

Quick-scan



L'AUTRE CERCLE

institut  randstad
égalité des chances | développement durable

Communiqué de presse

Qu'est-ce qu'une entreprise Gay-Friendly ?

L'Institut Randstad et L'Autre Cercle révèlent les résultats de l'étude Quick-scan sur les pratiques RH en matière de diversité et de non discrimination à destination du public LGBT¹

Paris, le 9 décembre 2011 – *L'association L'Autre Cercle et L'Institut Randstad pour l'Égalité des Chances et le Développement durable dévoilent aujourd'hui les résultats du Quick-scan, une étude inédite menée auprès de 26 organismes publics et privés, français et internationaux. Cette étude appuyée sur des autodiagnostic vise à analyser les pratiques concrètes de Ressources Humaines (RH) en matière de diversité et de non discrimination à l'encontre du public LGBT. Elle fait suite à une 1^{ère} enquête menée en 2010 par L'Autre Cercle, auprès de 1 300 salariés, qui soulignait le manque de visibilité du public LGBT et sa difficulté à assumer ses différences dans le monde du travail.*

Le contexte de l'étude : le public LGBT victime de discriminations au travail

L'entreprise a-t-elle formé ses managers à la non discrimination liée à l'orientation sexuelle ? En cas de manifestation organisée par l'entreprise, les conjoints pacsés ou mariés sont-ils invités de la même façon ? Le nombre de jours de congés liés à un mariage est-il équivalent à celui lié à un Pacs ?

Autant de questions, parmi les 45 posées par l'Institut Randstad et L'Autre Cercle dans leur étude conjointe Quick-Scan, qui entendent lever le voile sur les pratiques RH déployées par les employeurs à l'égard de la population LGBT.

Alors que les enquêtes sur la population LGBT au travail restent rares, L'Autre Cercle s'était penché sur la question à la faveur d'une étude rendue publique en début d'année. Réalisée en 2010, elle avait conclu au fait que les personnes LGBT avaient du mal à vivre pleinement leur orientation sexuelle dans leur environnement professionnel. Ainsi, plus des deux-tiers d'entre elles (67 %) ne souhaitaient pas être visibles, « *par crainte de conséquences négatives en termes de carrière et de dégradations des conditions de vie* ». Une personne interrogée sur cinq estimait même, quant à elle, que le climat dans leur entreprise ou organisation leur était hostile.

¹ Lesbienne-Gay-Bi-Trans

Dans ce contexte, L'Autre Cercle et l'Institut Randstad ont apporté chacun leur expertise et ensemble, ont développé un outil capable de produire un diagnostic rapide (un « quick scan » en anglais) des process et de la culture RH des employeurs. L'objectif ? Déceler les pratiques, formelles ou informelles, susceptibles de discriminer les salarié-e-s LGBT. Mais il s'agit également de faire ressortir les bonnes pratiques, celles allant dans le sens d'une égalité des droits, pour ensuite les ériger en modèle. En d'autres termes, le quick-scan doit permettre à un employeur de dresser un bilan rapide et personnalisé de la façon dont ses salarié-e-s LGBT sont traités pour, si nécessaire, corriger le tir.

« Première entreprise signataire de la Charte contre l'homophobie, le groupe Randstad France est fier de revendiquer son engagement « gay-friendly ». A l'aune de cet engagement, notre groupe a appuyé L'Autre Cercle pour coproduire le Quick-scan, un outil de diagnostic des pratiques RH relatives à l'égalité des droits entre salarié-e-s hétérosexuels et salarié-e-s gays, lesbiennes, bisexuels et transgenres. Mettre à disposition des employeurs un tel outil participe de notre volonté de lutter contre l'homophobie et progresser vers une société de l'égalité réelle », **déclare Abdel Aïssou, directeur général du groupe Randstad France et président de l'Institut Randstad.**

« Au nom des adhérent-e-s de l'Autre Cercle et de tous les salarié-e-s LGBT, je remercie ces organisations pionnières qui ont non seulement travaillé sur ce sujet difficile mais ont également mis en place de bonnes pratiques. Nous resterons à leurs côtés pour les aider à poursuivre et inciter de nouvelles à les rejoindre », **souligne Philippe Orillac, président de L'Autre Cercle.** « Deux obstacles majeurs demeurent. Quand les droits sont identiques dans le cadre de la parentalité ou du Pacs, dans les faits ils restent peu exercés, tant que les conditions de visibilité ne garantissent pas une parfaite neutralité. Du fait de l'inégalité devant la loi sur le volet social pour les homosexuel-le-s, seule une démarche très volontariste de l'employeur peut compenser afin de garantir une égalité de traitement en interne », **précise Catherine Tripon, porte-parole de L'Autre Cercle.**



Quick scan : un éclairage sur les principaux enseignements

Pour ce premier Quick-scan, l'Institut Randstad et L'Autre Cercle ont interrogé 26 organismes publics et privés (dont EDF, la ville de Poitiers, l'Agence Régionale de Santé Ile-de-France...) représentant 1,7 million de salarié-e-s et agents dont 800 000 en France. Les personnes interrogées, DRH ou responsables « diversité » et/ou « innovation sociale », l'ont été à la faveur d'entretiens d'une à deux heures conduits de mai à septembre 2011.

- Premier enseignement, **près d'un organisme interrogé sur deux (46 %, soit 12 sur 26) estime qu'il est difficile de communiquer explicitement sur l'orientation sexuelle au travail en interne.** Un résultat qui, au vu des témoignages recueillis, s'explique par le fait que faire référence à l'homosexualité reste encore largement tabou (suivant le principe du « don't ask – don't tell »). En effet, l'utilisation décomplexée au travail des termes « homosexuel », « gay », « lesbienne » et « transgenre » ne semble toujours pas rentrée dans les mœurs.
- Deuxième constat, les entretiens qualitatifs ont permis de faire ressortir que **la réflexion sur le « gay-friendly » est liée à la question du genre et à l'égalité femme / homme.** Intégrée ainsi à la problématique non moins importante mais sans doute plus consensuelle de l'égalité professionnelle, la question du « gay-friendly » au travail n'est toujours pas perçue comme un sujet à part entière. Le signe assurément qu'il lui reste à conquérir ses lettres de noblesse en tant que revendication autonome.

• Troisième enseignement enfin, **les process RH des organismes audités garantissent globalement l'égalité de traitement**. Une exception toutefois. **Au sujet de l'égalité de traitement entre couples mariés et pacsés** (nombre de jours de congés, primes versées...), **le bât blesse**. A titre d'exemple, dans une majorité relative des entreprises et administrations interrogées (46 %, soit 12 sur 26), la personne pacsée ne bénéficie pas du régime en vigueur correspondant au « congé paternité » lorsque les conjoints pacsés sont du même sexe.

Quick-scan : quelques pistes pour devenir une organisation « gay-friendly »

Les témoignages recueillis ont permis de dresser le bilan des bonnes pratiques RH appliquées aux salarié-e-s LGBT. Ils auront dans le même temps éclairé les aspects sur lesquels butte encore l'avènement d'une véritable égalité des droits entre salariés, quelle que soit leur orientation sexuelle. Pour, au final, à la manière d'un guide pratique, tenter d'apporter une réponse à ce qui constitue une organisation « gay-friendly ».

En voici quelques pistes :

Les bonnes pratiques

- Avoir identifié une personne « **sponsor** » au niveau de la direction et/ou une instance référente.
- Avoir analysé ses **process RH** et déterminer un plan d'actions:
 - ✓ pour éliminer toute éventuelle discrimination
 - ✓ pour favoriser la confidentialité
- Prévoir des **bénéfices identiques pour couples pacsés / mariés**
 - ✓ de la Mutuelle et Prévoyance
 - ✓ des jours de congés et prime d'un montant identique lors du Pacs
 - ✓ des aides au logement, avantages du CE
 - ✓ dans le cadre des mobilités
- Accorder le Congé paternité (congé parentalité) pour le conjoint de même sexe
- Prendre en compte l'orientation sexuelle dans un process interne de **remontée de réclamations** sur les discriminations
- Avoir **intégré l'orientation sexuelle** dans les formations diversité
- Reconnaître** les couples du même sexe dans les **manifestations internes**
- Avoir un lien avec un **événement** LGBT et/ou une **association** et le faire savoir en interne.

Les pratiques à éviter

- Considérer que **l'orientation sexuelle ne concerne pas l'entreprise**
- Oublier** l'orientation sexuelle dans les critères de discrimination
- S'interdire de prononcer les mots **gay, homosexuel(le), lesbienne, trans-genre**
- Laisser les stéréotypes prendre le dessus** dans les décisions RH
- Croire que ses **process RH** sont, par nature, non discriminants
- Penser que **faire son coming out** ne pose aucun problème surtout si la personne concernée a un haut niveau d'étude
- Croire que l'entreprise est gay-friendly car « on en connaît en interne »
- Extrapoler sur le **faible nombre de remontées de comportements discriminatoires**
- Laisser penser que **l'homophobie est acceptable** dans certains contextes et ne pas la sanctionner
- Limiter le gay friendly à un **gadget marketing** marque employeur

L'intégralité de l'étude Quick-scan est disponible sur :
le site diversité du groupe Randstad France : <http://diversité.randstad.fr>
le site de L'Autre Cercle : <http://www.autrecercle.org>

Méthodologie

- 26 organisations publiques et privées ont été interrogées entre mai et septembre 2011. Parmi les plus avancées sur le champ de la diversité, elles doivent être considérées comme pionnières et non comme représentatives.
- Elles ont répondu à 45 questions sur leur culture d'entreprise, leurs process et leurs outils RH.
- Les réponses ont été recueillies lors d'entretiens en face à face d'une à deux heures.

A propos du groupe Randstad France

Le groupe Randstad France fait partie du groupe Randstad, deuxième acteur mondial sur le marché des ressources humaines, fondé aux Pays-Bas en 1960. En France, il se place parmi les leaders en matière de services en ressources humaines avec en 2010 un chiffre d'affaires de 3.06 milliards d'euros. En 2010, le groupe (3900 collaborateurs-trices) aura délégué 77 450 intérimaires par jour et recruté 9 450 professionnels, en s'appuyant sur son réseau national et local de plus de 900 agences et bureaux.

Le groupe, qui est engagé depuis plusieurs années dans la lutte contre les discriminations, est la seule entreprise française de services en Ressources Humaines à avoir obtenu les labels « Egalité Professionnelle » (octobre 2008) et « Diversité » (janvier 2009), en reconnaissance des actions menées en faveur de la promotion de la Diversité au sein de l'entreprise.

En savoir plus : www.randstad.fr

A propos de l'Institut Randstad

Créé le 3 Janvier 2005, l'Institut Randstad pour l'Egalité des Chances et le Développement Durable est une association à but non lucratif régie par la loi de 1901. L'Institut Randstad permet de soutenir la politique du groupe Randstad France en matière de diversité et de développement durable en initiant des actions innovantes et en multipliant les partenariats institutionnels, publics et privés pour contribuer activement et concrètement à promouvoir le principe de l'égalité des chances.

En savoir plus : www.institutrandstad.com

A propos de L'Autre Cercle

L'Autre Cercle est l'une des principales associations homosexuelles nationales, regroupant des professionnels, hommes et femmes, du secteur public et privé et des professions libérales, qui sont socialement responsables et cultivent un réseau solidaire et convivial. Elle s'est fixée comme objectif la lutte contre l'homophobie, la lesbophobie et la transphobie dans le monde du travail. Créée en 1998, l'association s'est transformée en 2002 en fédération nationale d'associations régionales et compte plus de 680 adhérent-e-s. Après avoir publié le Livre Blanc de l'AC et organisé le 1^{er} colloque sur l'homophobie au travail en 2003, elle a créé l'Observatoire des Bonnes Pratiques de l'AC et l'AC Formation en 2004. Elle a rejoint les commissions « Diversité » de l'ANDRH et du CJD. Elle a été membre du Collectif « Egalité des chances, grande cause nationale 2006 », du Comité de pilotage de la Halde « 2007 année européenne de l'égalité des chances », de la Commission de labellisation du Label Diversité et de la commission de normalisation Afnor sur la norme Gestion de la diversité. Elle siège au comité LGBT du Défenseur des Droits. Elle est à l'initiative d'un projet Equal sur le sexisme et la lesbophobie « DELEDIOS » de 2005 à 2008 et a lancé le Prix de la Diversité de l'AC en 2010. Elle est membre de l'Inter-LGBT (réseau d'associations homosexuelles), de l'ILGA (International Lesbian and Gay Association), de l'EGMA (European Gay Managers Association) et co-fondatrice du RAVAD (Réseau d'Assistance aux Victimes d'Aggressions et de Discriminations). Outils à disposition : Bande dessinée, DVD pièce de théâtre, mini glossaire des discriminations, exposition itinérante, spots web, publications « Livre Blanc », « Diversité et travail », « vidéo témoignage ».

En savoir plus : www.autrecercle.org

Contacts Presse

Groupe Randstad France
Direction de la communication externe

01 41 62 22 07

Sophie Durand – 06 37 86 44 00

sophie.durand@randstad.fr

Sébastien Buffet – 06 01 35 25 39

sebastien.buffet@randstad.fr

Relations Presse - Agence Wellcom

01 46 34 60 60

Esthel Joubert-Gaillard – eig@wellcom.fr

Sonia El Ouardi – se@wellcom.fr

Raphaëlle Couloigner – rc@wellcom.fr

 <http://wellcom.fr/presse/randstad/>

Contact Presse L'Autre Cercle

La Mini Agence

Marie Charrière

06 61 63 16 01 - mariecharriere@laminiagence.com

L'Autre Cercle

Catherine Tripon

06 80 28 44 67 – catherine@ctripon.fr