

Lutte contre les LGBTQ+ phobies : permettre à toutes et tous d'être soi-même, dans le numérique et au travail aussi !

Le 12 mai 2021



Mixité et Diversité
Métiers et emplois

Le 17 mai c'est la journée mondiale de lutte contre les LGBTQ+ phobies. On vous en parle !

Le 17 mai, c'est la **journée mondiale de lutte contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie**. C'est déjà un enjeu à l'école et pendant la scolarité bien sûr mais on a eu envie de vous parler de **la manière dont ce sujet peut... ne pas en être un au travail**.

On vous explique les choses **avec Jean-Marie Boutin**, qui a bien voulu nous raconter ce qui a été mis en place dans son entreprise, Accenture. Il y est d'ailleurs non seulement Directeur associé chargé des relations institutionnelles

mais aussi « **Sponsor du Programme d'inclusion et de Diversité Equals LGBT** ».

De l'égalité des droits à l'affirmation de pouvoir être pleinement soi-même au travail

Si la thématique existait dès le début des années 2000 chez Accenture au niveau monde, c'est durant les années 2010 qu'elle se structure en France. L'entreprise de Jean-Marie s'assure d'abord avec les équipes des ressources humaines que **la stricte égalité est appliquée (mutuelle, accès aux congés, ...)**.

Après des échanges **avec L'Autre Cercle**, une association qui agit depuis la fin des années 90 pour une **meilleure inclusion des personnes LGBTQ+ dans l'entreprise**, un événement est organisé. Celui-ci réunit des entreprises partenaires, des salarié.e.s, des étudiant.e.s, des associations et acteurs du secteur public (Défenseur des Droits...).

« **Des témoignages très forts se font jour** : des salarié.e.s expliquent **la charge mentale très forte** que représente le fait de **ne pas pouvoir être soi-même** durant le temps de travail, de se sentir dans l'obligation de **cacher sa vie privée** ».

De cet événement marquant va naître **un texte fondateur, la Charte d'engagement LGBT** signée le 7 janvier 2013. **Elle rassemble aujourd'hui plus de 150 signataires (contre 10 à l'époque)** : entreprises, administrations, collectivités, établissements d'enseignement, parmi lesquels des membres et partenaires de Talents du Numérique.

« On affirme ainsi que chaque personne peut évoquer - ou non - sa vie personnelle au travail sans risque de représailles ou de conséquences négatives sur sa carrière ». C'est un droit à l'authenticité sur son lieu de travail.

#LGBTQ+

Le droit d'être soi-même,

dans le numérique et au travail aussi !

17 MAI

JEAN-MARIE BOUTIN répond à tes questions

JOURNÉE INTERNATIONALE de lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie.

< Image : Accenture - Further Together

Pour comprendre les enjeux : [Bande annonce Coming in - un documentaire de Marlies Demeulandre \(2015\) produit par LACLAIRIERE PRODUCTION dans lequel Jean-Marie Boutin témoigne.](#)

Informé et formé : pour créer un environnement de travail inclusif

On vous pose le décor : Tu fais quoi si ton patron ou **tes collègues t'invite(nt) à un dîner d'équipe « avec ton copain » alors que tu as une copine ?** Comment **gérer un propos ouvertement homophobe** ou tout simplement... les conversations de débrief du week-end autour de la machine à

café ? Ah et puis quid si tu habites près de chez certains de tes collègues et que tu les croises en dehors du travail, quand tu es « toi » ?

Ces situations peuvent vite **conduire à l'épuisement, au stress ou à l'isolement.**

Pour **faire en sorte que ces questions n'en soient plus**, Jean-Marie et son entreprise ont mis en place des actions en plusieurs axes.

Des alliés, de la pédagogie, du dialogue avec les équipes, les partenaires et les clients

- D'abord **une stratégie d'inclusion globale** : un réseau d'alliés très ouvert, **tout.e collaborateur.rice** de son entreprise (LGBT ou pas, c'est le principe !) peut **participer, réfléchir aux travaux du groupe et se présenter comme un.e interlocuteur.rice prêt.e à écouter et accompagner.**
- Un **travail de pédagogie** ensuite **auprès des équipes et notamment des chef.fe.s de projets, des encadrants.** « On apprend à nos managers à créer un **environnement de travail inclusif, à envoyer les bons signaux** ». Cela passe d'abord par un travail autour du **vocabulaire** car lorsqu'il est mieux maîtrisé, on risque moins de blesser : **ça veut dire quoi LGBTQ+ ? C'est quoi un coming out, un outing, la transition... ?** Cela prend aussi la forme de **témoignages de vécu et d'ateliers de mise en situation.** Objectif : par la compréhension des enjeux, faire en sorte d'instaurer un **climat d'accueil et de confiance qui met à l'aise.**
Un exemple ? On ne dit pas à quelqu'un qui vient de vous faire son coming out : « bon ok, c'est pas grave, tu n'en parles à personne, on va faire avec » mais plutôt « merci de ta confiance, c'est toi qui décides si tu veux partager l'info et avec qui, et si tu sens de la tension, je suis là pour toi ».
- ce travail **se poursuit aussi avec des partenaires et clients** : Jean-Marie et son entreprise ont créé **un réseau LGBTQ+ pour partager des retours d'expérience, des bonnes pratiques.** Top pour un climat global de travail plus serein.

Pour les étudiant.e.s, futur.e.s pro : savoir qu'on aura un équilibre vie privée, vie pro

Du coup, quand Jean-Marie échange avec les associations étudiant.e.s, notamment les assos LGBT comme Caélif en Ile-de-France, ça donne quoi ?

« On vient d’abord présenter l’entreprise, la stratégie, les métiers. C’est ce qui intéresse les étudiant.e.s en premier lieu. Et puis je leur dis *by the way* voilà la stratégie de notre entreprise en termes d’inclusion : tu pourras être toi-même, **c’est toi qui vas maîtriser l’information sur ta vie privée.** D’une certaine manière, on évacue le sujet, qui devient un non-sujet. Les étudiant.e.s sont en **demande d’engagement de la part des entreprises et d’équilibre entre la vie pro et perso** : ils ont besoin de savoir qu’ils pourront faire des passerelles entre les deux, s’ils le souhaitent. **Si on m’avait dit cela au début de ma carrière, cela m’aurait beaucoup aidé ».**

Le tout s’inscrit donc dans **une dynamique de gagnant-gagnant** : ce climat favorable à l’épanouissement est bon pour les collaborateurs comme pour l’entreprise qui le met en œuvre !

Pour en savoir +

Quelques liens sur les actions ou associations citées

- [Sur la démarche d’inclusion de l’entreprise de Jean-Marie](#)
- [Sur l’association L’Autre Cercle](#)
- [Sur la Charte d’engagement LGBT avec l’Autre Cercle](#)
- [Sur la Caélif](#)