



**Compte-rendu de la conférence-débat
organisée par l'association d'étudiants et diplômés DIVERCITY et le Club ESSEC RH
le jeudi 11 janvier 2007 à la Maison des ESSEC:**

**L'OUVERTURE A LA DIVERSITE D'ORIENTATION SEXUELLE
DANS LES ORGANISATIONS,
OU COMMENT GERER LA DIFFERENCE SANS FAIRE LA DIFFERENCE...**

Une cinquantaine de professionnels des RH ont participé à cette conférence-débat.

Damien Duranton, ESSEC 2003, Président de DIVERCITY diplômés, présente l'association.

DIVERCITY a été créée en 2003 par des diplômés et des étudiants du Groupe ESSEC. Elle a pour vocation de sensibiliser tous les membres de la communauté ESSEC à la réalité gay dans le monde des affaires. Cela passe notamment par l'organisation de conférences comme celle de ce soir. La précédente avait porté sur « la prise en compte de la diversité d'orientation sexuelle dans la communication des grandes marques ».

Il lance ensuite la conférence animée par des intervenants experts du sujet :

- **Catherine TRIPON** – Présidente de l'association professionnelle l'Autre Cercle Auteur du Livre Blanc et promoteur de l'Observatoire des Bonnes Pratiques
- **Benjamin BLAVIER** - Directeur Responsabilité et Innovations Sociales de SFR

Catherine Tripou présente l'association L'Autre Cercle et explique pourquoi l'orientation sexuelle est une diversité particulière.

L'Autre Cercle est une association professionnelle qui promeut « la diversité non visible » depuis huit ans. Selon elle, la question de la visibilité de l'orientation sexuelle dans l'entreprise est très spécifique.

Elle cite deux chiffres d'un sondage : 50% des homosexuels ont répondu ne pas être visibles dans leur organisation, et deux tiers d'entre eux, par peur de représailles. Dans un autre sondage, 80% des DRH estiment qu'il est très difficile d'assumer l'homosexualité dans l'entreprise. Pourtant, elle rappelle que la vie privée apparaît tous les jours dans l'entreprise, de la photo de famille sur le bureau aux questions des recruteurs...Le mode de management pousse de plus en plus à connaître la vie privée des salariés, à travers l'organisation d'événements collectifs (dîner, barbecue...).

Ainsi, l'Autre Cercle met en place des modules sur ces questions dans des formations professionnelles pour les DRH, les étudiants d'IUFM et d'autres publics qui ont un rôle à jouer dans le respect de cette différence. L'association a aussi publié le « Livre Blanc » qui se veut le point de départ d'actions et d'initiatives visant à faire évoluer les comportements dans l'univers professionnel. D'autre part, l'Autre Cercle a pu présenter à l'ANDCP un référentiel des bonnes pratiques concernant l'homosexualité en treize critères spécifiques pour les entreprises. Enfin, des dossiers de la HALDE sont défendus par l'association. Peu d'homosexuels osent se plaindre, mais, actuellement le plus lourd dossier de la HALDE parmi les milliers de dossiers en cours concerne un fonctionnaire victime d'homophobie.

Pour conclure, elle souligne que ce n'est pas le monde du travail qui est homophobe mais certains individus qui le sont. Or, aujourd'hui, on n'a pas le droit d'être homophobe ou raciste dans l'entreprise.

Benjamin Blavier expose ensuite le point de vue et l'expérience d'une entreprise : SFR.

SFR est une entreprise franco-française de huit mille collaborateurs qui existe depuis dix ans. Elle a remporté un grand succès commercial, la notoriété de SFR n'est pas discutable. En revanche, elle souffre d'un déficit social, elle n'a pas de valeur ni de position sociétale forte. Autrement dit, on ne sait pas ce qu'apporte SFR à la société et comment cela se répercute dans l'entreprise.

Selon Benjamin Blavier, SFR est encore loin de réunir une vraie diversité contrairement au discours ambiant. L'entreprise n'avait pas signé la Charte de la Diversité en 2004 car cela aurait été



perçu comme une déclaration d'intention par le management. Depuis, SFR a commencé un réel travail, d'abord envers les diversités les plus visibles : les handicapés, la parité homme/femme. Puis, des actions ont été menées auprès des jeunes de quartier pour les orienter vers les grandes écoles avec un certain succès. Parallèlement, SFR a mis en place des formations sur les mécanismes de représentation pour les managers.

Concernant l'ouverture à la diversité d'orientation sexuelle, il avoue avoir une idée très vague de la situation de SFR. Sur les treize critères de l'Autre Cercle, il a eu de bonnes surprises sur des mesures concrètes qui avaient été déjà mises en place : mutuelle et congés payés pour les pacsés comme pour les mariés par exemple.

Il conclut de façon optimiste. D'une part, le travail sur les représentations va aider les DRH à être plus attentif aux homosexuels, d'autre part, la recherche d'objectivité et de personnalisation des processus détruira sans doute certains préjugés.

DEBAT :

-Une première question s'adresse à Catherine Tripon : Elle a dit que l'entreprise n'était pas homophobe, ce sont les individus qui le sont, pourtant, on a l'impression que c'est la culture de l'entreprise qui encourage à fêter les mariages mais nie les PACS. Comment faire évoluer la situation sans opération coup de poing, ou discrimination positive ?

Selon Catherine Tripon, la discrimination positive n'est pas une bonne chose. C'est la société plus que l'entreprise qui est « hétéronormée ». Aujourd'hui, si vous voulez fêter un PACS, soit vous l'assumez, et vous organisez ce pot avec les quelques collègues à qui vous en avez parlé, soit vous ne l'assumez pas complètement car le poids social est trop lourd et la démarche ne passera pas du tout. Il n'y a pas de règles, pas de secteur plus discriminant. Contrairement aux idées reçues, le monde industriel n'est pas plus homophobe que le tertiaire. Cela dépend finalement de la volonté des dirigeants de l'entreprise. Ils doivent très clairement afficher une position à ce sujet, par exemple, en précisant qu'au dîner de Noël les partenaires de vie quel que soit leur sexe sont invités. Aujourd'hui, 40% des DRH ne donnent pas de jour de congés en cas de maladie du conjoint pour les Pacsés. Selon elle, il faut agir en amont auprès de l'ANDCP, les syndicats...

Benjamin Blavier non plus n'est pas favorable à la discrimination positive. Depuis 1975, une loi obligeant d'avoir 6% d'handicapés dans l'entreprise a été votée. Aujourd'hui, les entreprises sont à 4%. Cela a sans doute accéléré les choses, mais une telle mesure ne suffit pas. Il faut changer les mentalités, et en parler, car on est encore dans le tabou. Il faut réussir à engendrer de l'indifférence sur ces questions plutôt que de la gêne.

-Quelqu'un s'interroge sur la représentation homosexuelle dans le syndicalisme. Est-ce qu'on a connaissance de syndicaliste ou représentant du personnel homosexuel au comité d'entreprise ?

Catherine Tripon n'en a pas la connaissance. Mais, elle ne le souhaite pas car quand on défend ce dont on est issu, on est décrédibilisé. En outre, quand on va frapper à la porte des syndicats, le mal est fait.

Benjamin Blavier apporte son témoignage sur SFR. Dans les centres d'appels, pour une raison qu'il ignore, il existe une unité syndicale où les homosexuels sont très représentés. Ils ont pu dire ce que l'on pouvait faire concrètement sur les mutuelles, etc...

Mais, il ajoute que plus généralement les partenaires sociaux ne se sont pas appropriés la question de la Diversité. Il a pu constater lors de réunions, qu'ils n'étaient pas à jour sur ces thématiques et les lois qui les accompagnent.

-Il pointe ensuite un autre problème. En effet, il regrette le mécanisme de censure des recruteurs qui souvent surestiment la difficulté et sous-estiment leur client interne. Ce réflexe de facilité est dur à combattre. En effet, SFR a demandé à ses chasseurs de tête de tenir compte d'une diversité d'âge, de sexe, de handicap dans leurs propositions. La réaction a été surprenante : les recruteurs ont expliqué que cela augmenterait le coût de la prestation, car sans réseau déjà constitué, la recherche demande plus de temps !



Franck Giaoui rappelle que dans les années 1980, on pensait qu'une démarche qualité coûtait de l'argent. Quelques années après la mise en place des programmes qualité, on a démontré que c'était au contraire une économie, car la qualité évite notamment les coûts de réparation en après-vente ! Il est probable que les esprits évoluent de la même manière au sujet de la Diversité.

-Puis il cite, l'exemple de l'ex-présidente de l'association DIVERCITY étudiants qui a finalement décidé de le mentionner sur son CV. Elle a eu deux offres dans un secteur industriel réputé conservateur. Il est convaincu de l'importance du rôle des leaders : les dirigeants d'entreprise homosexuels ne pourraient-ils pas simplement donner l'exemple en s'assumant ?

Catherine Tripon répond que les Français sont beaucoup plus modernes que les patrons et les élus qui se cachent et s'autocensurent encore sur le sujet. Elle ajoute que la pénurie de hauts potentiels va permettre aux homosexuels de ne plus se cacher et même de choisir les entreprises. Les recruteurs devront donc faire preuve de modernité et offrir des environnements gay friendly.

-Anne Saüt, responsable d'un cabinet de recrutement, félicite SFR car, depuis huit ans, aucune entreprise ne lui a demandé de lui présenter des candidats de la Diversité. Pourtant, elle présente toujours quatre candidats dont un hors norme pour habituer les DRH à des profils différents. Celui-ci n'est jamais retenu. Elle regrette le manque de poids du SYNTEC, ou de l'ANDCP et se demande si on ne pourrait pas obliger les recruteurs à se former aux schémas mentaux. Elle précise que souvent les stages de formations à ce sujet sont annulés faute de participants !

Benjamin Blavier confirme que cela prend du temps d'aller au-delà de sa subjectivité, cela demande une professionnalisation. Ainsi, selon lui les pratiques d'*Assessment* ou de recours à des cabinets externes sont en faveur de la Diversité.

-Pour un membre du public, la diversité est un concept clair, mais celui de discrimination l'est beaucoup moins. Selon lui, il existe deux types de discrimination : celle qui naît de collègues homophobes ou racistes, et, celle qui se rend officielle. La première ne peut se gérer que de façon individuelle et est liée à la part humaine de chacun. Libre à chacun d'aller travailler dans un environnement qui lui est hostile.

La seconde, est-elle toujours négative ? Peut-on reprocher à une société d'hôtesse d'accueil de ne recruter que de jolies jeunes filles ?

Catherine Tripon répond que tout le monde n'est pas masochiste mais certains choisissent de cacher leur homosexualité pour avoir un poste qui leur donnera une bonne carte de visite. Il y en a aussi qui se satisfont d'être cachés, d'autres enfin, qui se blindent. Pour l'entreprise d'hôtesse d'accueil, il y a une vraie question. Finalement, elle préfère oublier le terme de « lutte contre les discriminations » pour ne considérer que la « promotion de la diversité ».

Benjamin Blavier ajoute que si la sélection est communément admise, la discrimination est différente.

-Quelqu'un s'inquiète de voir « la promotion de la diversité » se transformer en « marketing de la diversité ». Tout le monde ne risque-t-il pas d'inscrire « homo » sur son cv ?

Catherine Tripon répond que l'homosexualité ne se verra pas sur le CV, car il n'y a pas de démarche de quotas. A l'inverse, dans un entretien d'embauche, si on répond à une question, on ne s'exhibe pas.

Benjamin Blavier ajoute que dans un monde idéal l'homosexualité ne sera pas prise en compte ni dans un sens ni dans l'autre.

-Il est interdit d'interroger sur la religion pendant un recrutement. A-t-on le droit de poser des questions sur la sexualité ?

Catherine Tripon affirme que c'est interdit par la loi.

-Un participant apporte une anecdote sur les effets secondaires de la diversité. Une caissière en fauteuil s'est attiré la jalousie et l'hostilité de toutes ses collègues car elle avait



une dextérité des bras qui lui permettait un meilleur rendement. La direction a dû gérer cette nouvelle situation. Une preuve qu'il faut bien travailler le contexte avant de pouvoir avancer.

Un autre exemple d'effets secondaires : une diplômée de l'ESSEC a envoyé cinquante CV en stipulant son homosexualité, puis cinquante autres sans le mentionner. Elle a eu 100% de réponses pour le premier envoi. Selon elle, les DRH ont eu peur d'être dans une zone de testing...

Franck Giaoui, ESSEC 1986, conclut la conférence.

Il est optimiste, le temps fait son œuvre. Certains leaders d'opinion deviennent visibles, les associations à vocation professionnelle sont une force de proposition crédible.

Il rappelle que la Diversité est une des cinq valeurs fondatrices de l'ESSEC qui fête ses 100 ans en 2007.

Il dédie enfin cette conférence à la mémoire de Philippe Herzog, ESSEC 2003 et professionnel RH.

DIVERCITY dispose de deux sites Internet

Pour les diplômés : <http://www.divercity.asso.fr>

Pour les étudiants : <http://www.esseclive.com/divercity/>

Pour contacter l'association : contact_divercity@hotmail.com

Pour contacter le club des diplômés ESSEC RH : <http://www.essecnet.com>