au sein d'Apicil, ma satisfaction est que parler de ces sujets a permis à des personnes de venir simplement me remercier de se sentir libres de parler de leur week-end à leurs collègues ».

Philippe Barret, directeur général, Groupe APICIL, Allié édition 2020

« Comment faire quand on est gay pour favoriser l'inclusion des personnes LGBT+ ? Il faut avoir la pédagogie de dire : pédé, c'est une insulte homophobe, ce n'est pas parce que c'est dans le langage courant que pour autant tu as le droit de le dire ».

Maximilien Degonville, Ingénieur Scalian DS, Rôle modèle LGBT+ édition 2020

« Au sein de BNP Paribas, nous avons la chance pour nous aider, d'avoir un réseau LGBT+ « PRIDE » qui est très décentralisé, très bien implanté dans les régions ».

Yves Martrenchar, DRH, BNP Paribas

We are not the champions : la France face au monde

« Quand on parle de différence, ce sont toutes les différences. Pour avoir beaucoup travaillé dans d'autres continents, je pense que la France n'est pas du tout en peloton de queue, comme parfois on peut l'entendre ».

« La plupart des gens comme moi à travers le monde sont dans le placard et ne le disent pas ».

Françoise Bouyer, Présidente, cabinet de recrutement international, Rôle modèle LGBT+ édition 2020

« Il y a vraiment un soutien de la part de nos clients pour changer le monde du business et de le rendre plus inclusif ».

Joydeep Sengupta, avocat international, Mayer Brown, Rôle modèle LGBT+ édition 2020

« Je pense qu'en ce qui concerne l'inclusion des personnes LGBT+ au travail, nous sommes au début d'une histoire, car nous avons également un rôle pour faire évoluer les mentalités. Quand nous sommes un groupe comme Renault dans un pays, nous avons une voix qui porte ».

François Roger, DRH Groupe Renault, Allié, édition 2020

Pourquoi Aviva est-il sponsor de l'édition 2020 ?

« Il est évident que s'engager sur un tel sponsoring des Rôles Modèles est un engagement sociétal fort ».

Bruno de Seguins, Directeur de la proximité, membre du COE Aviva France

« Dans notre congé de parentalité pour la naissance ou l'adoption d'un enfant, nous reconnaissons la place des familles homoparentales ».

Sylvie Chartier-Gueudet Directrice de l'inclusion, Aviva France

Elizabeth 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

« J'attache une très grande importance aux rôles modèles pour plusieurs raisons, notamment parce que les rôles modèles vont être là pour rendre possible ce qui vous paraît impossible ».

Les partenaires du projet

radiofrance

PARTENAIRE MEDIA

C'est dans le cadre de sa politique en faveur de l'égalité, de la diversité, de l'inclusion et du respect des personnes dans toutes leurs diversités, quelle que soit leur orientation sexuelle ou leur identité de genre, que Radio France met en œuvre des actions pour faire évoluer les mentalités et lutter contre les discriminations et les préjugés.

L'entreprise a ainsi soutenu et accueilli à la Maison de la radio en 2019 la première édition française du Top 60 des Rôles Modèles LGBTQ+ et Allié.e.s au travail. Cette démarche s'inscrit dans la continuité de la signature par Radio France, en décembre 2018, de la charte d'engagement LGBTQ+ de L'autre cercle.

Matthieu Beauval, directeur de l'Accélération et du partage de l'innovation a été désigné Allié dirigeant lors de cette cérémonie. Il initie de nombreuses actions au sein de l'entreprise pour renforcer l'inclusion des personnes LGBTQ+, en lien avec le Comité Diversité et égalité de Radio France (dont il est membre), présidé par Bruno Laforestrie, et avec Sophie Coudreuse, déléguée à l'Égalité des chances.

« Radio France est fière d'accueillir la deuxième édition des Rôles modèles LGBTQ+. Après l'édition 2019 au studio 104 de la maison de la radio qui avait placé la barre très haute, nous espérons que vous apprécierez cette édition 100% digitale réalisée au studio 221. Cette émission est le fruit d'un travail intense entre nos équipes et symbolise notre engagement aux côtés de L'autre cercle pour son combat en faveur d'entreprises ouvertes et inclusives ! » – Bruno Laforestrie

LA TRIBUNE

PARTENAIRE MEDIA

La Tribune est le Pure Player leader de l'information économique et financière en France. Avec une rédaction de 40 journalistes spécialisés, La Tribune s'impose depuis 35 ans comme le média de référence des transformations et des territoires. Notre raison d'être est « Partageons l'économie », rendre l'information économique accessible à tous et défendre une économie au service de l'homme.

Notre politique diversité appliquée à la thématique LGBTQ+ repose sur un proverbe africain « Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin ». Notre journal repose sur 2 continents, l'Europe et l'Afrique. Nous avons mis la diversité comme un atout central du développement de notre journal. Vouloir parler au plus grand nombre, c'est constituer une équipe d'une grande diversité d'hommes et de femmes de tous les territoires et de toutes les orientations sexuelles. Sans diversité, un journal ne peut pas connaître le succès.

Notre implication dans cette édition Rôles Modèles est la poursuite de notre engagement pour que l'entreprise soit un lieu d'épanouissement pour tous. La Tribune défend une économie au service de l'homme et donc lutte contre les préjugés, les stéréotypes et les discriminations. Promouvoir les rôles modèles sur Latribune.fr, c'est vouloir briser les tabous sur la visibilité de son orientation sexuelle ou de son identité de genre au sein des organisations. Notre conviction est que les médias ont leur rôle à jouer pour que l'entreprise soit plus inclusive, de la PME aux grands groupes dans tous les territoires. C'est notre engagement quotidien au côté de L'autre cercle.



outstanding

OUTstanding, marque de la société anglaise INvolve Ltd, œuvre pour un monde plus inclusif et est à l'origine des listes de Rôles Modèles et Allié.e.s, en partenariat avec Yahoo ! Finance en célébrant les leaders LGBTQ+, leurs allié.e.s, ainsi que les futurs leaders dans le milieu professionnel, au niveau mondial. INvolve offre des services de conseil en diversité et inclusion, ainsi que des programmes de développement, des tables rondes, et des formations à tous les niveaux.

« Un grand nombre de personnes ne se voient pas représentées aux plus hauts niveaux des entreprises et des organismes publics ; ce qui peut mettre un frein à leurs aspirations. D'où l'importance de la mise en avant et la célébration des rôles modèles LGBT+ dans le monde du travail ; il s'agit-là de la meilleure façon de montrer aux futures générations qu'il est possible de réussir tout en restant authentique vis-à-vis de soi-même. C'est pour cette raison que nous sommes heureux de continuer notre partenariat avec L'autre cercle pour cette deuxième édition des Rôles Modèles en France ». – Alexandra Evreinoff, Directrice Conseil d'INvolve.



ESCP Business School est une Grande école de commerce avec 6 campus en Europe. La diversité fait partie de l'ADN de l'école de par sa structure multiculturelle. L'Association Escape créée il y a plus de 10 ans est dédiée à l'inclusion des LGTB+. Elle est très active au sein de l'école, notamment avec l'organisation de la conférence annuelle LGBT Talents.

L'ESCP s'engage cette année dans le cadre de l'édition Rôles Modèles de L'autre cercle car nous croyons à la puissance des rôles modèles qui permettent de créer un climat inclusif au sein des équipes et des entreprises. Cela permet d'encourager les jeunes générations à faire leur coming out lorsqu'elles intègrent le monde du travail.

Les sponsors du projet

Sponsor Gold



Filiale de l'un des premiers assureurs vie et dommages en Europe, forte de 180 ans d'expérience en France, Aviva France est un assureur pionnier sur les questions d'inclusion.

Aviva France est l'un des premiers signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'autre cercle. En 2019, lors de la 1ère édition Française des Rôles Modèles LGBT+ & Allié·e·s, son Directeur Général, Patrick Dixneuf a été primé dans la catégorie Allié·e·s Dirigeant·e·s.

Depuis 2017, l'assureur propose un congé de parentalité rémunéré de 10 semaines à l'ensemble de ses salariés pour la naissance ou l'adoption d'un enfant. Depuis son origine ce congé est ouvert aux familles homoparentales. Depuis son lancement, 95% des collaborateurs éligibles en ont bénéficié. Convaincu que la diversité constitue un levier de performance et un avantage concurrentiel, Aviva France respecte et valorise la singularité de tous ses collaborateurs.

« Aviva l'assurance d'être soi-même » : c'est l'engagement d'Aviva France pour l'inclusion de toutes les diversités et la lutte contre toutes formes de discriminations au travail.

Sponsors Silver



Atos est un leader international de la transformation digitale avec 110 000 collaborateurs dans 73 pays, qui supporte le développement de la connaissance, de l'éducation et de la recherche dans une approche pluriculturelle et contribue au développement de l'excellence scientifique et technologique.

En signant en 2019 la Charte d'Engagement LGBT+ de L'autre cercle, Atos s'est engagé à soutenir ses employés LGBT+ et à travailler avec eux pour s'assurer que leur voix soit entendue lors de l'établissement ou de la révision des politiques, de l'embauche et de la promotion de ses employés dans le monde entier. Nous avons à cœur de créer un environnement de travail bienveillant qui permet aux collaborateurs d'y être eux-mêmes.

Chez Atos, de nombreux programmes permettent de valoriser les performances collectives et individuelles au service de notre raison d'être. La démarche de L'autre cercle s'inscrit dans cette politique et permet de mettre en valeur nos collaborateurs qui sont au quotidien les porte-parole et les inspireurs des actions en faveur de l'inclusion LGBT+ dans l'entreprise.

quadient Avec ses solutions technologiques pour le traitement de documents électroniques, colis et courriers, Quadient aide quotidiennement des centaines de milliers d'entreprises à construire des liens durables avec leurs clients et à offrir une expérience client d'exception, dans un monde où les interactions se doivent d'être toujours plus connectées et personnelles. Chez Quadient, nous encourageons et reconnaissons la diversité des parcours de vie, des expériences et des idées. Nous faisons le choix, chaque jour, de cultiver une ambiance de travail où chacun se sent encouragé, écouté, respecté, et où nous pouvons être nous-mêmes, pour que Quadient soit un lieu où chacun puisse se sentir accueilli. En 2020, nous nous engageons auprès de L'autre cercle et invitons les membres de la communauté LGBT+ Quadient à prendre la parole et se sentir libres d'être eux-mêmes dans leur travail comme dans la vie.

Quadient est un collectif de 5500 personnes dans 29 pays, tous différents. Chacun a le droit d'être accueilli et reconnu, quelles que soient son origine, sa couleur de peau, son identité de genre ou son orientation sexuelle.

C'est pourquoi nous avons choisi cette année de signer la charte de L'autre cercle, puis de soutenir la seconde édition des Rôles Modèles LGBT+ & Allié-e-s au travail en tant que sponsor. Le moment est venu d'affirmer nos valeurs, et de les faire vivre !

Sponsors Bronze



Leader mondial de l'industrie biopharmaceutique, Pfizer mobilise la science et ses ressources mondiales pour développer des thérapies qui permettent de prolonger et d'améliorer significativement la vie des patients.

Pfizer s'engage à offrir un lieu de travail épanouissant où chacun-e-s peut exprimer le meilleur de son potentiel. C'est notamment pour cela que Pfizer met tout en œuvre pour être une entreprise modèle en matière d'inclusion.

« Par notre participation à cette nouvelle édition, nous souhaitons communiquer sur l'importance de l'existence de rôles modèles en entreprise, quel que soit le sujet. Il s'agit ici de reconnaître nos rôles modèles LGBT+ et Allié-e-s en interne qui peuvent être une source d'inspiration pour d'autres collègues, et montrer l'exemple à l'externe. Pfizer est d'ailleurs la 1^{ère} et unique entreprise pharmaceutique à avoir signé la charte de l'engagement LGBT+ de L'autre cercle. » – Claire Allaria, Directeur – Ressources Humaines, Pfizer France



Orange est l'acteur de confiance qui donne à chacune et chacun les clés d'un monde numérique responsable.

Pour donner corps à cette raison d'être, pour concevoir et développer ce numérique de manière responsable, nous devons faire de notre entreprise un lieu toujours plus inclusif, qui donne à toutes et tous l'opportunité de s'épanouir et de contribuer à créer de la valeur, au service du collectif.

Parler de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre permet de sensibiliser l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs pour que ces sujets ne soient plus tabous. Nous sommes fiers de nous engager depuis de nombreuses années aux côtés de L'autre cercle et de Mobilisnoo, le réseau

LGBT+ et alliés du Groupe, afin de lutter contre toute forme de discrimination liée à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre dans le cadre professionnel.

Nous sommes convaincus de l'importance des rôles modèles pour que chacune et chacun ose s'affirmer, se sente libre d'afficher sa différence, son point de vue. C'est indispensable pour garantir le bien-être et l'engagement de toutes et tous dans l'entreprise.

GRUPE RENAULT

Constructeur automobile depuis 1898, le Groupe Renault réunit aujourd'hui plus de 180 000 collaborateurs. Présente dans 134 pays, l'entreprise a vendu près de 3,8 millions de véhicules en 2019.

Au sein du Groupe Renault, nous trouvons notre force dans notre diversité et voulons promouvoir un lieu de travail inclusif qui reflète la diversité de nos salarié-e-s, où chacun-e est respecté-e. La mobilisation sur l'inclusion LGBT+ a débuté en 2012, quand le réseau We'ROutStandInG a commencé un travail remarquable de sensibilisation et de mobilisation de salarié-e-s rôles modèles et allié-e-s, Cela a mené aux engagements forts pris en 2020 : signature Free & Equal des Nations Unies, Charte d'Engagement LGBT+ de L'autre cercle en France.

« S'engager comme partenaire de l'édition 2020 des Rôles Modèles reflète nos engagements en faveur de l'inclusion LGBT+. Le Groupe Renault promeut le droit à la différence et celui d'être qui on est sur son lieu de travail, dans l'exercice de ses fonctions, mais aussi le droit d'être fier de la personne que l'on est, quelle que soit son orientation sexuelle et son identité de genre. Cette conviction forte est portée par l'entreprise, sa direction et le réseau We'ROutStandInG qui réalise un travail de terrain incroyable depuis des années. » François ROGER, DRH Groupe Renault.



BNP Paribas, une banque engagée et responsable pour construire un futur durable.

La diversité est au cœur de l'engagement d'entreprise de BNP Paribas. Depuis plus de 15 ans, BNP Paribas met ainsi en place une politique ambitieuse de promotion de la diversité et de prévention des discriminations. Luttant contre l'homophobie et la transphobie, BNP Paribas souhaite favoriser le bien-être de tous ses collaborateurs au sein de l'entreprise, dans le respect des différences de chacun. Cette politique, résolument orientée vers la promotion de l'égalité des chances et de l'inclusion, se décline dans tous les pays où le Groupe est présent. Au quotidien, la politique Diversité du Groupe prend vie grâce à la mise en œuvre de multiples mesures dans le cadre des accords d'entreprise, d'actions de sensibilisation et des formations à la diversité largement déployées. Notre réseau Pride qui rassemble plus de 3 000 membres dans 22 pays contribue largement, à nos côtés, à cette culture inclusive.

En tant que signataire de la charte de l'autre cercle, nous souhaitons être moteur de la diversité et de l'inclusion LGBT+, notamment en partageant notre expérience et en soutenant L'autre cercle dans ses initiatives. Au sein du Groupe, notre réseau Pride dans lequel des collaborateurs et des collaboratrices LGBT+ et alliés contribuent, à nos côtés, à faire émerger des rôles modèles. Nous sommes convaincus que l'impact des rôles modèles est conséquent, puisque par la mise en avant de parcours de réussite de personnes LGBT+, ils et elles sont à même d'en inspirer d'autres. C'est donc tout naturellement, que nous avons souhaité apporter notre soutien à cette édition des rôles modèles, parce qu'au-delà des sensibilisations et des formations, la visibilité des personnes LGBT+ dans le monde du travail reste un enjeu majeur d'inclusion.

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, initiateur et chef de projet, L'autre cercle

« Avec nos éditions Rôles Modèles LGBT+ & Allié-e-s, dont la première a été lancée en 2019, la puissance d'une politique d'inclusion des personnes LGBT+ pourra dorénavant se mesurer à l'aune de sa capacité à faire émerger des rôles modèles LGBT+. Cela constitue un réel indicateur et une organisation d'une certaine taille qui ne parviendrait pas à révéler de tels rôles modèles doit s'interroger ... »

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 et avaient conclu à la quadrature du cercle ! 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. »



Christophe Berthier, Président de L'autre cercle

« La prise en compte de la diversité liée à l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail ne doit plus être une option. La protection de l'ensemble du personnel de toute organisation nécessite des formations adaptées au respect de toutes les diversités. »



Catherine Tripson, Porte-Parole de L'autre cercle

« Je suis toujours admirative de l'énergie nécessaire pour devenir Rôles Modèles LGBT+ 2020. Nos nominé-e-s portent cet engagement parce que les employeurs créent les conditions qui le permettent. »



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

« Radio France est fière d'accueillir la deuxième édition des Rôles modèles LGBT+. Après l'édition 2019 au studio 104 de la maison de la radio qui avait placé la barre très haute, nous espérons que vous apprécierez cette édition 100% digitale réalisée au studio 221. Cette émission est le fruit d'un travail intense entre nos équipes et symbolise notre engagement aux côtés de L'autre cercle pour son combat en faveur d'entreprises ouvertes et inclusives ! »



Jean-Christophe Tortora, Président La Tribune

« Notre conviction est que les médias ont leur rôle à jouer pour que l'entreprise soit plus inclusive, de la PME aux grands groupes dans tous les territoires. C'est notre engagement quotidien au côté de L'autre cercle. »



Suki Sandhu, CEO Involve/OUTstanding

« Nous vivons encore dans un monde où beaucoup de gens se sentent obligés de cacher leur identité et choisissent souvent de ne pas parler de leur couple. La reconnaissance des rôles modèles LGBT+ sert à démontrer que le monde du travail devient meilleur lorsque l'on encourage chacun à demeurer authentique. Non seulement ces rôles modèles sont une grande source d'inspiration et de soutien pour la jeunesse LGBT+, mais ils/elles contribuent à la création d'un monde où les minorités sont célébrées et non pas passées sous silence. »



Alexandra Evreinoff, Head of International Development INvolve/OUTstanding

« Les Rôles Modèles sont essentiels à la construction d'un environnement au sein duquel aucun individu n'a à cacher sa propre identité, et où l'on peut tous célébrer la diversité de chacun. »



Catherine SAAB, Directrice des relations institutionnelles, Aviva France, partenaire Gold de cette édition

« Aviva est partenaire des Rôles Modèles LGBT+ & Allié·e·s de L'autre cercle car nous pensons qu'il est important de pouvoir « être soi-même au travail » quelle que soit son orientation sexuelle ou son identité de genre. Aviva France valorise les différences et s'est engagé à lutter contre toutes formes de discriminations au travail.

L'homophobie, la transphobie, tout comme le sexisme, le racisme ou l'exclusion des personnes en situation de handicap n'ont pas de place chez nous. Je souhaite vivement que nos lauréat·e·s contribuent à faire tomber les stéréotypes qui ciblent les personnes LGBT+ mais aussi à les inspirer dans leur carrière. »



Florence Dossogne, directrice de cabinet du PDG de Nokia France, Alliée 2019

« J'ai mené ma carrière dans le respect de valeurs fortes, engagée et curieuse, nourrie du talent de nombreuses personnes. Depuis que je suis alliée LGBT+ visible au sein de la direction de Nokia France, mes convictions se traduisent dans mes actions, et ces actions créent un environnement dans lequel mes collègues LGBT+ peuvent décider librement d'être ou non visibles en tant que tel.le.s. Contribuer à identifier de nouveaux rôles modèles en 2020, après avoir été désignée comme telle

en 2019, c'est aller plus loin, pour qu'arrive le moment où tout le monde professionnel embrassera la diversité des personnes avec évidence ! »



Marie-Frédérique Lamouret, Directrice Déléguée de l'information régionale numérique, France Télévisions, Rôle Modèles 2019

« Favoriser l'émergence de rôles modèles LGBT+ est essentiel. Pour les lesbiennes plus encore parce qu'en tant que femmes, elles souffrent d'un double déficit de visibilité. L'engagement individuel, c'est permettre à d'autres d'Être ce qu'elles sont, sans avoir à se cacher, se taire ou s'inventer une vie. »



Frédéric Fougerat, Directeur de la communication, du marketing, de l'expérience client et de la RSE, Foncia Groupe, Rôle modèle 2019

« Être un manager, c'est accepter d'être une référence. Se cacher, c'est envoyer le signal aux jeunes générations qu'il y aurait une honte à être soi-même, et donc à s'assumer comme personne LGBT+. C'est l'exemple contraire que nous devons montrer. Aucun métier, aucune fonction, aucun secteur d'activité n'est incompatible avec le fait d'être LGBT+. Il faut en être convaincu soi-même, et participer à banaliser son propre cas, pour pouvoir le faire accepter à celles et ceux que la société fait encore douter, par sa culture, ses traditions, ses réflexes, ses stéréotypes, ses croyances, ses a priori. »



Anne Delbague, DRH, Groupe Audiens

« La visibilité des personnes LGBT+ : un sujet au cœur de la politique diversité du groupe Audiens. Nous initiions et encourageons de nombreuses actions, événements, initiatives : clips vidéo en interne pour donner la parole aux salariés quelle que soit leur orientation sexuelle, soutien à l'autre cercle, participation aux Gay Games, chefs de mission LGBT en interne, expositions photos, conférences...toutes les occasions sont bonnes à saisir pour faire tomber les tabous ! Notre objectif : un environnement de travail bienveillant et propice à bien vivre son orientation sexuelle, dévoilée ou non. »



Solveig Honoré Hatton, Country manager, MasterCard France

« J'ai eu l'immense privilège d'avoir été choisie par L'autre cercle, acteur de référence de la promotion de l'inclusion des personnes LGBT+ au travail, pour être membre du jury de professionnel·le·s qui a validé la liste des Rôles Modèles et Allié·e·s au travail pour l'édition 2020 de L'autre cercle/OUTstanding. De cette formidable expérience, je retiens la richesse des débats pour la nomination des rôles modèles ainsi que l'engagement et la bienveillance de chacun des membres du jury dans le choix des nommé·e·s. »

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

Alain Gavand, Chef de projet

Tél. : 06 48 31 63 53

Email : alain.gavand@autre Cercle.org

Catherine Tripon, Porte-Parole

Tél. : 06 80 28 44 67

Email : porte-parole@autre Cercle.org

Thomas Gasdon

Responsable Relations Presse

Tél. : 06 70 94 37 97

Email : thomas.gasdon@autre Cercle.org