



HAL
open science

Dire son homosexualité au travail ?

Emilie Morand

► **To cite this version:**

Emilie Morand. Dire son homosexualité au travail?. Colloque international pour les 20 ans du CERLIS, Jan 2019, Paris, France. hal-02514662

HAL Id: hal-02514662

<https://hal.science/hal-02514662>

Submitted on 22 Mar 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Dire son homosexualité au travail?

Thèse d'Emilie Morand soutenue en 2017
sous la direction de François de Singly

INTRODUCTION

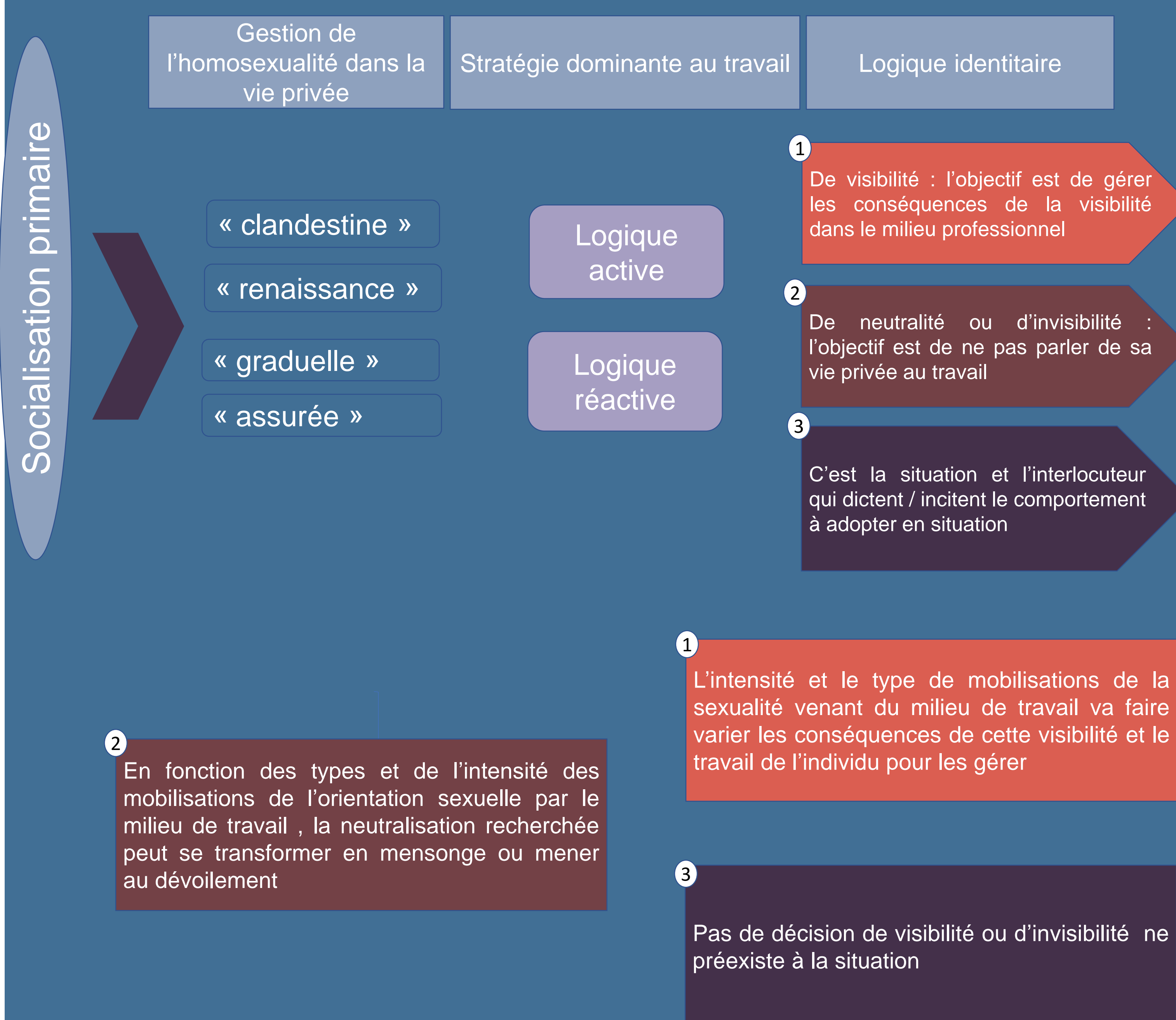
Dans un contexte d'avancées sociales de l'homosexualité, cette recherche s'intéresse aux modalités d'expression de l'homosexualité dans un domaine qui a été peu étudié, celui du travail. Comment les gays et lesbiennes vivent-ils et vivent-elles aujourd'hui le fait d'être homosexuel dans leur sphère professionnelle et à quelles réactions font-ils et font-elles face de la part de leur collègues, clients, usagers ou hiérarchie ? Dans quelle mesure est-il possible de dire ou de taire une orientation sexuelle autre qu'hétérosexuelle dans le monde du travail aujourd'hui ?

UNE ENQUETE PAR ENTRETIENS

Cette recherche repose sur une enquête par entretiens réalisée de 2013 à 2015 auprès de 53 personnes s'identifiant comme gaies, lesbiennes ou homosexuel.le.s d'Ile de France et de province. Les personnes enquêtées ont entre 26 et 76 ans, et travaillent dans 3 secteurs professionnels : métiers de l'ordre (police/ gendarmes, militaires), les métiers du secteur médico-social (éducateurs/ éducatrices/ assistant.e.s sociales/ciaux, infirmier.e.s, médecins), et le secteur de l'enseignement (enseignant.e.s des trois segments éducatifs, CPE).

Trois voies de recrutements des enquêtés.e.s: cercles d'interconnaissance, via associations professionnelles de défense des LGBT (Flag! L'association des médecins gays) et des listes de diffusions communautaires concernant l'homoparentalité (APGL, Enfants Arc en Ciel).

Du point de vue des individus



Du point des milieux de travail

Mobilisations institutionnelles - les logements de fonction, la déclaration de ses situations conjugale et parentale à son employeur, etc..

Mobilisations relationnelles - parler de son couple, de ses enfants, de sa vie privée est plébiscité par les collègues pour créer des liens

Mobilisations pour la cohésion - il faut montrer qu'on partage la même culture, les mêmes valeurs avec ses collègues. Parmi ses valeurs, l'hétérosexualité a une certaine importance

Mobilisations professionnelles - les stéréotypes sur l'homosexualité affectent les compétences professionnelles attribuées aux gays et lesbiennes

Type et intensité des mobilisations

	Police/armée	Enseignement	Médico-social
Mobilisation institutionnelle	+	-	-
Mobilisation relationnelle	+	-	+
Mobilisation pour la cohésion	+	-	-/+
Mobilisation professionnelle	+	-	-/+

Ce qui explique la gestion de l'homosexualité dans le milieu professionnel

1/ Le fait de rendre visible son homosexualité au travail varie en fonction **des identités individuelles** (et plus particulièrement de la place accordée à l'homosexualité dans l'identité) et **des contextes de travail** plus ou moins mobilisateurs (l'orientation sexuelle est plus souvent mobilisée dans la police que dans l'enseignement).

2/ Puisque l'homosexualité relève de l'impensé, les gays et lesbiennes adoptent des stratégies pour affronter ou détourner leur écart à la norme.