

TÊTU

TÊTU Connect : « C'est en créant des entreprises inclusives qu'on génère plus de croissance »

TÊTU inaugure, mardi 16 avril 2019, TÊTU Connect, le premier forum de la diversité LGBT en entreprise. Parmi les intervenant.e.s lors du lancement, l'économiste Marie-Anne Valfort, qui s'est récemment intéressée à l'inclusion des minorités sexuelles et de genre dans les pays de l'OCDE pour « Panorama de la société 2019 » Interview.

Quels sont les principaux enseignements que vous reprenez du panorama de la société 2019 de l'OCDE (l'Organisation de coopération et de développement économiques), en ce qui concerne les personnes LGBT ?

J'en retiens trois. Le premier enseignement, c'est que les personnes LGBT représentent finalement une minorité de taille très significative. Aucun recensement n'a jamais inclus de question sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, mais on dispose malgré tout de plus en plus d'enquêtes nationales représentatives qui intègrent ces questions et dont les résultats sont éloquentes. Par exemple, aux Etats-Unis, l'enquête de suivi Gallup Daily montre, qu'en 2017, 4,5% de la population adulte américaine se définissait comme LGBT, ce qui représente plus de 11 millions de personnes.

Les enquêtes nationales montrent également que la proportion de personnes LGBT est en constante augmentation. Et l'on s'attend à ce que cette tendance se poursuive dans les années à venir car elle est tirée par les jeunes générations, beaucoup moins réticentes à révéler qui elles sont. Plus de 8% des jeunes nés entre 1980 et 1999 se définissent comme LGBT aux Etats-Unis !

Comme deuxième enseignement, je retiens que, même si les attitudes à l'égard des personnes LGBT s'améliorent partout dans le monde, nous sommes encore assez loin du compte. Dans les pays de l'OCDE, une personne LGBT sur trois déclare avoir été victime de discrimination en raison de son orientation sexuelle ou de son identité de genre au cours des 12 derniers mois. Cette perception subjective est confirmée par des mesures plus objectives de la discrimination. Sur le marché du travail par exemple, les personnes LGBT ont des taux d'emploi et de salaire significativement inférieurs aux personnes non LGBT. Les "testing" utilisés pour mesurer la discrimination à l'embauche ont sur ce point été très révélateurs : à CV équivalent, un candidat a 50% de chances en moins d'être rappelé par un employeur s'il est perçu comme LGBT et non comme hétéro et/ou cisgenre.

"C'est en créant des sociétés inclusives qu'on génère plus de croissance et plus de bien-être."

Enfin, notre étude montre que les discriminations ont un impact très négatif sur la santé psychique des personnes LGBT, avec un lien de cause à effet clair. Sans surprise, les enquêtes confirment que les personnes LGBT sont beaucoup plus exposées que les autres aux risques psycho-sociaux.

Comment recenser les personnes LGBT en France ?

Cela a été fait en 2006, dans le cadre de l'enquête "Contexte de la sexualité", concernant les personnes homosexuelles et bisexuelles. Il serait possible de renouveler l'expérience, en introduisant des questions sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans des enquêtes de plus grande taille, comme l'enquête emploi, en prenant toutes les précautions que le RGPD exige (Règlement général sur la protection des données, *ndlr*), et en donnant aux personnes interrogées des garanties d'anonymat. Il faut exploiter les marges de manoeuvre que laisse le RGPD pour dresser un état des lieux de la situation socio-économique des personnes LGBT en France, dont on ne dispose pas aujourd'hui.

Peut-on affirmer que l'exclusion des personnes LGBT freine le développement économique des pays de l'OCDE ?

L'exclusion freine clairement le développement économique. L'impact négatif sur la croissance d'un pays transite à travers plusieurs créneaux. Premièrement, la discrimination entrave les performances scolaires des élèves perçus comme LGBT, en raison du harcèlement dont ils sont victimes à l'école. La discrimination réduit également la production en évinçant les talents LGBT du marché du travail. Enfin, elle sape la

productivité des salariés LGBT en les contraignant à rester dans le placard, ce qui représente une charge mentale qui les empêche de réaliser leur potentiel.

De manière générale, c'est en créant des sociétés inclusives qu'on génère plus de croissance, d'équité, et donc de bien-être, pour toutes et tous.

Comment favoriser l'embauche de personnes LGBT dans les entreprises, et particulièrement à des postes à responsabilité ?

Il est nécessaire que les entreprises oeuvrent à la création d'un environnement plus inclusif à l'égard des salariés LGBT car, si les critères du sexe, de l'âge et du handicap sont au coeur des politiques de diversité, ceux de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre en sont trop souvent absents.

Ces politiques doivent passer par une communication claire des entreprises, à tous les niveaux du management, sur leur engagement à garantir à tous les salariés, y compris les salariés LGBT, un climat bienveillant. Il faut, dès les séminaires d'intégration des nouvelles recrues, leur signaler qu'elles sont les bienvenues si elles sont LGBT, en les informant par exemple de la présence de réseaux "LGBT et alliés" dont les entreprises ont intérêt à favoriser le développement et l'implication dans la définition des politiques diversité.

Il est également essentiel que les entreprises mettent à disposition des salariés LGBT un dispositif d'alerte qui permette de recueillir les plaintes pour discrimination et harcèlement et que les auteurs d'actes LGBTphobes, si ces actes sont avérés, soient sanctionnés, si possible en rendant

la sanction publique (sans divulguer toutefois le nom de la personne punie) afin que tous les salariés soient conscients de l'importance que leur organisation accorde à la lutte contre les LGBTphobies.

Enfin, l'accompagnement des personnes transgenres est incontournable et passe notamment par un travail de pédagogie à destination des collègues qui peuvent tout ignorer de la transidentité, et donc multiplier les maladresses.

“Les pays de l’OCDE ne se situent qu’à mi-chemin de la pleine acceptation sociale de l’homosexualité, obtenant la note de cinq sur une échelle de 1 à 10”, peut-on lire dans le rapport de l’OCDE. Comment améliorer ce constat ?

Deux politiques sont prioritaires. Tout d’abord, apprendre aux individus à lutter contre leurs biais conscients et inconscients à l'encontre des personnes LGBT, et ce dès l’école. L’OCDE travaille très activement à l’évaluation de l’impact des interventions en milieu scolaire visant à réduire les LGBTphobies pour identifier les formats d’intervention qui fonctionnent, en vue de les généraliser.

En parallèle, il faut également faire avancer les droits des personnes LGBT. Car quand on les fait évoluer, on réduit les inégalités de traitement, mais on contribue aussi à modeler les normes sociales. Par exemple, des études récentes, notamment en Europe, ont montré que l’acceptation de l’homosexualité a progressé beaucoup plus rapidement dans les pays qui ont légalisé le mariage pour tous. Mais beaucoup reste à faire, y compris dans ces pays. En France par exemple, la PMA n'est toujours pas ouverte aux couples de mêmes sexe.

L'OCDE publiera, en décembre 2019, un rapport complet sur le degré d'inclusion des lois et politiques à l'égard des populations LGBT dans les 36 pays de l'OCDE pour évaluer le chemin parcouru, et celui qui reste à parcourir, pour une pleine égalité des droits des personnes LGBT.