



FAQ · Baromètre LGBTQIA+



autre cercle





Baromètre LGBTQIA+ 2026 - L'Autre Cercle x Ifop

FAQ

(cliquer sur le lien pour accéder à la rubrique choisie)

Préambule : pourquoi un Baromètre LGBTQIA+ ?

1. Quel est l'objectif du projet Baromètre LGBTQIA+ L'Autre Cercle x Ifop ?
2. Qui est L'Autre Cercle ?
3. Quelle est l'expertise de l'organisme chargé du Baromètre ?
4. Depuis combien de temps le Baromètre LGBTQIA+ existe ?
5. Combien d'organisations (entreprise, collectivité...) participent à l'enquête ?
6. Quel intérêt votre organisation peut-elle trouver à participer à ce projet ?
7. Est-ce que seul-es les LGBTQIA+ répondront au questionnaire ?
8. Est-ce que les employé-es à l'étranger peuvent répondre ?
9. Quelle est la durée de l'enquête ?
10. Le questionnaire est-il accessible aux personnes déficientes visuelles ?
11. Quand a lieu l'enquête ?
12. Mon organisation peut-elle disposer de ses propres résultats ?
13. Comment se déroule l'interface entre L'Autre Cercle et mon organisation (entreprise, collectivité) ?
14. Qui contacte les salarié-es ou agent-es pour l'enquête ?
15. Quelles sont les informations communiquées en externe ?
16. Quelles sont les garanties en matière de confidentialité et de respect de la vie privée des salarié-es, agent-es et fonctionnaires de mon organisation ?
17. Engagements du groupe Ifop en matière de protection des données personnelles



Préambule

Le Baromètre LGBTQIA+ L'Autre Cercle x Ifop est une enquête nationale permettant de mesurer le climat d'inclusion LGBTQIA+ en milieu professionnel et de dresser un état des lieux des situations vécues par les employé·es (salarié·es et agent·es) en France.

Pour cette nouvelle édition, l'enquête du Baromètre LGBTQIA+ L'Autre Cercle x Ifop sera ouverte à toutes les organisations (qu'elles soient signataires de la Charte d'engagement LGBTQIA+ de L'Autre Cercle ou non).

Lorsqu'une organisation exprime son souhait d'y participer, celle-ci invite ses salarié·es ou agent·es à répondre à cette enquête. Le but de cette consultation est de mesurer, tous les deux ans, les perceptions liées à l'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans le monde du travail, en donnant la possibilité à l'ensemble des employé·es, qu'ils soient LGBTQIA+ ou non, de s'exprimer.

En d'autres termes, l'objectif du Baromètre LGBTQIA+ L'Autre Cercle x Ifop est de recueillir les opinions et les ressentis des employé·es de l'organisation sur l'inclusion des personnes LGBTQIA+ sur leur lieu de travail. Cela signifie que chaque voix compte, que vous soyez une personne LGBTQIA+ ou non !

En permettant à l'ensemble de l'effectif de s'exprimer, le Baromètre LGBTQIA+ L'Autre Cercle x Ifop vise à dresser un tableau complet de la situation en matière d'inclusion, à identifier les points forts et les axes d'amélioration, et à favoriser une culture de travail plus inclusive pour l'ensemble des salarié·es et agent·es en France.

En plus d'obtenir des statistiques à l'échelle nationale, le Baromètre LGBTQIA+ L'Autre Cercle x Ifop est également un outil à destination des employeurs qui y participent pour obtenir leurs résultats individuels pour :

- promouvoir la diversité et l'égalité au sein des organisations (entreprises, collectivités...) ;
- dresser un état des lieux des situations vécues par leurs employé·es pour ainsi progresser vers des environnements de travail plus inclusifs pour tous et pour toutes.



Baromètre 2024 : l'inclusion stagne, l'engagement reste crucial

L'édition de 2024 du Baromètre LGBTQIA+ L'Autre Cercle x Ifop a été une plongée dans la réalité des employé·es LGBTQIA+ en France. L'étude a impliqué un panel représentatif de 8 997 employé·es en France (dont 1.027 personnes LGBTQIA+) âgées de 18 ans et plus, ainsi qu'un échantillon de 43 252 salarié·es et agent·es travaillant au sein des organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBTQIA+ de L'Autre Cercle.

Les résultats de l'édition 2024 sont indéniables. Depuis sa création en 2017, il est clair que le paysage de l'inclusion des personnes LGBTQIA+ sur le plan national n'a pas connu d'améliorations significatives, soulignant l'importance cruciale des actions à entreprendre par les employeurs. Cependant, une lueur d'espoir émerge au sein des organisations engagées ayant signé la charte de L'Autre Cercle, où les LGBTphobies et les discriminations sont nettement moins répandues.

Quelques chiffres concernant l'édition 2024 du Baromètre :

- **Près d'une personne LGBTQIA+ sur 2** n'est pas visible dans son organisation et 51% sont invisibles auprès de leur supérieur·es hiérarchiques direct·es
- **3 personnes LGBT sur 10** ont été victimes d'au moins une agression LGBTphobe dans son organisation (+ 2 points par rapport à 2020), les agressions étant d'intensité forte à très forte en dehors du panel des signataires de L'Autre Cercle
- **53%** des personnes LGBTQIA+ ont déjà été exposées à des expressions LGBTphobes sur leur lieu de travail contre 39% pour les personnes non LGBTQIA+
- **1 sur 2 personnes LGBTQIA+** vivant en couple ont délibérément omis de mentionner le genre de leur partenaire au travail souligne les enjeux de visibilité et d'acceptation

Pour découvrir les résultats et la communication relative à la 4^e édition : <https://autre Cercle.org/barometre-lgbt/>

L'année 2026 offre une opportunité de conduire la 5^e édition du Baromètre LGBTQIA+ L'Autre Cercle x Ifop, la plus grande enquête sur l'inclusion des personnes LGBTQIA+ au travail en France. La société française, en constante évolution, est de plus en plus favorable à promouvoir la diversité et l'inclusion, et les organisations se mobilisent davantage en faveur de la lutte contre toutes les discriminations, et notamment celles liées à l'orientation sexuelle et affective, sans oublier l'identité et l'expression de genre.

Cette nouvelle édition va permettre de scruter de plus près le paysage de l'inclusion des personnes LGBTQIA+ au travail pour œuvrer ensemble pour un avenir plus inclusif et respectueux de toutes les diversités.



1. Quel est l'objectif du projet ?

Les objectifs du Baromètre LGBTQIA+ L'Autre Cercle x Ifop sont multiples. Ce projet permet de :

- Observer les perceptions des salarié-es et agent-es sur l'inclusion des personnes LGBTQIA+ au travail, en donnant la parole aux personnes LGBTQIA+ ou non, et en mesurer les évolutions d'une édition à une autre
- Mesurer les expériences, perceptions et ressentis, depuis 2017, au sein des organisations engagées afin de mettre en place des actions adaptées en faveur d'une plus grande inclusion des personnes LGBTQIA+ en France
- Offrir l'opportunité aux organisations de disposer de données quantitatives sur leur organisation (à condition si possible de disposer de plus de 100 répondant-es). En cas de seuil non atteint, une analyse spécifique pourra tout de même être faite par l'Ifop pour définir la robustesse des réponses, et en cas de diffusion, le rapport sera moins détaillé.

2. Qui est L'Autre Cercle ?

Créée en 1997, L'Autre Cercle a su capitaliser sur des années d'expériences terrain pour mettre en place des actions concrètes, visibles et impactantes comme la Charte d'Engagement LGBT+ lancée en 2013. A date elle a été signée par plus de 300 organisations, sur le territoire, sensibilisant ainsi plus de 2,2 millions de salarié-es et d'agent-es à l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail. Depuis 2022, elle a également été déclinée auprès de l'Enseignement Supérieur.

Pour mesurer son action, notre association observe de façon régulière l'évolution de la situation des personnes LGBT+ dans le monde du travail, par le biais d'enquêtes et de baromètres avec des instituts de sondage (Ifop, Ipsos - BVA People Consulting).

L'Autre Cercle accompagne également les organisations publiques et privées dans le management de la diversité et de l'inclusion en milieu professionnel, notamment au travers de son offre proposée aux employeurs (adhésion employeurs avec ateliers digitaux, collection de Guides, Conseil et Formation).

Pour en savoir plus sur nos missions, valeurs et activités, nous vous donnons rendez-vous sur notre site à l'adresse suivante : www.autrecercle.org

3. Quelle est l'expertise de l'Ifop qui porte le Baromètre LGBTQIA+ avec L'Autre Cercle depuis 2017 ?

Avant le lancement de ce baromètre pour la première édition en 2017, L'Autre Cercle a également conduit trois enquêtes sur "La vie des LGBTQIA+ au travail" (2006, 2007 et 2011) et une enquête auprès de 60 dirigeant-es et salarié-es ou agent-es ("Mon employeur a fait son coming out" en 2016).

L'association apporte aujourd'hui son expertise sur les questions et enquêtes LGBTQIA+ en pérennisant avec l'institut de sondage Ifop un baromètre récurrent. Sélectionné après un appel d'offre, l'Ifop assure pour la cinquième fois la conception et l'administration du baromètre.

L'Ifop réalise plus de 400 sondages différents par an. Compte tenu de la place prépondérante qu'il occupe dans



le paysage des études en France, il dispose d'une bonne connaissance des thématiques LGBTQIA+ et de lutte contre les discriminations :

- Etat des lieux de la lesbophobie en France – 2023
- Attitudes politiques et vote des LGBT à l'élection présidentielle de 2022
- "Le regard des Français sur l'homosexualité et la place des LGBT dans la société" (2019)
- "L'orientation politique des gays, des bis et des lesbiennes à la veille des élections européennes de 2019" (2019)
- "Observatoire des LGBTphobies : état des lieux 2019" (2019)
- "Les LGBT et le coming out" (2019)
- "L'observatoire LGBTQIA+" (2018)
- "Les LGBT, la famille et la parentalité : état des lieux et perspectives" (2018)
- "Les Français et la question des droits des homosexuels durant la campagne présidentielle" (2016)
- "La prise en compte des droits des personnes LGBT dans la fonction publique d'Etat" pour le Défenseur des droits (2013)
- "Baromètre de perception des discriminations dans le travail" pour le Défenseur des droits et l'Organisation Internationale du Travail (2013)

4. Depuis combien de temps le Baromètre LGBTQIA+ existe ?

Le Baromètre LGBTQIA+ a été lancé en 2017 et a depuis connu 3 autres éditions (en 2020, en 2022 et en 2024), chacune contribuant à éclairer l'état actuel de l'inclusion des personnes LGBTQIA+ en France.

En 2026, L'Autre Cercle lance une nouvelle édition du projet dont les résultats sont très attendus. Cette 5e édition va permettre non seulement d'apporter de nouveaux éclairages à travers des nouvelles questions, et également de mesurer les évolutions par rapport aux éditions antérieures

5. Combien d'organisations (entreprise, collectivité...) participent à l'enquête ?

Lors de l'édition 2024, 83 organisations signataires de la Charte LGBTQIA+ de L'Autre Cercle ont accepté de participer au Baromètre LGBTQIA+.

Objectif 50.000 répondant-es !

Pour cette nouvelle édition 2026, nous espérons qu'un panel encore plus large de signataires s'engagera une nouvelle fois dans le projet. Chaque participation est essentielle afin d'obtenir un nombre de répondant-es encore plus représentatif - le plus diversifié possible (âge, profession, région de résidence, fonction d'encadrement, genre...) - permettant l'analyse des résultats obtenus à l'échelle nationale et de les comparer à un panel représentatif des employé-es en France.

En 2024, 43 252 salarié-es et agent-es travaillant au sein des organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBTQIA+ de L'Autre Cercle ont répondu à l'enquête.

Nouveauté 2026 : Pour cette nouvelle édition, L'Autre Cercle offre la possibilité aux organisations non-signataires de participer pour obtenir leurs résultats individuels, afin de dresser un état des lieux complet de la situation au sein de leur organisation.



6. Quel intérêt votre organisation peut-elle trouver à participer à ce projet ?

Pour les signataires de la Charte d'Engagement LGBTQIA+ de L'Autre Cercle

Votre organisation a pris la décision de s'engager en faveur de l'inclusion des personnes LGBT + en signant la Charte d'Engagement LGBTQIA+ de L'Autre Cercle. Cette démarche exemplaire sera encore renforcée grâce à votre participation au Baromètre, qui vous permettra de **répondre au 4^e pilier de la Charte**, à savoir “mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l’environnement professionnel général”.

Ce Baromètre représente une initiative unique à l'échelle nationale, touchant potentiellement plus de 2.2 millions de personnes. Ce nombre représente les salarié-es ou agent-es de nos organisations signataires et sont donc des personnes qui accepteront potentiellement de répondre à la 5^e édition du Baromètre. Les résultats de cette enquête auront une valeur inestimable pour une **meilleure compréhension des enjeux liés à l'inclusion des personnes LGBT + dans le monde du travail**.

L'enquête est également un **outil précieux de suivi pour évaluer les progrès réalisés** et à accomplir en matière de politiques inclusives.

Sur le plan national, votre participation contribuera à une **observation régulière des perceptions** des salarié-es et agent-es sur les questions LGBTQIA+, avec des enquêtes organisées tous les deux ans. Cela vous permettra de **mettre en œuvre des actions adaptées** en faveur d'une plus grande inclusion des personnes LGBTQIA+.

Si votre organisation rassemble plus de 100 répondant-es, **vous pourrez bénéficier de vos résultats individuels incluant une comparaison avec l'échantillon global des répondant-es**, fournis de manière confidentielle par l'Ifop (voir tarification en [question 12](#)).

Si vous optez pour l'obtention des résultats individuels de votre organisation, L'Autre Cercle vous offre la possibilité d'obtenir un accompagnement à la présentation en interne de vos résultats comprenant :

- synthèse et pistes de plan d'actions
- 1 réunion préparatoire
- support de présentation + animation (1h)

(voir tarification en [question 12](#))

L'Autre Cercle reste à votre disposition pour échanger avec vous autour de toutes autres demandes personnalisées en rapport avec la personnalisation, l'analyse, la formation et/ou la présentation du Baromètre au sein de votre organisation en contactant l'adresse barometre@autrecercle.org.



Pour les non-signataires :

Pour cette nouvelle édition, L'Autre Cercle propose à toutes organisations non-signataires de la Charte d'Engagement LGBTQIA+ qui le souhaitent de diffuser l'enquête auprès de leurs employé-es dans le but d'obtenir leurs résultats individuels (voir tarification en [question 12](#)).

Cette participation au Baromètre LGBTQIA+ est alors un **outil pour leur permettre de dresser un état des lieux** de l'inclusion des personnes LGBTQIA+ au sein de leur organisation et ainsi cibler leurs actions en matière de politiques inclusives pour les années à venir .

De plus, L'Autre Cercle leur offre la possibilité d'obtenir un accompagnement à la présentation en interne de leurs résultats individuels comprenant :

- synthèse et pistes de plan d'actions
- 1 réunion préparatoire
- support de présentation + animation (1h)

(voir tarification en [question 12](#))

L'Autre Cercle reste à votre disposition pour échanger avec vous autour de toutes autres demandes personnalisées en rapport avec la personnalisation, l'analyse, la formation et/ou la présentation du Baromètre au sein de votre organisation en contactant l'adresse barometre@autre Cercle.org.

7. Est-ce que seul-es les personnes LGBTQIA+ répondront au questionnaire ?

Non, l'enquête s'adresse à la fois aux salarié-es et agent-es LGBTQIA+, mais aussi à tout-es leurs collègues au sein des structures participantes. En effet, la thématique est celle de l'inclusion et du bien vivre-ensemble, quelle que soit l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre.

8. Est-ce que les salarié-es à l'étranger peuvent répondre ?

Non, le périmètre choisi est la France : employé-es situé-es en France hexagonale et Outre-Mer.

9. Combien de temps faut-il prévoir pour répondre à l'enquête ?

En moyenne, une personne prend 15 minutes pour répondre au questionnaire.

10. Le questionnaire est-il accessible aux personnes déficientes visuelles ?

Le questionnaire en ligne a été développé, afin qu'il soit compatible avec les logiciels de vocalisation.

11. Quand a lieu l'enquête ?

Vos agent-es ou salarié-es pourront répondre au questionnaire en ligne du **12 janvier au 30 janvier 2026**, minuit.

Pour obtenir un taux de participation satisfaisant, la communication interne doit être réalisée en amont de cette période (si possible dès décembre) - voir la [question 14](#) pour plus d'informations.

Ce Baromètre est un **travail collaboratif** : L'Autre Cercle fournit l'ensemble des supports de communication (visuels, messages types, lien du questionnaire), mais il appartient à **chaque organisation engagée de relayer activement ces informations** auprès de ses employé-es et de **les encourager à participer**. La mobilisation de vos équipes en interne est donc déterminante pour garantir la richesse et la représentativité des résultats.

Les résultats (globaux et non par organisation) de l'enquête seront dévoilés, dans le cadre d'une conférence entre fin avril et début mai 2026 (à préciser en fonction du lieu retenu). Une large communication presse et médias sociaux sera réalisée en amont et en aval de cet évènement.

12. L'organisation peut-elle disposer de ses propres résultats ?

Pour les organisations signataires

Si vous le souhaitez, il est possible de bénéficier des résultats spécifiques et d'un benchmark de votre organisation par rapport à l'échantillon global des répondant-es. La restitution à l'organisation exige, pour des raisons de confidentialité et représentativité, de disposer d'un seuil minimum de 100 réponses (nb : une analyse spécifique pourra tout de même être faite par l'Ifop pour définir la robustesse des réponses en cas de seuil non atteint).

Pour les autres organisations non-signataires

La restitution de vos résultats est incluse dans le tarif de participation pour les organisations non signataires. Pour des raisons de confidentialité et représentativité, il conviendra de disposer d'un seuil minimum de 100 réponses pour l'obtenir (nb : une analyse spécifique pourra tout de même être faite par l'Ifop pour définir la robustesse des réponses en cas de seuil non atteint).

Remarque : en cas de seuil non atteint, la prestation ne sera pas assurée et donc non facturée.

Découvrez la grille tarifaire 2026 pour la participation et les options associées

	SIGNATAIRE		NEW NON-SIGNATAIRE	
	Tarif Standard	Tarif Adhérent	Tarif standard	Tarif Adhérent
Participation au Baromètre LGBTQIA+ 2026	inclus	inclus	2.500€	1.800€
Résultats individuels* (TVA non applicable)	2.100€	1.800€		
Restitution** des résultats par L'Autre Cercle	1.500€	1.500€	1.800€	1.500€



(*) **Résultats individuels** : les tarifs mentionnés ci-dessus sont valables pour une synthèse de vos résultats à l'échelle de votre organisation accompagnée d'un benchmark par rapport à l'échantillon national des répondant-es des organisations signataires.

L'Ifop offre la possibilité aux organisations participantes d'ajouter une question supplémentaire à leur questionnaire pour identifier les filiales (ou branches / départements / ...) qu'elles souhaitent analyser individuellement. Cela permet aux organisations non seulement de challenger le taux de participation à cette maille et également, si elles le souhaitent, d'obtenir un rapport détaillé comparant chaque filiale (ou branches / départements / ...) ou d'obtenir un rapport pour chaque filiale (ou branches / départements / ...). La tarification se fera alors de manière personnalisée en fonction de votre demande (nombre de filiales, nombre de rapports souhaité).

(**) **Restitution standard** sur la base de la présentation des résultats réalisée à l'échelle nationale mise à jour à partir des résultats individuels obtenus de l'organisation demandant la présentation de ses résultats en interne.

Possibilité d'un autre accompagnement personnalisé : L'Autre Cercle reste à votre disposition pour échanger avec vous autour de toutes autres demandes personnalisées en rapport avec la personnalisation, l'analyse, la formation et/ou la présentation du Baromètre au sein de votre organisation en contactant l'adresse barometre@autre Cercle.org.

13. Comment se déroule l'interface entre L'Autre Cercle et mon organisation (entreprise, collectivité...) ?

Vous nommez un-e interlocuteur-ice, par exemple RH, qui assurera l'interface avec L'Autre Cercle, à qui toutes les informations seront transmises et qui assurera la diffusion de l'enquête auprès des salarié-es ou agent-es.

Contact

Julien HAMY

barometre@autre Cercle.org

06.76.76.46.74

14. Qui contacte les salarié-es ou agent-es pour l'enquête ?

Chaque organisation disposera d'un lien spécifique vers l'enquête en ligne et sera chargée de transmettre ce lien à ses collaborateur-ices via, par exemple, le service Ressources Humaines, Communication ou Diversité (selon votre organisation). Ce lien doit être envoyé **au plus tard le 19 janvier 2026**, afin de laisser aux répondant-es au moins deux semaines pour répondre. Par conséquent, vous n'avez pas à nous communiquer leurs adresses e-mail.

L'Ifop met en place un site web entièrement consacré à l'enquête, hébergé sur les serveurs informatiques de l'Ifop.

Le succès de ce baromètre dépendra largement de votre capacité à faire participer vos salarié-es ou agent-es.

Afin de faciliter votre rôle d'interface, un kit de communication vous sera fourni comprenant notamment un exemple de mail d'accompagnement du lien à destination des salarié-es ou agent-es à adresser et que vous pourrez personnaliser en fonction de votre contexte ou de vos engagements en matière de promotion de la diversité.



Courant décembre 2025, des supports de communication (affiche, bannière mail) **à imprimer et afficher par chaque organisation**, pourront vous être fournis sous format digital. Ils incluront également un QR code pour vous faciliter la communication par affichage ou par distribution de flyers à destination de vos équipes qui n'ont pas accès à un poste de travail digital.

15. Quelles sont les informations communiquées en externe ?

Seules les données agrégées relatives aux organisations participantes seront présentées publiquement et, en aucun cas des informations ou données relatives à chaque organisation (entreprise ou collectivité). Des analyses sectorielles pourront être présentées, à condition qu'elles ne permettent pas d'identifier une structure précise.

16. Quelles sont les garanties en matière de confidentialité et de respect de la vie privée des salarié-es et agent-es de mon organisation ?

Les réponses aux questionnaires ne seront pas communiquées aux organisations, qui ne recevront que les résultats agrégés et complètement anonymisés de cette étude (à condition de disposer d'au moins 100 répondant-es).

Dans le cadre de cette étude, des données personnelles seront traitées par l'Ifop à des fins statistiques et conformément aux réglementations sur les données personnelles. Ces données resteront confidentielles, seront stockées pour une durée limitée de manière pseudonymisée sur des serveurs sécurisés et additionnées aux réponses des autres participants.

Certaines des questions qui seront posées peuvent relever de données sensibles au sens de la réglementation ; les répondants sont libres de refuser d'y répondre s'ils le souhaitent. Conformément au Règlement Général de Protection des données n°2016/679 et de la Loi Informatique et Libertés du 6 janvier 1978, les personnes interrogées disposent d'un droit d'accès à leurs données personnelles, de rectification ou d'effacement de celles-ci, de limitation des traitements effectués, ou d'opposition au traitement de leurs données.

Pour toute demande d'information concernant le traitement des données personnelles, ou pour exercer ses droits, il est possible de contacter le Data Protection Officer de l'Ifop aux coordonnées suivantes : dpo@ifop.com. Si la personne interrogée a moins de 18 ans et que l'une des questions la gêne en raison des réponses suggérées ou du thème abordé, ce dernier a le droit de ne pas y répondre. Voir le document concernant la politique RGPD de l'Ifop en fin de FAQ.

17. Engagements du groupe Ifop en matière de protection des données personnelles



La question du traitement des données à caractère personnel a toujours été pour Ifop un pilier de la relation de confiance mise en place avec tous ses interlocuteurs. Dans le cadre de ses activités, l'Ifop s'est toujours engagé à effectuer des traitements de Données Personnelles dans le respect des lois et règlements applicables, et notamment à prendre toutes les précautions utiles et appropriées pour préserver et assurer tant la confidentialité que la sécurité des données.

Au-delà du respect du Code de Conduite professionnel applicable aux sociétés d'études de marché (Code International ICC/ESOMAR des études de marché, études sociales et d'opinion et de l'analytique des données) auquel l'Ifop a adhéré, le cadre de protection que fournit le nouveau règlement européen (RGPD) impose un renforcement des pratiques déjà existantes. Ifop a tenu compte de ces avancées majeures en prenant une série de mesures expliquées ci-après.

17.1 Licéité des traitements de données personnelles dans le cadre des études de marché et sondages d'Ifop et consentement

Conformément à l'article 6 du RGPD, Ifop collecte des données personnelles uniquement si elle obtient le consentement **libre, spécifique et éclairé** préalable de la personne contactée pour répondre à l'étude de marché ou sondage, après lui avoir expliqué de manière claire, précise et concise les finalités de la collecte.

La preuve de ce consentement est conservée par l'Ifop le temps nécessaire à la finalité de son traitement, en général la durée de l'étude et des contrôles qualité correspondants.

L'Ifop s'assure d'indiquer au répondant de l'étude la provenance de ses données si celles-ci ne sont pas directement générées par lui mais proviennent soit d'un prestataire, soit d'un client. Le nouveau Règlement Européen autorise l'Ifop à réutiliser des données de clients à des fins de recherche ; les études de marché étant considérées comme des recherches scientifiques.

17.2 Anonymisation et minimisation des données personnelles

L'Ifop a pris l'engagement de réduire l'impact de la collecte des données personnelles **en limitant et minimisant la collecte** aux seuls éléments nécessaires à l'objectif de l'étude, et en s'assurant qu'ils ne soient pas utilisés d'une manière incompatible avec ces objectifs.

L'Ifop a également mis en place des procédures pour garantir que les participants à ses études ne subissent aucun dommage ou préjudice découlant directement de leur collaboration à l'étude en ayant recours à des techniques d'anonymisation, et en limitant l'accès aux données personnelles aux équipes terrain et au seul personnel étude travaillant sur l'étude en question.

Enfin, l'Ifop s'engage à **préserver l'anonymat** des personnes répondant à ses études vis-à-vis du client final en ne lui fournissant que des données agrégées ou brutes non nominatives.

17.3 Partage de données personnelles

Intervenants Extérieurs :

En plus du transfert des données personnelles à ses équipes internes et IT, l'Ifop peut faire appel à un fournisseur ou sous-traitant pour réaliser certaines prestations relatives à son activité et est donc susceptible de lui transférer des données personnelles. Ifop sélectionne ses fournisseurs et s'assure qu'ils ont les capacités à respecter les directives et réglementations liées à la protection des Données personnelles, et ne transférera les données personnelles que si un **engagement et un accord** a été préalablement signé entre cet intervenant extérieur et Ifop.

Transferts internationaux

Ifop ne transfère aucune donnée personnelle en dehors de l'EEE, sauf si une convention de flux a préalablement été contractée avec l'entité destinataire des données personnelles, et si elle a la garantie que cette entité a mis en place des mesures offrant le même niveau de sécurité que la réglementation européenne l'exige.

Organismes publics

Ifop peut être susceptible de divulguer des données personnelles à des organismes publics, tribunaux, instances administratives ou autorités administratives de protection des données personnelles, si la loi l'exige ou si elle reçoit injonction de le faire.

17.4 Traitement de données personnelles relatives aux enfants

L'Ifop ne collectera ni ne traitera les données à caractère personnel concernant des enfants âgés de moins de 16 ans - ou selon l'âge légal qui sera défini par la loi française - sans autorisation préalable parentale.

17.5 Traitement de données sensibles

L'Ifop s'engage à traiter au cas par cas les demandes d'études qui viseraient des données sensibles, à savoir des données qui relèvent de l'origine raciale ou ethnique des personnes, leurs opinions politiques, leurs convictions religieuses ou philosophiques, leur appartenance syndicale, leur santé et leur vie sexuelle, leurs données génétiques et biométriques ; ou encore des études qui en raison de leur type de traitement, exposeraient à un risque élevé les droits et les libertés des personnes.

En concertation étroite avec le client et en amont de leur mise en place, ces études feront l'objet d'une analyse d'impact afin de déterminer les enjeux des opérations envisagées sur la protection des Données personnelles.

Cette analyse comportera au moins :

- une description systématique des opérations de traitement envisagées et des finalités du traitement ;
- une évaluation de la nécessité et de la proportionnalité des opérations au regard des finalités ;
- une évaluation des risques créés par le traitement ;
- les mesures devant permettre de faire face à ces risques.

17.6 Conservation des données personnelles et Sécurité

L'Ifop a pris l'engagement que les données personnelles **ne soient pas conservées plus longtemps que la finalité** pour laquelle elles ont été collectées ou traitées, avec l'application d'un dispositif clair sur les délais de conservation.

L'Ifop a mis en place des **protocoles de sécurité** pour maîtriser les risques – tels que décrits dans un protocole technique Ifop – qui regroupe notamment l'emploi d'une messagerie cryptée et sécurisée pour tout envoi ou réception de fichiers de données personnelles. Ce protocole est conforme aux normes internationales reconnues en la matière et est régulièrement examiné et mis à jour le cas échéant.

17.7 Équipe dédiée, formation et outils internes

Outils internes

Conformément aux exigences de la réglementation, L'Ifop tient une documentation interne spécifique :

- Comprenant la documentation relative aux traitements des données personnelles : le registre des traitements, les analyses d'impact réalisées, l'encadrement des transferts hors E.E.E ou de clauses contractuelles ;
- Comprenant la documentation relative à l'information des personnes : les mentions d'information communiquées à la personne dont les données ont été collectées, le modèle du recueil du consentement des personnes, la procédure mise en place pour l'exercice du droit des personnes (droit d'accès, de modification...);
- Comprenant les contrats définissant les rôles et la responsabilité de chaque acteur : les contrats avec les sous-traitants.

Formation

L'Ifop a lancé dès 2017 un programme de formation et de sensibilisation de toutes ses équipes sur la nouvelle réglementation européenne en matière de protection des données personnelles.

Equipe dédiée

L'Ifop a mis en place une équipe interne dédiée à la protection des données personnelles, avec à sa tête le Data Protection Officer et le Responsable des Moyens Informatiques.

17.8 Les droits des personnes

- L'Ifop informe les personnes interrogées de la manière dont elles pourront exercer leurs droits, et a mis en place des procédures pour répondre aux demandes des participants qui feraient valoir leurs droits au sujet des données personnelles les concernant recueillies par l'Ifop, notamment : Droit d'accès : le droit de demander à Ifop des informations à propos de données personnelles détenues par Ifop, y compris des informations relatives aux types de données personnelles qu'Ifop possède ou contrôle, pour savoir dans quel but elles sont utilisées, où Ifop les a collectées si l'Ifop ne les a pas collectées directement, et, le cas échéant, auprès de qui elles ont été divulguées



- Droit de retirer son consentement : Ifop veille à ce que le consentement puisse être retiré de la même manière qu'il a été donné
- Droit de rectification, d'opposition : Ifop prend en compte rapidement les demandes de rectification, de suppression ou d'opposition des données personnelles qu'elle détient
- Droit à la portabilité : Ifop transférera une copie des données personnelles dans un format structuré, couramment utilisé et lisible à un autre responsable de traitement lorsque l'Ifop en reçoit la demande dans les conditions prévues par la loi

Coordonnées Ifop

Toute question ou demande concernant les mesures prises par le groupe Ifop relatives à la protection des données personnelles ou l'exercice des droits ci-dessus rappelés doivent être adressées à :

Email : dpo@ifop.com

Tel : +33 1 45 84 14 44

Courrier : **Ifop SA**
Service Juridique / DPO
78 rue Championnet
75018 PARIS