Discrimination perçue au travail et (ré)aménagements identitaires de jeunes recrues d'orientation sexuelle minoritaire

Poyraz Sahin

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/9917>

DOI : [10.4000/osp.9917](https://doi.org/10.4000/osp.9917)

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 1 décembre 2018

Pagination : 753-759

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Poyraz Sahin, « Discrimination perçue au travail et (ré)aménagements identitaires de jeunes recrues d'orientation sexuelle minoritaire », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 47/4 | 2018, mis en ligne le 01 décembre 2020, consulté le 17 décembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/osp/9917> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.9917>

Ce document a été généré automatiquement le 17 décembre 2020.

© Tous droits réservés

Discrimination perçue au travail et (ré)aménagements identitaires de jeunes recrues d'orientation sexuelle minoritaire

Poyraz Sahin

1. Introduction

- 1 La population spécifique issue de la minorité à laquelle nous nous sommes intéressés dans cette thèse se compose d'un groupe de jeunes adultes se reconnaissant une orientation sexuelle homosexuelle et/ou bisexuelle qui débutent dans leur milieu professionnel. Plus précisément, nous avons choisi de prêter attention à la période d'intégration des jeunes LGB (lesbiennes, gays, bisexuels), l'intégration étant entendue ici comme processus psychosocial permettant à une personne ou à un groupe de devenir membre d'un groupe plus vaste par l'adoption des valeurs et des normes qui sont les siennes propres.

2. Fondements théoriques

- 2 Notre thèse prend appui sur trois axes théoriques centraux : le premier axe renvoie aux processus de socialisation à travers l'expérience antérieure survenus dans la sphère familiale et scolaire qui pourraient impacter les choix d'orientation professionnelle avant la période d'intégration au sein d'une société où les normes hétérosexistes sont dominantes. Pour ces jeunes adolescent.e.s, l'homophobie à l'école, la peur d'être rejeté.e et la crainte des réactions des proches à l'annonce d'une orientation sexuelle non normative rendent les processus de construction identitaires difficiles, même si notre société évolue (Sahin, & Olry-Louis, 2017).

- 3 Le deuxième axe renvoie aux milieux socioprofessionnels, au statut occupé par les jeunes recrues, aux processus d'accompagnement et de la politique de la diversité dans l'organisation ; il s'agit de mettre en lumière la discrimination perçue au travail et les stratégies identitaires, notamment de présentation de soi, en insistant sur les liens entre les deux. Dans cet axe, la question de la discrimination perçue qui renvoie au sentiment d'être menacé d'un traitement injuste à cause de son orientation sexuelle et les différentes stratégies de présentation de soi dans le milieu professionnel occupent une place fondamentale. Chung, Williams et Dispenza (2009) proposent un modèle composé de cinq stratégies de présentation de soi utilisées par les homosexuel.le.s au travail : le jeu qui a pour but d'entretenir une relation hétérosexuelle en public afin de prouver sa préférence pour les personnes de sexe opposé ; le faux-semblant, stratégie qui requiert la construction de fausses informations pour faire croire qu'on est hétérosexuel.le ; la couverture, qui repose sur une censure de toute information qui pourrait révéler l'orientation sexuelle du sujet ; la révélation implicite, qui implique de se comporter naturellement sans mentir sur sa vie mais sans non plus révéler ouvertement son homosexualité ; et enfin la révélation explicite, qui consiste à s'assumer explicitement en tant qu'homosexuel.le.
- 4 Enfin, le dernier axe s'intéresse à l'impact des expériences subjectives avant et pendant l'intégration sur les représentations de l'orientation sexuelle minoritaire, du milieu professionnel et des projets d'avenir professionnel. S'orienter, c'est projeter dans le futur une image de soi possible et avoir le souci de se réaliser par son activité professionnelle. Les enjeux psychologiques de cette élaboration de soi sont cruciaux, ils s'élaborent en fonction du sexe, de la classe sociale, de l'histoire familiale, etc. (Audebert, 2015).
- 5 Dans cette étude, nous avons mis en avant, d'une part, l'approche de l'ego-écologie intégrative proposée par Zavalloni & Louis-Guérin (1984) qui considère que le sujet est l'auteur, l'acteur l'observateur de son environnement socioculturel. À travers son vécu subjectif, l'individu participe activement à la construction de sa dynamique identitaire. D'autre part, nous avons adopté l'approche d'une « socialisation active » proposée par Malrieu (1973) selon laquelle l'individu est intégré et impliqué dans différentes sphères de vie, dans une pluralité de groupes d'appartenance (professionnels, familiaux, et autres), de cadres de références et d'organisation, considéré ainsi comme actif dans sa propre socialisation.

3. Problématique et méthodologie de la recherche

- 6 Les questions qui orientent notre étude pourraient être formulées ainsi :
 - Dans quelle mesure les expériences antérieures (positives ou négatives) survenues dans la sphère familiale, scolaire ou environnementale peuvent-elles impacter les choix d'orientation professionnelle, d'une part, et les attentes/stratégies identitaires, notamment en termes de présentation de soi, élaborées par les jeunes recrues au début de leur période d'intégration ?
 - Compte tenu de la présence de discours hétéro-normatifs dans les organisations et du risque de stigmatisation des jeunes recrues ayant une orientation sexuelle homosexuelle ou bisexuelle, comment ces dernières traversent-elles la période d'intégration au sein d'une organisation où leur identité reste minoritaire, notamment du point de vue des stratégies de présentation de soi ?

- Quelles sont les incidences de la traversée de cette période sur le réaménagement identitaire et sur le projet d'avenir ? En particulier, dans quelle mesure la discrimination perçue pendant le parcours scolaire et à la période d'intégration influence-t-elle les sentiments d'appartenance groupales (identitaire et professionnelle) et les projets d'avenir ?
- 7 Notre étude repose sur une hypothèse générale selon laquelle les processus d'intégration, de socialisation organisationnelle et de projet d'avenir sont sous l'influence de la présence de normes hétérosexistes et d'une discrimination perçue au travail, d'une part, de l'identité sexuelle construite antérieurement dans les différentes sphères de vie, d'autre part.
 - 8 Dans notre étude, nous accordons une importance particulière aux stratégies de présentation de soi mises en place par les jeunes LGB, dont nous faisons l'hypothèse qu'elles sont en lien avec la discrimination perçue et varient en fonction du statut (cadre/non-cadre) des jeunes recrues, ainsi que du milieu socioprofessionnel dans lequel ils.elles exercent (plutôt *gay friendly* ou non).
 - 9 Pour mener à bien notre étude, nous avons privilégié une démarche qualitative fondée sur deux études : nous avons réalisé un entretien de type récits de vie proposé par Demazière et Dubar (1997) pour comprendre la trajectoire identitaire, scolaire et professionnelle des jeunes LGB avant et durant la période d'intégration et le sens accordé à leur vécu subjectif en tant que salarié.es issus de la minorité, notamment sur les plans des relations professionnelles, des stratégies de présentation de soi et de la perception de la discrimination au travail. Ensuite, six mois après, nous avons réalisé un entretien conforme à la méthode de l'investigateur multistade de l'identité sociale (IMIS) de Zavalloni, & Louis-Guérin (1984, 2007) pour chercher à appréhender les mécanismes complexes de l'identité des jeunes minorités LGB à travers une perspective idiosyncrasique respectueuse de l'originalité des sujets et à comprendre dans quelle mesure les normes dominantes hétérosexistes influencent la perception de l'identité LGB et de l'identité professionnelle de ces sujets.

4. Population

- 10 L'échantillon comprend 12 jeunes adultes dont 8 hommes homosexuels, 2 femmes homosexuelles, 2 hommes bisexuels, âgés de 20 à 28 ans (l'âge moyen est 24,5 ans) provenant de différentes villes d'Île-de-France et débutant dans leur milieu professionnel. À partir de cet échantillon, nous avons construit quatre groupes, en croisant le statut cadre/non cadre et les deux milieux professionnels choisis.

5. Résultats

5.1. Les résultats concernant les récits de vie

- 11 Les résultats d'une analyse structurale montrent que le sens accordé au vécu personnel s'est inscrit dans l'histoire particulière de chacun, les trajectoires individuelles étant autant liées au contexte sociétal qu'aux relations dialectiques identitaires propres à une orientation sexuelle minoritaire et à une identité sociale et professionnelle. Retenons que la présence des normes hétérosexistes et l'absence de politiques de la diversité au travail influencent de manière négative la visibilité des jeunes LGB. Ces

dernier.ère.s sont très souvent préoccupé.es par les éventuelles conséquences du *coming-out* sur leur carrière professionnelle. Quant à l'analyse thématique, elle a permis de faire émerger six thèmes centraux : les motifs du choix d'orientation professionnels, les pratiques de socialisation organisationnelle, les perspectives d'avenir professionnel, la discrimination dans le milieu professionnel, les stratégies de présentation de soi au travail et les motifs de dissimulation ou de dévoilement au travail.

- 12 L'ensemble des résultats met en lumière les points suivants : premièrement, la quasi-totalité des participant.e.s ont affirmé qu'ils ont été confronté.e.s à des actes homophobes durant leur scolarité. Ces actes homophobes peuvent revêtir plusieurs formes (violences verbales, moqueries, crachats, menaces et insultes). Deuxièmement, révéler son orientation sexuelle au travail reste une décision délicate qui dépend de la personnalité de l'individu, de sa position professionnelle, du type de lien qui s'établit avec les autres membres de l'organisation à laquelle il appartient, ainsi que des caractéristiques de l'organisation perçue. Les principaux motifs de la dissimulation de l'orientation sexuelle restent la peur de conséquences sur la carrière professionnelle, ainsi que la présence de normes hétérosexistes au sein du travail, notamment dans les discussions avec les collègues. De ce fait, la plupart des personnes interviewées ont préféré dissimuler leur orientation sexuelle. Le dernier point concerne la manière dont ces jeunes travailleur.se.s traversent cette période d'intégration au sein d'une organisation où leur identité est minoritaire, nous avons appris que les pratiques de socialisation mises en place sont très inégales, certains sujets apparaissant très accompagnés, d'autres pas du tout.

5.2. Les résultats concernant l'IMIS

- 13 La deuxième étude empirique en suivant le protocole de la méthode IMIS sous les angles de l'orientation sexuelle minoritaire, du milieu professionnel et de débutant.e dans l'organisation nous a permis de constater que l'ensemble des participant.e.s ont attribué une image positive et valorisante aux trois groupes d'appartenance. Plus précisément, l'analyse de la dynamique identitaire nous a montré que les expériences antérieures de la discrimination durant le parcours scolaire et dans le milieu professionnel renforcent l'appartenance de groupe de l'orientation sexuelle. Ils montrent également que, quel que soit le milieu professionnel, les sujets sont presque unanimes pour valoriser le sens et les valeurs de leur groupe d'appartenance du milieu professionnel. Un deuxième point concerne le statut occupé par les jeunes recrues dans leur milieu professionnel. Selon les analyses, la quasi-totalité des sujets partage une vision commune de la socialisation professionnelle : elle passe par la recherche d'informations qui concernent tout ce qui permet de réaliser les tâches requises de l'emploi (l'exécution du travail, les compétences et l'habilité à les développer, les règles et les procédures à appliquer) et par la construction de relations professionnelles. Les nouveaux.elles font des efforts pour développer de bonnes relations avec leurs collègues, leurs supérieur.e.s hiérarchiques. Le noyau central de ces éléments qui concorde aussi avec les résultats des entretiens des récits de vie semble être le rôle proactif qu'ils jouent dans leur propre socialisation professionnelle. Affirmer le rôle actif du sujet, l'approche active de la socialisation organisationnelle contribue à prévoir la capacité de réussir du sujet lors de sa socialisation organisationnelle.

BIBLIOGRAPHIE

- Audebert, P. (2015). *Construction des identités professionnelles chez de jeunes professeurs des écoles issus des immigrations : le rôle des relations interpersonnelles des contextes familial et scolaire*. Thèse de doctorat non publiée. Conservatoire National des Arts et Métiers, Paris.
- Chung, Y.B., Williams, W., Dispenza, F. (2009). Validating work discrimination and coping strategy models for sexual minorities. *The Career Development Quarterly*, 58, 162-170.
- Demazière, D., & Dubar, C., (1997). *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion*. Paris : Nathan.
- Malrieu, P. & Malrieu, S. (1973). La socialisation. In H. Gratiot-Alphandéry, & R. Zazzo (Eds.), *Traité de psychologie de l'enfant*, 5, (pp. 10-234). Paris : Puf.
- Sahin, P., & Olry-Louis, I. (2017). La formation des intentions professionnelles des adolescent.e.s se reconnaissant dans une orientation sexuelle minoritaire. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 46(1), 89-119.
- Sahin, P., & Olry-Louis, I. (2016). Discrimination perçue et stratégies identitaires mise en place par les jeunes recrues d'orientation sexuelle minoritaire. *Psychologie sociale*, 38(2), 57-74.
- Zavalloni, M., & Louis-Guérin, C. (1988). La transdimensionnalité des mots identitaires : explorations écoécologiques. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 1, 173-187.

AUTEUR

POYRAZ SAHIN

Doctorant au LAPPS (Laboratoire parisien de psychologie sociale, EA 4386) Thèse soutenue le 28 novembre 2018 à l'université Paris Ouest-Nanterre-La Défense à Nanterre, dirigée par Isabelle Olry-Louis, professeure des universités en psychologie de l'orientation, LAPPS (Laboratoire parisien de psychologie sociale, équipe travail, ergonomie, orientation et organisations, EA 4386), université Paris Ouest-Nanterre-La Défense.