

LGBTQ+ : une inclusion qui peine à faire son chemin en entreprise

À l'occasion de la journée internationale du Coming Out, Boston Consulting Group a publié une étude montrant la prégnance des discriminations envers les salarié·e·s LGBTQ+ en entreprise. Et les progrès se font attendre.

Temps de lecture : minute

11 octobre 2021

Le 11 octobre 1987, 500 000 personnes ont manifesté à Washington D.C. pour l'égalité des droits des personnes homosexuelles et la reconnaissance de l'homosexualité. Depuis ce jour, tous les 11 octobre se tient le " *Coming Out Day* ", ou Journée du Coming Out, pour augmenter la visibilité des LGBTQ+. À cette occasion, Boston Consulting Group a dévoilé une étude sur l'inclusion des LGBTQ+ en entreprise, " *Why the First Year Matters for LGBTQ+ Employees* ". Menée auprès de 8 800 répondants et répondantes à travers 19 pays, cette enquête montre le long chemin qu'il reste à parcourir dans le milieu professionnel pour une meilleure inclusion de ces employé·e·s.

Les femmes plus sujettes au harcèlement

L'étude révèle que 54% des personnes LGBTQ+ françaises déclarent avoir été victimes de discriminations sur leur lieu de travail, que ce soit sous forme de plaisanteries déplacées, de manque de considération ou de mise à l'écart. Au sein de la communauté LGBTQ+, les femmes sont de 13% plus sujettes au harcèlement sexuel que les hommes. Les personnes transgenres et non-binaires semblent être particulièrement touchées puisque 72% d'entre elles relatent des situations de discriminations.



À lire aussi

Comment lutter contre les LGBT-phobies au coeur des entreprises

Par ailleurs, faire son coming out dans le monde du travail reste un sujet complexe pour les personnes concernées. En effet, en France, seules 8% des LGBTQ+ considèrent le coming out en entreprise comme un avantage en milieu professionnel, face à 36% d'interrogé·e·s qui l'estiment comme un désavantage en entreprise, pouvant nuire à leur carrière. Si 70% des LGBTQ+ déclarent avoir fait leur coming out au cours de leur première année d'embauche, l'étude révèle "*qu'au-delà de cette période d'intégration, il semble plus difficile de dévoiler son orientation sexuelle ou son identité de genre*". Pourtant, le fait de se dévoiler apparaît comme un levier d'intégration puisque 80% des LGBTQ+ ayant fait leur coming out déclarent avoir noué des relations amicales au travail, contre seulement 45% pour les personnes qui ne l'ont pas fait.

Créer un environnement propice au coming out

Malheureusement, les entreprises semblent encore peu enclines à se pencher sur le sujet pour lutter contre les discriminations à l'encontre des LGBTQ+. Selon le baromètre RSE réalisé par une dizaine d'organismes, dont France Digitale, 1% For the Planet, et la startup Vendredi, 70% des répondants ne mènent aucune action pour lutter contre les discriminations envers les LGBTQ+. Pourtant, l'étude du BCG montre que plus les entreprises adoptent des mesures en faveur de leur inclusion - comme la présence de toilettes neutres, la mise en avant de *role models*, le choix non-binaire sur les formulaires administratifs ou encore la possibilité de disposer d'une couverture médicale pour un·e conjoint·e de même sexe -, plus les LGBTQ+ sont nombreux et nombreuses à faire leur coming out (+24%).

" Il est essentiel d'avoir des fondations RH solides pour favoriser une culture d'entreprise inclusive. Cela passe notamment par un réseau d'employé·es et de mentors LGBTQ+ qui vont accompagner et encourager les talents au moment du recrutement, de la prise de poste et de leur progression de carrière au sein de l'entreprise, conclut Thomas Delano, partner au BCG et responsable du réseau Pride@BCG. Un autre élément clé est la réduction drastique des biais liés au genre dès la phase de recrutement et aux moments des promotions. C'est un engagement à mener dans la durée et à toute étape de la vie d'un·e salarié·e, pas seulement au moment de l'embauche " .



À lire aussi

La route pour financer les projets à impact sera encore longue

Article écrit par Heloïse Pons