L'intégration en milieu professionnel de jeunes recrues d'orientation sexuelle minoritaire

Poyraz Sahin, Isabelle Olry-Louis

▶ **To cite this version:**

Poyraz Sahin, Isabelle Olry-Louis. L'intégration en milieu professionnel de jeunes recrues d'orientation sexuelle minoritaire. XXème Congrès de l'AIPTLF, Jul 2018, Bordeaux, France. hal-04246572

HAL Id: hal-04246572
https://hal.science/hal-04246572

Submitted on 15 Jan 2024

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.

20ème congrès de l'Association internationale de Psychologie du Travail de Langue Française, Bordeaux 9 -12 Juillet 2018.

L'intégration en milieu professionnel de jeunes recrues d'orientation sexuelle minoritaire

Poyraz SAHIN, Isabelle OLRY-LOUIS, EA4386-LAPPS, équipe TE2O, Université Paris-Ouest Nanterre-La-Défense, France. Contacts : poysahin@gmail.com, iolry@parisnanterre.fr

Cadre théorique

CONSTRUCTION IDENTITAIRES

Deux notions ; **l'orientation** sexuelle, les processus de construction et de formation de l'identité homosexuelle et bisexuelle (McCarn & Fassinger,1996; Butler, 1990) et **l'identité professionnelle**, « les identités professionnelles étant des manières socialement reconnues, pour les individus de s'identifier les uns les autres, dans le champ du travail et de l'emploi » (Dubar, 2001, p. 95).

DISCRIMINATION AU TRAVAIL : dénigrement ou au harcèlement des personnes non-hétérosexuelles, des identités ou des communautés dans le milieu professionnel (Waldo,1991).

Quatre types de discriminations (Chung, 2001) :

- **Formelle:** les politiques institutionnelles et les pratiques officielles : l'embauche, le licenciement, l'évolution de carrière.
- **Informelle**: les dynamiques interpersonnelle, le climat professionnel.
- **Potentielle**: la crainte ressentie par l'employé d'être discriminé par ses collègues sur la base d'indices (blagues, attitudes…)
- **Rencontrée** : l'expérience de comportements discriminatoires (insultes, rejets, moqueries…)

Stratégies de présentation de soi au travail (Chung, Williams & Dispenza, 2009) :

- **Le jeu :** faire croire que leurs préférences portent sur les personnes de sexe opposé.
- **Le faux-semblant** : donner des fausses informations pour faire croire qu'on est hétérosexuel.
- **La couverture :** censurer toute information qui pourrait révéler l'orientation sexuelle.
- **La révélation implicite**: se comporter naturellement sans mentir sur sa vie mais sans révéler son homosexualité non plus.
- **La révélation explicite** : assumer explicitement en tant que LGB.

Questions de recherche & Hypothèses

Q1: Quelles sont les stratégies de présentation de soi au travail des jeunes recrues durant cette période d'intégration ?

Q2: Quels sont les motifs de dissimulation et de dévoilement de l'orientation sexuelle au travail ?

Q3: Dans quelle mesure les expériences antérieures de l'homophobie influencent les groupes d'appartenance de l'individu ?

HYPOTHÈSES

H1: La stratégie de présentation de soi telle que la dissimulation (jeu, faux semblant et couverture) est plus répandue chez les jeunes recrues ayant le statut non-cadre que les jeunes occupant le statut cadre qui privilégient le mode de la révélation (implicite / explicite au travail).

H2: Les expériences antérieures de l'homophobie influencent le degré d'appartenance aux groupes de l'orientation sexuelle et du milieu professionnel.

H3: Les nouvelles récures jouent un rôle proactif dans leur propre socialisation.

Méthodologie

POPULATION :

12 jeunes adultes LGB âgées de 20 à 28 ans ayant le statut professionnel de cadre (n= 6 sujets) ou non-cadre (n=6 sujets)

Etude qualitative fondée sur deux types d'entretiens : Récits de vie & L'Investigateur Multistade de l'Identité sociale (IMIS)

1. L'analyse thématique : dans chaque entretien on repère les passages concernant tel ou tel thème, dans le but de comparer ensuite les contenus de ces passages d'un entretien à l'autre.

Thèmes émergents : La discrimination au travail, les stratégies de présentation de soi au travail, les motifs de dissimulation ou de dévoilement au travail, la visibilité au travail.

***2. L'analyse de la méthode IMIS* :** à partir de trois groupes stimuli : l'orientation sexuelle (homosexuelle ou bisexuelle), Le milieu professionnel (la justice ou les transports), Le débutant(e) dans le milieu professionnel. Nous avons suivie les trois phases de recueil de données pour approfondir l'analyse de l'identité du sujet :

- Recueil des unités représentationnelles (URs),
- Spécification des unités représentationnelles,
- Entretiens d'introspection focalisée.

Résultats : Récits de vie & IMIS

Le milieu professionnel	Discrimination au travail	Stratégies de présentation de soi	Les motifs de dissimulation ou de dévoilement	La visibilité
Cadres : justice	3 sujets : Pas d'homophobie « formelle» au travail	3 sujets: Dissimulation	*Motifs professionnels* : promotion, évolution, la non- reconduction du contrat *Motifs personnels* : désir de préserver la vie privée. **Ou souhait** construire des relations authentiques	Non souhaitée
Non-cadres : justice	2 sujets : Pas d'homophobie « formelle» au travail. Mais de la discrimination sous forme de remarques homophobes générales 1 sujet : Pas d'homophobie « formelle» au travail	1sujet: Dissimulation 1 sujet : Divulgation partielle « certains collègues » 1sujet : Divulgation totale		
Cadres : transports	2 sujets : Pas d'homophobie « formelle» au travail. Mais de la discrimination sous forme de remarques homophobes générales 1 sujet : Pas d'homophobie « formelle» au travail	2 sujets : Dissimulation : 1 sujet : Divulgation : dévoilement implicite	*Motifs professionnels* : promotion, évolution, la non-reconduction du contrat *Motifs personnels* : désir de préserver la vie privée. **Ou souhait** construire des relations authentiques	2 sujets : Non souhaitée 1 sujet : Souhaite une visibilité partielle limitée aux collègues
Non-cadres : transports	2 sujets : Pas d'homophobie « formelle» au travail. Mais de la discrimination sous forme de remarques homophobes générales 1 sujet : Pas d'homophobie « formelle» au travail	1sujet: Divulgation : dévoilement implicite 1 sujet : Divulgation dévoilement explicite		1 sujet : Souhaite une visibilité totale 1sujet : Non souhaitée 1 sujet : Souhaite une visibilité partielle limitée aux collègues

Les représentations de l'orientation sexuelle	L'ensemble les répondant.e.s valorisent de leur orientation sexuelle LGB avec des URs positives qui représentent des qualités.
Les représentations du milieu professionnel	Quel que soit le milieu professionnel, les sujets sont presque unanimes quant aux représentations de leur milieu professionnel qui sont représentées avec des mots identitaires positif.
Les représentations du statut des nouvelles recrues	Les nouvelles récures jouent un rôle proactif dans leur propre socialisation : • une socialisation par l'apprentissage du nouvel emploi passant par la recherche d'information (la maîtrise des tâches professionnelles, la recherche des informations, l'exécution du travail, les règles et les procédures à appliquer). • une socialisation par la construction de relations professionnelles relations professionnelles, pour s'intégrer au sein du groupe, les nouveaux salariés cherchent de l'information de type relationnel.

Conclusion

- La majorité ont préféré dissimuler leur orientation sexuelle. Justifiées par désir de préserver une vie privée hors sphère professionnelle et par des craintes relatives aux conséquences négatives pour la carrière, par des attitudes de prudence, de discrétion et la perception d'un milieu de travail fermé. La divulgation de l'orientation sexuelle ne concerne qu'un tiers des sujets. Argumentée par un désir d'authenticité. Les discriminations perçues, la moitié des sujets déplorent la présence de remarques homophobes, un seul dit avoir été l'objet de discriminations dirigées contre lui. Les formes de discrimination touchent davantage les non-cadres et le milieu du transport que les cadres et le milieu de la justice.
- L'analyse des entretiens IMIS a montré que si les expériences de l'homophobie rencontrées s'expriment sur le mode d'un sentiment de mal-être et de faible considération par autrui, il y a aussi une forte tendance à valoriser le sens et les valeurs du groupe minoritaire.