

Institut de Psychologie
Université Lumière Lyon 2
5 avenue Pierre Mendès
69500 Bron



MEMOIRE DE RECHERCHE

En vue de l'obtention du
Master 1 Psychologie Sociale et du Travail

Une question de l'homosexualité masculine : Le dévoilement dans le monde du travail

Effectué sous la direction de : Rommel Mendès-Leite et Bruno Cuvillier

Par : Raphael MARQUE

Numéro étudiant : 2098688

Promotion : 2009/2010

Jury de soutenance : Rommel Mendès-Leite et Bruno Cuvillier
Lyon, le 31 mai 2010

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier en tout premier lieu, Rommel Mendès-Leite, qui a dirigé ce mémoire avec enthousiasme, merci pour sa confiance, son soutien et sa considération pour mon travail.

Je remercie également Bruno Cuvillier, d'avoir accepté de co-diriger cette étude, de s'être montré toujours disponible et aidant, notamment dans le traitement des données.

J'ai eu également le plaisir d'être en relation avec les associations Moove et le Forum Gay et Lesbien, ses présidents et ses adhérents, grâce auxquels j'ai pu réaliser les focus group.

Merci à Alain Mogniotte pour sa participation au commencement de ce travail de recherche et à Olivier Borel pour son aide précieuse dans l'élaboration du questionnaire et pour sa participation à sa diffusion, qui a été un élément déterminant dans mon travail.

Enfin un grand merci à mes proches pour leurs nombreuses relectures et leur soutien.

AVERTISSEMENT

L'homosexualité est une construction plurielle intervenant dans de nombreux champs disciplinaires et sociétaux comme la psychologie sociale, la psychanalyse, le droit, la sociologie, l'histoire, l'anthropologie, le journalisme, le cinéma et la littérature. Elle regroupe donc un ensemble complexe de définitions, de discours, d'opinions et de représentations.

Aborder l'étude de l'homosexualité visant à sa compréhension nécessite un travail de questionnement personnel préalable : interroger ses préjugés, ses craintes, entrevoir une éventuelle répulsion envers cet objet, reconnaître ses représentations, ses appréhensions et ses idées reçues sur les origines, causes ou conséquences de l'homosexualité.

A l'inverse, défendre et promouvoir l'homosexualité, sans l'interpeller dans sa nature, son histoire et son contexte est tout aussi dangereux.

L'homosexualité sera traitée, pensée comme un objet : objet social, objet culturel, objet d'étude. Nous avons tenté de maintenir tout au long du mémoire une attitude objective et distancée par rapport à l'objet grâce à l'exposition de différents concepts et à la méthodologie, s'abstenant de parti pris, face à un objet parfois complexe.

Il reste à préciser que la rédaction de ce mémoire s'inscrit dans l'histoire, la culture et la littérature de l'Europe et de l'Amérique du nord. La pensée est occidentale dans ses aspects théoriques et méthodologiques.

Enfin, nous rappelons que les travaux sont menés à partir d'une population française.

AVANT-PROPOS

Ce mémoire appréhende l'homosexualité masculine. Les parties théoriques et méthodologiques se basent sur une population uniquement composée d'hommes homosexuels.

Ce n'est pas par manque de considération pour l'homosexualité en général et plus particulièrement pour l'homosexualité féminine mais par l'impératif d'un travail centré sur un type d'homosexualité. C'est aussi une décision d'ordre pratique et de faisabilité qui nous a permis de restreindre l'étendue de la recherche, d'éviter des complications méthodologiques et d'accéder à plus de précision dans le temps imparti.

En effet, il y a une grande différence dans les mécanismes de construction et d'acceptation de soi dans l'homosexualité féminine et masculine : il est donc difficile de faire un travail regroupant les deux populations

D'un point de vue méthodologique, l'intérêt porté aux hommes homosexuels est expliqué par le fait qu'ils ont une plus grande visibilité dans les associations lyonnaises, et sont donc plus faciles à interviewer. De plus, dans le rapport SOS homophobie 2009, 85% des appels reçus pour des cas de discriminations au travail ont pour origine des hommes.

D'autre part, la problématique de la lesbophobie se confond parfois avec le sexisme, ce qui dans la méthodologie aurait pu être un biais important altérant la validité de ce mémoire.

Enfin, un grand nombre d'études se consacrant aux lesbiennes montre bien que, d'une part, il y a une différenciation claire de l'objet à opérer entre plusieurs homosexualités et, d'autre part, une impossible réduction à un seul objet.

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS	1
AVERTISSEMENT	2
AVANT PROPOS	3
INTRODUCTION	5
CADRE THEORIQUE	7
I) L'homosexualité	7
A. Définition de l'homosexualité ; Se définir homosexuel	7
B. Histoire de l'homosexualité à travers les représentations	9
a. Les représentations sociales	9
b. L'homosexualité d'hier pour mieux comprendre celle d'aujourd'hui	10
II) Du stigmaté à l'homophobie en passant par l'hétéronormalité	15
A. Le stigmaté	15
B. L'hétéronormalité	17
C. L'homophobie	19
III) L'homosexualité dans le monde du travail	20
A. La virilité	21
IV) La diversité	22
A. L'homosexualité une facette de la diversité au travail	23
PROBLEMATIQUE ET HYPOTHESES	25
METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE	26
I) Les focus group	26
A. Présentation	26
B. Réalisation	27
II) Le questionnaire	28
A. Elaboration	28
B. Administration	29
III) Les entretiens	30
IV) Les limites	31
V) La triangulation	32
PRESENTATION DES RESULTATS	34
I) Présentation de l'échantillon	34
II) Présentation des résultats	36
III) Discussion	47
A. Réponses à la problématique	47
B. La visibilité contre l'homophobie	50
C. Piste de réflexions	51
CONCLUSION	53
BIBLIOGRAPHIE	55
ANNEXES	59
RESUME DE LA RECHERCHE	

INTRODUCTION

Hommes politiques, artistes, stars peuvent désormais dévoiler sans crainte leur homosexualité. Cela ne nuit plus à leur carrière, dans certains cas cela peut même la doper en surfant sur la vague du « *Gay friendly* ». Cette tendance résulte d'une évolution durant la seconde moitié du XXe siècle, où l'homosexualité a officiellement quitté le domaine de la déviance. En 1973, l'autorité psychiatrique la plus réputée dans le monde, l'APA (*American Psychiatric Association*), a retiré l'homosexualité du DSM-III (*Diagnostic and Statistic Manuel*) qui la qualifiait de trouble psychiatrique. Récemment, en Europe le traité d'Amsterdam en 1997 est venu compléter la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et stipule que nul ne doit être victime de discrimination en raison de son orientation sexuelle. En France, le délit d'homosexualité a disparu du Code pénal en 1986.

L'homosexualité rime souvent avec discrimination, exclusion et inégalité : cela peut aller de la peine de mort (Iran, Pakistan, Afghanistan, ...) jusqu'aux plaisanteries habituelles dans les cours de récréation. Même si la gravité n'est évidemment pas la même, ce que l'on nomme aujourd'hui homophobie répond à cette même logique d'infériorisation, d'exclusion, de stigmatisation et parfois d'anéantissement de l'autre.

On retrouve l'homophobie dans toutes les sphères de la société : l'école, la famille, le sport et aussi le monde du travail. Une étude sur l'homophobie dans l'entreprise (basée sur 1413 homosexuels partout en France), publiée en mars 2008 par la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité), montre que 66% des homosexuel(les) ne révèlent pas leur homosexualité sur leur lieu de travail. 85% disent avoir au moins une fois ressenti une homophobie implicite (rejet, rumeurs, dénigrement...), tandis que 40% disent en avoir été directement victimes (moqueries, blagues, insultes, chantage, licenciement).

L'orientation sexuelle est un motif de discrimination trop souvent oublié dans les discours et les politiques des services des ressources humaines. Promouvoir la diversité au travail, c'est inclure dans l'entreprise toutes les personnes en fonction de leurs compétences et leur permettre de développer leur parcours tout au long de leur vie professionnelle. Les discriminations liées à l'âge, au genre, à l'origine, au handicap, mais aussi à l'orientation

sexuelle sont une réalité quotidienne.

Le problème de la diversité dans le cas des homosexuel(les) est que ceux-ci constituent une minorité peu visible, voire invisible, c'est-à-dire qu'ils ne portent pas sur eux cette caractéristique (contrairement au sexe, à la couleur de peau ou à l'âge par exemple). De plus ils sont nombreux à se cacher et à vivre dans le non-dit.

Ce problème qui toucherait quelques centaines de milliers de personnes en France amène à s'interroger : pourquoi un grand nombre d'homosexuels ne se dévoilent pas au travail ? Comment gèrent-ils leur homosexualité au travail ? Comment obtenir une meilleure visibilité ? Comment aller vers un mieux-être au travail pour les homosexuels ?

Pour répondre à ces questions, ce mémoire aborde dans la partie théorique différents concepts qui permettent d'appréhender la problématique soulevée. Proposer une étude sur l'homosexualité, amène évidemment à se positionner sur une définition claire et à faire un point sur l'histoire de celle-ci. Nous étudierons ensuite les relations entre l'homosexuel et la société et les problèmes qu'elles posent, spécialement dans la sphère du travail. Enfin, nous terminerons par la notion de diversité au travail.

La seconde partie de notre développement couvre la méthodologie de ce mémoire. Nous présentons, avec des apports théoriques, les différentes méthodes de recueil de données utilisées, la population étudiée et explicitons les limites qui interviennent dans un tel travail de recherche.

Enfin, la troisième et dernière partie, présente l'ensemble des résultats obtenus en regard des hypothèses proposées, avec une analyse en lien avec les éléments théoriques. Enfin, la discussion permettra, grâce aux éléments de réponse à la problématique de l'étude, d'exposer des perspectives à celle-ci et de proposer des pistes de réflexion.

CADRE THEORIQUE

I) L'homosexualité

A. Définition de l'homosexualité ; Se définir homosexuel

C'est une tâche difficile, beaucoup plus qu'il n'y paraît, de définir l'homosexualité. A notre époque, elle évoque tellement d'images, de ressentis, parfois d'incompréhensions ou de répulsions, qu'il est important d'essayer de l'appréhender comme un objet d'étude comme un autre, de façon scientifique en s'accordant sur une définition commune de ce mot qui emprunte tellement de sens.

Un grand nombre d'auteurs se sont penchés sur la définition de l'homosexualité, mais tous n'en ont pas la même conception. Oraison (1975) par exemple, ne parle pas d'homosexualité, qui est pour lui une notion beaucoup trop abstraite, il parle des individus homosexuels ayant une attirance explicite et des rapports sexuels avec des personnes du même sexe.

Nous voyons ici la différence que Corraze (1982, p. 7), fait entre homosexualité « qui qualifie un comportement » et homosexuel, « qui qualifie un trait ou une spécificité attribuée à la personnalité ». Il est important dans notre démarche, pour bien comprendre ce qu'est l'homosexualité, de différencier ces deux notions que l'on a tendance à confondre et à intégrer plusieurs paramètres pour avoir une approche plus synthétique et précise.

Si nous nous contentons des définitions communes que l'on trouve dans les dictionnaires généraux (*Le petit Larousse*, 2004 ; *Le petit Robert*, 2003), l'homosexuel est une personne qui éprouve une attirance sexuelle plus ou moins exclusive pour les individus de son propre sexe.

Cette définition est bien éloignée de la complexité que révèle cette notion d'homosexualité. Cette idée d'orientation comme aspect indispensable de l'homosexualité est appuyée par Overing *et al* (1967, cité par Gueboguo, 2006, p. 38) qui selon lui désigne « toutes les activités dans lesquelles l'effet d'attraction et de stimulation résulte de l'attirance éprouvée

pour quelqu'un de même sexe. » Dans ce cas c'est donc l'orientation sexuelle qui qualifie l'homosexualité.

Néanmoins, l'orientation sexuelle n'intègre pas assez certains aspects pour parler d'homosexualité. Certaines personnes peuvent ressentir un désir seulement pour une personne du même sexe en particulier et pas forcément pour l'ensemble des personnes du même sexe. D'autres personnes peuvent ressentir un désir très fort mais plus comme un fantasme isolé qu'autre chose sans jamais passer à l'acte.

Kinsey cité par Corraze (*op. cit.*, p. 8), s'attache plus à l'acte homosexuel. En 1948, il propose une définition sur l'homosexualité en se focalisant sur l'activité, c'est-à-dire le comportement : « un homosexuel est un individu qui a eu des contacts l'ayant conduit à l'orgasme avec un membre de son propre sexe ».

Cette définition nous semble incomplète, une activité homosexuelle n'explique pas complètement l'homosexualité d'une personne. Par exemple, il arrive durant l'adolescence que des personnes aient des pratiques sexuelles avec d'autres personnes du même sexe, ou il arrive qu'une personne durant sa vie expérimente un ou plusieurs rapports homosexuels sans pour autant qu'il y ait une réelle attirance homosexuelle et que cela influe systématiquement sur son orientation sexuelle définitive.

Corraze (*op. cit.*) amène un troisième aspect qui nous paraît important : il s'agit de l'identité sexuelle. En effet, des personnes sont attirées par des personnes du même sexe, ont des relations sexuelles avec elles mais ne se voient pas, ne se définissent pas comme des personnes homosexuelles (certaines d'entre elles évoquent une bisexualité). Nous mettons alors en avant l'importance de l'identité homosexuelle, c'est-à-dire le fait que la personne se reconnaisse comme une personne homosexuelle. Il faut que l'individu s'accepte comme tel, cette acceptation est le résultat d'une construction personnelle qui passe par plusieurs étapes et se fait, parfois, sur une longue durée (*cf.* Annexe N°1).

Se définir homosexuel est difficile, nous voyons bien qu'il n'y a pas un clivage, une séparation franche et qu'on ne peut pas opposer homosexualité et hétérosexualité, sachant que dans notre vie et selon le contexte, nous pouvons passer dans l'une ou l'autre catégorie pendant une période plus ou moins longue.

Il est complexe de définir, de dénombrer et parfois même de nommer l'homosexualité, tant celle-ci se présente sous plusieurs formes en fonction de la personnalité et du contexte. Beaucoup d'auteurs ont favorisé certains aspects de l'homosexualité pour la définir, les uns se sont focalisés sur l'attraction, d'autres sur les pratiques homosexuelles, et enfin d'autres sur l'identité.

Dans un souci de répondre convenablement à la question de ce qu'est l'homosexualité, nous avons choisi d'intégrer ces différents aspects dans une même définition.

Nous parlerons d'homosexualité lorsque l'orientation sexuelle est en accord avec les actes et qu'elle soit suffisamment acceptée par l'individu, pour qu'il puisse se définir comme homosexuel.

B. Histoire de l'homosexualité à travers les représentations sociales

Pour bien se représenter et comprendre l'homosexualité, il est souhaitable de s'attarder sur son histoire. L'homosexualité telle que nous la connaissons aujourd'hui est bien différente de celle qui était présente durant l'Antiquité ou au Moyen-âge par exemple. La notion même d'homosexualité n'existait pas encore et les représentations de cet objet étaient alors bien différentes.

Nous allons nous rendre compte que l'homosexualité a évolué dans le temps. Elle est passée selon les civilisations et les époques d'une simple sexualité comme une autre, à une déviance, puis à une maladie mentale. Elle est passée d'une certaine valorisation sociale à un acte immoral et dangereux puni par la loi.

Comme l'indique le titre de cette partie nous allons appréhender l'homosexualité dans son histoire à travers ses représentations sociales. Avant d'aborder l'homosexualité d'hier pour mieux comprendre celle d'aujourd'hui, un point sur les représentations sociales est nécessaire pour bien comprendre l'impact de celles-ci.

a. Les représentations sociales

Moscovici en 1961 propose la théorie des représentations sociales en reprenant la théorie de Durkheim sur la notion de représentation collective. Pour lui, les représentations sociales

sont un mélange de savoirs dit « naïfs » qui permettent de comprendre et d'interagir avec l'environnement.

Abric (cité par Roussiau & Bonardi, 2001, p. 15) lui en donne la définition suivante : « ensemble organisé et hiérarchisé des jugements des attitudes et des informations qu'un groupe social donné élabore à propos d'un objet ». Les représentations sociales de l'homosexualité dépendent d'un ensemble d'informations, de croyances données dans une culture donnée, à une époque donnée. Ces représentations sont donc construites et soumises par des savoirs réels socialement partagés par un groupe d'individus qui y adhère. Selon le groupe, sa culture et son époque, la réalité sociale d'une chose peut être bien différente : l'homosexualité est donc une construction collective de la réalité sociale traduite par un groupe donné à un moment bien précis dans l'histoire. Suivant cette construction, l'homosexualité est plus ou moins intégrée, acceptée ou pas dans la réalité sociale du moment.

L'histoire de l'homosexualité est très peu connue, pourtant elle apporte énormément de réponses à la compréhension de l'homosexualité actuelle et de la relation que nous en avons aujourd'hui. C'est pourquoi, nous allons procéder à une description chronologique de l'homosexualité afin de mieux appréhender l'évolution de ses représentations.

b. L'homosexualité d'hier pour mieux comprendre celle d'aujourd'hui

L'Antiquité

Les rapports sexuels entre hommes étaient courants et ne provoquaient aucun débat, aucune répulsion. Ils remplissaient une fonction sociale et étaient même encouragés entre un adulte et un jeune homme, comme une initiation à la sexualité, un rite social de passage : la pédérastie permettait au jeune adolescent de s'émanciper et de devenir un homme. Elle était tout à fait admise et légitime et même valorisée. En effet, elle était liée au culte du corps prôné à cette époque où l'érotisme masculin viril était célébré. Avoir un jeune homme, répondant aux critères de beauté de l'époque, était valorisant pour le plus âgé.

Outre la fonction sociale de rite de passage, les rapports sexuels entre hommes avaient également une fonction particulièrement dans l'armée. En effet, il était reconnu qu'un

couple de soldats amants étaient beaucoup plus héroïques et combatifs sur le champ de bataille car ils défendaient non seulement leur vie mais également celui de l'être aimé.

Dans l'empire romain, les pratiques homosexuelles sont fréquentes, elles sont régulées par la société et les différents statuts qu'occupent les hommes. Un maître pouvait se servir de son esclave comme objet sexuel, les hommes libres pouvaient aussi entretenir une relation entre eux à condition d'être mariés, car il était mal vu d'avoir des pratiques exclusivement homosexuelles. La passivité (le fait d'être sodomisé) est également sujette aux moqueries car elle est associée au rôle des femmes. C'est toujours celui qui a le statut le plus important qui a le rôle d'actif. Un homme assumant seulement le rôle de passif est considéré comme fragile car il rompt avec l'image virile de l'homme : il est alors jugé incapable de diriger, d'avoir de l'autorité et du courage. Ainsi, les actes homosexuels en soi étaient tout à fait admis à cette époque, mais un homme, adoptant des comportements dits féminins était discriminé.

La culture judéo-chrétienne

Bien que l'identité de genre avait une place importante dans la société romaine, elle n'est jamais tombée dans l'hétérosexisme (tout ce qui ne relève pas de la sexualité hétérosexuelle est jugé contre nature) propre à la tradition judéo-chrétienne.

Le christianisme, héritier de la tradition juive, fait de l'hétérosexualité le seul comportement susceptible d'être qualifié de naturel et d'acceptable. Les lois réprimant les actes homosexuels vont devenir de plus en plus sévères. L'empereur Théodore I^{er} ordonne en 390 la condamnation de tous les homosexuels passifs. Ces derniers étaient considérés comme une menace pour la survie de Rome dont la population était en déclin. En s'appuyant sur les textes bibliques et l'épisode de Sodome et Gomorrhe de l'Ancien Testament, les personnes ayant des pratiques homosexuelles sont alors accusées de crime contre la dignité humaine. En effet cet épisode relate la destruction par le soufre et par le feu invoqué par Dieu de ces deux cités en raison des actes homosexuels qui y étaient pratiqués.

Dès lors, la croyance et la morale qui découlent de cet épisode biblique, admettent seulement les rapports hétérosexuels monogames à but procréatif comme la norme à adopter et sont à l'origine de plusieurs siècles de persécution homosexuelle.

Le Moyen-âge

Bien que l'on constate une relative tolérance dans l'antiquité, les pratiques homosexuelles au Moyen-âge sont fortement condamnées. Du XIIIe au XVe siècles, le clergé, brandissant le châtiment de Sodome et Gomorrhe, jugeait ces pratiques comme des crimes contre nature. Peu à peu, on va rapprocher les notions d'homosexualité et d'hérésie. Le pouvoir de l'Eglise grandissant pendant cette période diffuse à travers son idéologie judéo-chrétienne une homophobie très profonde et voit l'homosexualité comme le pire et abject des péchés.

L'Inquisition, figure d'autorité morale à cette époque, place l'accusation de « sodomite » au plus haut niveau de l'échelle de gravité. Elle punit par le feu les personnes ayant recours au coït anal (également pour les hétérosexuels). Cet acte d'hérésie était une entrave à l'ordre naturel instauré par Dieu.

De la Renaissance au siècle des Lumières

Au cours de la Renaissance, l'homosexualité réapparaît dans les arts : un grand nombre d'artistes dont le célèbre Michel-Ange, célèbrent la beauté masculine au travers de leurs œuvres.

Au XVIIIe siècle, l'expression de sodomite cède la place à celle de pédéraste. Les condamnations pour sodomie diminuent et cela devient un tabou dans la société. Les hommes aimant d'autres hommes ne sont pas considérés comme virils et reproducteurs mais comme souffrant de mollesse et de fragilité.

C'est l'apparition du stéréotype de l'homosexuel efféminé. A l'époque, dans les élites il y a des pratiques homosexuelles, mais cela est vu comme un refus de la masculinité et un danger pour la filiation, la transmission familiale et la sauvegarde des biens et des propriétés au sein de la famille. Ici l'homosexualité n'est plus vue comme un péché capital soumis à la morale religieuse mais comme une caractéristique méprisante, sujet aux moqueries et à la honte pour l'individu et sa famille.

Le XIX siècle, apports de la médecine et de la psychologie

C'est en 1869 que le terme homosexualité est utilisé pour la première fois par Karoly Maria KERTBENY. D'origine austro-hongroise, né à Vienne, cet écrivain avait adressé un mémoire au ministre de la Justice de la Prusse pour l'abandon de l'article 143 du code pénal, lequel considérait comme criminel les relations entre hommes.

A cette époque une nouvelle représentation sociale se forme sur les homosexuels. Etant donné qu'il n'y a pas beaucoup d'informations scientifiques sur l'homosexualité, ce sont les psychiatres et les médecins qui prennent le statut d'expert. Ils véhiculent alors une image de l'homosexuel comme étant un être déviant, malade, soumis à des pulsions perverses. Cela devient une population stigmatisée dans la société.

Les juges et les psychiatres s'intéressent de plus en plus aux homosexuels, en effet beaucoup de pays en Europe modifient leur législation pour condamner plus sévèrement l'homosexualité. A cette époque l'apparition de regroupements homosexuels dans des quartiers s'intensifie, la méfiance et la marginalisation des homosexuels s'accroissent.

XXe siècle

La condamnation de l'homosexualité continue au début du XXe siècle, durant la seconde Guerre Mondiale, les homosexuels furent envoyés dans les camps de concentration. Ils étaient désignés par un triangle rose qui symbolise la plus basse des catégories avant les juifs. Au-delà d'être maltraités par les nazis, ils le sont également par les autres détenus.

L'après guerre, particulièrement aux Etats-Unis, entraîna le retour aux valeurs familiales et au puritanisme sexuel. Les homosexuels sont alors considérés comme des déviants et comme un danger dans le contexte de ce retour aux normes. Au cours des années 1960, débute la révolution sexuelle dans le monde occidental, les premiers mouvements militants gays apparaissent. Dans la nuit du 27 juin 1969, le Bar Stonewall à New York, fait l'objet d'une rafle policière. Devant la multiplication de ces descentes abusives au sein du milieu homosexuel, les habitués, avec les travestis en tête, se regroupent et affrontent la police.

Allen Ginsberg, poète américain qui a assisté à la scène raconte : « tu sais, les mecs étaient si beaux, ils avaient perdu cet air de victime que tous les pédés avaient il y a dix ans. » (Tamagne, 2001, p. 211). Désormais les homosexuels s'organisent et se regroupent de façon

visible. Avec une forte stigmatisation de la part des médias, des politiques et les multiples attitudes homophobes des autorités, les homosexuels se sont réfugiés dans la honte et le secret. Ils créent une « culture de ghetto » (Tamagne, *op. cit*, p. 176), mais s'associent néanmoins aux autres minorités pour le droit à la différence et l'arrêt de la victimisation.

Les revendications des mouvements militants homosexuels vont évoluer au fil du temps. Dans les années 1970, ils sont essentiellement radicaux et révolutionnaires. Françoise d'Eaubonne, figure importante du FHAR (Front Homosexuel d'Action Révolutionnaire créé en 1971) proclame : « *Vous dites que la société doit intégrer les homosexuels, moi je dis que les homosexuels doivent désintégrer la société* » (Martel, 1996, p. 25).

Les identifications changent encore à cette époque, beaucoup d'homosexuels laissent l'étiquette de déviant et de malade mais sont considérés comme des marginaux et des rebelles. Peu à peu, les revendications des mouvements militants gays ne sont plus celles d'une société homosexuelle à part entière, mais expriment un désir de s'intégrer au reste de la société. De nombreuses thématiques pour l'égalité des droits homosexuels voient le jour et restent d'actualité aujourd'hui encore, tel le mariage homosexuel ou l'homoparentalité.

Dans les années 1980 l'épidémie du Sida touche gravement la communauté homosexuelle tant du point de vue humain que du point de vue des représentations. Cette maladie remet à la page les valeurs de l'ordre moral en qualifiant le sida de « maladie des Pédés » ou de « fléau de Dieu ». Le Sida contribua à renforcer les préjugés et le sentiment de méfiance à l'égard des homosexuels et de leur mode de vie. Un véritable tabou et une censure se fixent sur cette population.

Depuis les années 2000 les représentations de l'homosexualité ont changé : la culture gay et lesbienne se propage dans les médias, le cinéma et la télévision. Tout ceci répond à une communauté avide de reconnaissance et de visibilité. Néanmoins cette visibilité s'est parfois enfermée dans les stéréotypes d'une société en quête de jeunesse, de sexe et de clichés. La tolérance apparente de cette société peut être superficielle : si elle existe dans la vie quotidienne, il reste des sphères de la société bien plus fermées à ces évolutions.

En conclusion, il est frappant de voir que l'homosexualité a toujours été présente dans toutes les civilisations et à toutes les époques. Elle est un élément permanent dans nos sociétés et de notre humanité.

Ce qui est moins permanent c'est la représentation que nous en avons, car « elle reste toujours dépendante et en devenir, elle est plus ou moins instable, soumise au changement de la société et donc à ses idées, ses opinions et donc à ses représentations » (Moliner, 2002, p. 34). Selon Abric, (1994, p. 13) « les représentations sont des guides pour l'action, elles orientent l'action et les relations sociales ». Nous pouvons penser alors que si la représentation sociale des homosexuels est négative dans un groupe donné, à un temps donné, les attitudes et les comportements de celui-ci seront négatifs à l'égard des homosexuels. On pourra alors constater des comportements homophobes.

II) Du stigmatisme à l'homophobie en passant par l'hétéronormalité

A. Le concept de stigmatisme

Après l'étude des représentations sociales dans l'histoire nous voyons bien que depuis longtemps et encore aujourd'hui, l'individu homosexuel est porteur de quelque chose de particulier, de différent, d'autre, d'étranger. C'est ce qui va le disqualifier, le mettre de côté, mettre une barrière entre lui et autrui. D'ailleurs, dès l'apparition du mot homosexualité en 1869, celui-ci souffre d'une connotation médico-légale et clinique. En effet Richard von Krafft Ebing, sexologue de l'époque réutilise ce terme en 1887 (22 ans après son apparition) et l'emploie dans son encyclopédie des déviations sexuelles, « La Psychopathia sexualis ».

Goffman (1963, p. 7), illustre parfaitement ce fait par le concept du « stigmatisme » qu'il définit comme la « situation de l'individu que quelque chose disqualifie et empêche d'être pleinement accepté par la société ».

Il présente trois types de stigmates :

- Les monstruosité du corps : les défauts physiques comme les difformités, certains handicaps ;

- Les tares de caractère : les traits de caractère ou de personnalité comme les drogué(e)s, les homosexuel(le)s, les chômeurs(es) ;
- Les stigmates tribaux : qui peuvent se transmettre de génération en génération, comme la race, la nationalité, la religion.

La théorie de Goffman (*Ibidem*) nous éclaire en montrant pourquoi une sexualité différente de l'hétérosexualité provoque autant d'émotion chez l'autre, pourquoi un simple trait de personnalité catégorise les homosexuels comme monstres, anormaux ou plus simplement comme différents.

Lorsqu'un individu « normal » comme les appelle Goffman, constate le stigmate, ici l'homosexualité d'un individu, celui-ci est tout d'un coup discrédité, est vu différemment parfois avec mépris et peur. Le processus d'identification avec cet individu déviant qui ne correspond plus à la norme est donc impossible.

Pour le porteur d'un stigmate, il y a plusieurs manières de réagir face aux autres lors de la relation : se considérer soi-même soit comme normal, soit comme en effet stigmatisé. L'individu stigmatisé constate que, quoiqu'il dise, quoi qu'il fasse, l'autre, le normal ne l'acceptera pas comme son égal, ou du moins l'acceptera comme différent. La personne stigmatisée intériorise les critères sociaux qui font d'elle une personne anormale. Il arrive souvent alors qu'elle admette, parfois à très long terme, qu'effectivement elle est porteuse du stigmate donc acquiert le statut d'inférieur.

Goffman lorsqu'il parle de stigmate fait une distinction importante pour notre étude : les personnes atteintes d'un stigmate, sont soit discréditées directement car connues, visibles et donc reconnues, soit discréditables, c'est-à-dire qu'elles ne sont pas directement identifiées avec leur stigmate. Dans le deuxième cas, qui est celui qui nous intéresse, le problème n'est plus de savoir comment gérer la relation avec les autres, « normaux », mais comment rester à leurs yeux une personne normale : en manipulant l'information, en ne s'exposant pas, en ne se dévoilant pas.

La personne homosexuelle, lorsqu'elle est entourée d'autres personnes, se sent automatiquement en représentation. Elle met en place des stratégies de mise en scène, joue un rôle que son homosexualité soit véhiculée ou pas. Elle va utiliser beaucoup d'énergie pour contrôler l'information, surveiller certaines attitudes, comportements et pratiquer ce que Goffman (*Ibidem*, p. 58) appelle le « faux semblant » : être le plus conforme possible aux

apparences et aux attitudes du groupe.

Tout ceci va être mis en place dans le but de maîtriser au maximum l'image qu'elle renvoie. Cette image va véhiculer une certaine identité sociale virtuelle : l'image que les autres ont de moi et qu'ils m'attribuent. Lorsque cette identité sociale virtuelle est trop éloignée de l'identité sociale réelle, l'image que j'ai de moi, la personne est mise à mal, et à ce moment-là, se crée un mal-être et le rejet du groupe devient possible.

A partir du moment où on constate un stigmaté, ici l'homosexualité, chez un individu, toutes les qualités qu'on aurait pu remarquer sont alors contaminées par le stigmaté qui va définir et poser une identité sociale sur l'individu. Ce genre de processus peut déboucher sur un manque de considération, de respect et de manque de confiance en soi pour les personnes portant ce stigmaté.

Nous voyons donc à travers le concept du stigmaté de Goffman, qu'il est difficile de se débarrasser d'un masque et de montrer sa réelle identité sans s'exposer alors au risque de rejet et d'incompréhension. Cette théorie peut aisément s'articuler avec le concept d'hétéronormalité qui permet de comprendre pourquoi les personnes homosexuelles sont stigmatisées dans notre société.

B. Le concept d'hétéronormalité

L'hétéro-normalité est une norme créée dans un système qui discrimine, néglige et dénie tout ce qui n'est pas hétérosexuel. C'est donc un système d'oppression des personnes homosexuelles.
Arnas Zdanevicius, de l'Université de Vytautas Magnus en Lituanie

Durant une longue période beaucoup de chercheurs en sciences humaines se sont intéressés à la question homosexuelle pour savoir pourquoi certaines personnes avaient « ce penchant infâme, cette déviance ».

Actuellement la problématique est différente, et les questions posées sont : pourquoi un grand nombre de personnes ont une aversion irrationnelle envers les homosexuels ? Pourquoi une sexualité différente de l'hétérosexualité déclenche-t-elle tant de passions et de violences ? Pourquoi stigmatise-t-on les personnes homosexuelles ?

Répondre à ces questions nous amène à présenter une notion centrale dans la compréhension de cette étude et de la situation dans laquelle se retrouvent les homosexuels dans notre société : l'hétéronormalité.

Pour Falcoz (2008, p. 45) l'hétéronormalité, revient à considérer que « les comportements et représentations sont jugés normaux s'ils renvoient à l'hétérosexualité. Dans le cas contraire, ils entraînent stigmatisation, marginalisation et discriminations ».

Les phénomènes liés à l'hétéronormalité sont tellement courants et naturels dans nos sociétés qu'ils se remarquent à peine. Habituellement, lorsque nous parlons, lorsque nous regardons la télévision ou tout simplement lorsque nous nous adressons à quelqu'un, nous considérons automatiquement l'hétérosexualité des personnes. Nous grandissons, évoluons, travaillons dans une société où il est admis que l'autre est hétérosexuel. Implicitement nous plaçons l'hétérosexualité au dessus d'autres formes d'orientation sexuelle. L'hétérosexualité est la norme sociale.

Ainsi, un trentenaire hétérosexuel blanc, marié avec deux enfants, ne reconnaîtra pas le caractère homophobe (ou sexiste ou même raciste) d'une blague parce qu'elle ne lui est pas destinée, et quelle n'attaquera pas son intégration étant donné qu'il correspond à la norme. En interrelation avec une personne homosexuelle, la norme est attaquée.

En conséquence, la personne doit remanier toutes ses représentations sur la personne car celle-ci dévie de l'hétéronormalité. C'est ici que des représentations, des préjugés et des stéréotypes interviennent pour aider l'individu à poser une image sur la personne homosexuelle. Pour celle-ci ne pas répondre à cette hétéronormalité, c'est percevoir quotidiennement et dans de nombreuses situations, les dysfonctionnements de la société par rapport à son orientation sexuelle (tout comme une personne handicapée par exemple, qui est la première à vraiment se rendre compte du manque d'accessibilité de certaines infrastructures). Elle constatera alors qu'elle est vue comme différente car n'adhérant pas à l'hétéronormalité, la personne homosexuelle est mise à l'écart et en subit les conséquences : incompréhension, manque de considération et parfois même homophobie.

C. Le concept d'homophobie

Le terme d'homophobie arrive bien après le concept de l'homosexualité, en 1971 lors des grands mouvements militants LGBT (*Lesbian, Gay, Bisexual and Transgendered people*) aux Etats-Unis.

Borillo (2001, p. 5) définit l'homophobie comme l'expression « d'une forme d'infériorisation, conséquence directe de la hiérarchisation des sexualités et conférant à l'hétérosexualité un statut supérieur, la situation au rang de naturel, de ce qui va de soi. »

Welzer-lang (1994, p. 17) présente l'homophobie comme « la discrimination envers les personnes qui montrent, ou à qui l'on prête, certaines qualités (ou défauts) de l'autre genre ». Autrement dit, toutes personnes qui par leurs apparences, leurs idées, leurs comportements, ou autres, apportent une confusion de genre (masculin, féminin).

L'homophobie est une manifestation d'hostilité envers une personne homosexuelle, stigmatisée comme telle, et qui, de part son stigmat, va être jugée comme inférieure, différente, anormale voire dangereuse. Elle résulte le plus souvent de l'hétéronormalité. Etant donné qu'elle est intégrée comme supérieure à l'homosexualité, l'homophobie est généralisée et intégrée par tous les groupes humains. Elle entraîne une discrimination passive et inconsciente envers les homosexuel(le)s.

Dans notre société, il y a un clivage fort entre homo et hétéro : on ne se mélange pas, on ne se confond pas. La nécessité de clarification et de distinction entre les deux orientations permet d'organiser, d'ordonner, de hiérarchiser les comportements sexuels adéquats dans notre société admettant l'hétérosexualité comme le modèle social de référence. Il est donc admis que si nous sommes un mâle (sexe) nous sommes par nature hétérosexuel (orientation) et donc nous adoptons des comportements virils dit masculins (genre).

Ainsi, il existe un lien évident et logique entre sexe physique, orientation sexuelle et rôle de genre qui va, a priori, dans l'ordre naturel des choses. Lorsque se produit une confusion dans ce lien, la non-conformité à un modèle social de référence, l'homophobie peut intervenir. C'est pour cela que chacun peut être victime de discrimination, quelle que soit son orientation sexuelle. Toute personne qui n'adhère pas à l'ordre classique des genres (comme les travestis, les transsexuels, les bisexuels, les femmes jugées trop indépendantes ou

masculines, les hommes jugés trop fragiles ou efféminés) est discréditée et discriminée : l'homophobie s'exprime.

III) L'homosexualité dans le monde du travail

Après avoir vu l'histoire et les logiques de stigmatisation de l'homosexualité en général, nous allons maintenant poursuivre notre réflexion et l'appliquer à la sphère bien particulière du monde du travail.

La question de l'homosexualité prend tout son sens et son ampleur quand on sait qu'elle représente la première source de témoignages reçus par l'association SOS homophobie. En 2009, 15% du total des appels reçus concernent des problèmes dans le monde du travail (Annexe 2).

Comme le dit Goffman (*op. cit.*), une personne homosexuelle étant perçue comme une personne déviante et non-conforme à la norme, celle-ci va essayer d'ajuster son image et sa valeur aux yeux des autres. Pour cela elle peut surinvestir la sphère du travail par exemple en essayant d'avoir de bons diplômes, une bonne formation, réussir au mieux son insertion professionnelle et, de fait, son insertion générale dans la société. Selon cette idée, beaucoup d'homosexuels produisent beaucoup d'énergie pour bien s'insérer et paraître alors comme des personnes « normales » adaptées et bien intégrées.

Cependant, sur le lieu de travail l'hétéronormalité est omniprésente, au travers des conversations entre collègues, avec le personnel ou la hiérarchie, pendant les pauses cafés ou déjeuner, durant les déplacements, les séjours de formation et les événements ponctuels. Ainsi, dans le monde du travail, comme partout dans notre société, prévaut cette norme qui régit les relations entre les personnes, leurs représentations, leurs rôles mais aussi leur identité.

Comment se fait-il, pourtant, que des homosexuels parviennent à faire leur coming-out dans d'autres sphères de la société comme la famille, les amis, le voisinage ? Qu'est-ce qui est spécifique au monde du travail ? Quel élément freine ces nombreux homosexuels avides de mieux-être et de reconnaissance ?

Nous allons voir que ce n'est pas seulement l'hétéronormalité mais une toute autre notion très présente dans le monde du travail : la virilité.

A. La virilité

La virilité est très présente dans le monde du travail. D'après Foucault (1975, cité par Falcoz, 2004) cela vient au départ de l'institution militaire qui tenait une place centrale dans la société dès le XVIIIe siècle. On y diffuse l'image du soldat fort, discipliné, héroïque et bien évidemment hétérosexuel, dans un système d'autorité développé. A cette époque, l'institution disciplinaire militaire était très puissante et s'est propagée dans les premières manufactures et les premiers ateliers, jusqu'à nos entreprises d'aujourd'hui.

Falcoz (2004, p. 153) fait un parallèle avec les appellations comme « états-majors », « cadre de premier ligne », « chevalier blanc » propres au management, qui renvoient directement à la stratégie militaire. Les expressions comme les « leaders d'entreprise », les « *self-made man* » ou « cadre dynamique » font allusion à des valeurs guerrières et viriles.

Pendant longtemps, la peur de la contagion de l'homosexualité a sévi dans ces milieux strictement réservés aux hommes. Encore aujourd'hui comme en Grèce ou au Etats-Unis par exemple, avec la fameuse loi « *don't tell, don't ask* » : les homosexuels ne sont pas admis au sein de l'armée et un comportement homosexuel n'y est pas toléré : les soldats sont renvoyés à la vie civile. Une importante culture homophobe s'y développe en mettant l'accent sur l'identité de l'homme viril qui ne risque pas de succomber à un homo-érotisme.

La représentation donc de l'homme fort, viril, hétérosexuel se propage dans d'autres sphères très masculines comme le sport (de nombreux ouvrages traitent de la problématique de l'homophobie dans le monde du sport), le système éducatif et, bien sûr, le monde du travail.

D'après Falcoz (2004, p. 151) « La virilité n'est pas la masculinité. Elle désigne pour la période moderne et en Occident, un ensemble de rapports sociaux de genre qui tendent à établir une domination du masculin sur le féminin. La virilité désigne en effet un idéal masculin particulier qui renvoie à un jugement moral fixant la supériorité du masculin sur le féminin ». Selon lui, une réelle valorisation du masculin s'est propagée dans l'ensemble des sphères sociales. Il en donne plusieurs exemples : dans chaque institution il existe un stéréotype viril particulier auquel il faut adhérer pour être valorisé et pris en considération. Comme par exemple le "bon soldat", "le pilier de rugby", « le bon travailleur », le "bon père de famille", ou "le jeune cadre dynamique".

Nous comprenons mieux comment l'homosexuel constitue un contre type de l'homme viril, et, notamment dans le cadre de son travail, va en ressentir les conséquences tant au niveau de sa relation avec ses collègues qu'avec sa hiérarchie, sur sa carrière voire dès l'embauche. Voici pourquoi comme le dit Welzer-Lang (1994, p. 23), le monde du travail (plus spécifiquement le monde de l'entreprise) constitue « une des dernières maisons des hommes » qui a hérité de l'ensemble des valeurs viriles auxquelles il faut adhérer pour y évoluer plus facilement.

Pour conclure, citons Falcoz (2004, p. 154-155) : « l'identité professionnelle jouant historiquement un rôle déterminant dans l'identité sociale des hommes depuis l'avènement du salariat et de l'ère industrielle, un de leurs "objectifs" serait alors de "préserver" la pureté de ce qui fait leur essence virile ».

IV) La diversité

Le concept de diversité est apparu dans les pays anglo-saxons dans les années 1990. Barth et Falcoz (2007, p. 235), la désignent comme « l'ensemble des différences individuelles dans un groupe, que celles-ci soient visibles (race, ethnie, sexe, handicap...) ou moins perceptibles (affiliation politique, orientation sexuelle, valeurs, croyances...) ».

La diversité dans le cadre du travail a pour but de valoriser et promouvoir les minorités visibles et invisibles afin de bien les intégrer dans l'organisation. Elle a ainsi comme objectif de lutter directement contre les discriminations. Pour cela, créer un environnement ouvert et respectueux est primordial.

La diversité au travail s'inscrit dans une mouvance politique voire un effet de mode. D'ailleurs, le Président Sarkozy et son gouvernement en est un bon exemple. Aux yeux des entreprises, la diversité est une notion importante sur laquelle il faut « surfer ». Une politique de diversité signifie intégrer dans son équipe et sa force de travail, une pluralité de gens différents, accepter l'autre avec sa différence, favoriser l'échange d'expériences, de savoirs et de perspectives.

Cela peut se traduire par un réel impact sur la productivité de l'entreprise, le bien-être et la satisfaction du salarié. En effet la diversité apporte deux bienfaits principaux à l'organisation :

- Améliore les performances : dans un contexte de mondialisation et de forte mobilité autant internationale que nationale, la pluralité des talents et l'utilisation des différences amènent plus d'efficacité et un travail plus poussé de la part des salariés. Elle permet d'accroître l'innovation, la créativité. Avoir une équipe diversifiée permet également de mieux prendre en compte un marché plus large, et mieux connaître les besoins de la clientèle par exemple.

- Répondre aux attentes sociales et politiques, notamment en France : intégrer les différences des salariés est très profitable pour eux et pour la société en général. Cela participe de la lutte contre les préjugés en faisant évoluer les représentations, cultivant la différence et la valorisant pour éliminer les comportements discriminatoires. Tout ceci a un réel impact sur la réputation et le rayonnement des entreprises. Celles qui communiquent sur leur volonté et leur potentiel de diversité véhiculent une excellente image et seront plus attractives pour de nombreux candidats et clients.

A . L'homosexualité une facette de la diversité :

L'orientation sexuelle est une des composante de la notion de diversité. Il existe déjà des associations gay et lesbienne au sein de certaines entreprises comme à la SNCF, EDF, Air France, PSA, RATP qui permettent de donner une visibilité, de faire de la prévention sur le risque de discrimination et de fournir des informations sur les droits des homosexuel(le)s par exemple.

Aujourd'hui, des entreprises possèdent une charte de non-discrimination et la notion de diversité s'est répandue dans le monde du travail, mais appliquée le plus souvent aux problèmes de parité homme/femme et aux minorités visibles (handicap, couleur de peau, âge...). Cela explique l'insuffisante prise en compte de l'orientation sexuelle dans les politiques RH des entreprises.

La métaphore de l'iceberg traduit très bien les difficultés et les différentes formes de la diversité.

Le management de la diversité Enjeux, fondements et pratiques, p.239

Plus des trois quarts des différences auxquelles fait référence le terme de diversité, sont des critères peu ou non visibles. Dans le cas de l'homosexualité cela s'explique car ils sont nombreux à la cacher au travail.

Néanmoins, le rôle de l'entreprise n'est pas de faire en sorte que tous les homosexuels se dévoilent sur leur lieu de travail, mais il serait bon qu'elle favorise un environnement où tout le monde puisse le faire et se sentir suffisamment en confiance et en sécurité. Il est important de sanctionner comme il se doit les injures et les actes homophobes souvent passés sous silence. Les associations y contribuent en informant les salariés sur les problématiques spécifiques de la population homosexuelle. L'entreprise doit afficher une charte de diversité qui nomme explicitement l'orientation sexuelle. Des campagnes de sensibilisation et de formation pour le personnel RH des entreprises sont souhaitables. Ainsi pourrait-on mieux combattre les préjugés et les idées reçues par un apport d'information.

PROBLEMATIQUE ET HYPOTHESES

L'homosexualité au travail concerne quelques centaines de milliers de personnes en France. Nous avons vu que les processus internes (intériorisation de la stigmatisation, mutisme, normes viriles,...) et externes (hétéronormalité, homophobie, diversité non visible) ne facilitent pas, à priori, le dévoilement dans le monde du travail.

Notre problématique est d'identifier les facteurs favorisant un non-dévoilement des homosexuels dans le monde du travail, de comprendre comment ils gèrent leur homosexualité au travail dans un monde hétéronormé et leur positionnement par rapport au dévoilement.

Après avoir apporté quelques données chiffrées sur le taux de non dévoilement au travail, nous tenterons de répondre aux hypothèses explicatives de la problématique.

A la question « Pourquoi un grand nombre d'homosexuels ne se dévoilent pas ou peu sur leur lieu de travail ? » nous posons les hypothèses suivantes : les homosexuels ne se dévoilent pas ou peu car :

- ils craignent une dégradation de leurs relations professionnelles,
- ils craignent une évolution défavorable de leur carrière professionnelle,
- ils craignent des actes homophobes,
- ils pensent que l'homosexualité n'a pas à intervenir dans le monde du travail.

A la question « Comment gèrent-ils leur homosexualité au travail ? » nous posons les hypothèses suivantes : les homosexuels qui ne se dévoilent pas ou peu :

- mettent en place des stratégies qui visent à gérer l'information sur leur orientation sexuelle,
- souhaiteraient faire leur coming-out.

A la question « Comment perçoivent-ils le dévoilement au travail ? » nous posons l'hypothèse suivante :

- Se dévoiler au travail à un impact positif sur son bien être, sa satisfaction et sa performance au travail.

METHODOLOGIE

Le contexte d'une recherche sur un sujet tabou, les difficultés face à la population recherchée, les difficultés à recueillir des données représentatives, a amené à mobiliser plusieurs paliers méthodologiques.

Tout d'abord une méthodologie qualitative basée sur les focus group, suivie, dans un deuxième temps, de l'élaboration d'un questionnaire. Ce dernier ouvre sur une méthodologie quantitative pour revenir ensuite, au vu des données précédentes, à une approche de nouveau qualitative avec différents entretiens semi-directifs auprès des répondants volontaires ayant remplis le questionnaire.

Pour l'ensemble de ces méthodes, l'échantillon porte sur une population d'hommes homosexuels âgés de 17 à 66 ans qui travaillent ou qui ont travaillé pendant au moins 6 mois.

I) Les Focus group

A. Présentation

Pour mieux appréhender cette étude, nous avons tout d'abord effectué des focus group avec la population définie précédemment.

Le focus group (ou groupe de discussion) est une forme de recherche qualitative dans un groupe spécifique culturel, sociétal ou idéologique, afin de déterminer l'attitude qu'il adopte au regard d'un produit, d'un sujet, d'un service ou d'un concept.

Cette technique initialement appelée l'entretien focalisé (*focused interview*) est apparue aux États-Unis, dans la mouvance du courant lewinien, par Merton et Lazarsfeld, à la fin des années trente. Le point principal des focus group est l'intérêt explicite porté à l'interaction entre les participants : l'expression d'idées au sein d'un contexte social précis est mis en évidence. Il devient donc possible de mieux saisir comment les interlocuteurs s'investissent dans un sujet, une problématique, pourquoi ils sont passionnés ou inquiets et comment ils expriment leurs préoccupations (Kitzinger, 2004).

Le focus groupe présente aussi deux autres intérêts : un moyen de bien se focaliser sur un même sujet en situation de groupe et une opportunité de recueil de données.

B. Réalisation

Depuis la rentrée universitaire 2009, nous avons pris contact avec l'ensemble des associations gay lyonnaises. L'association *Moove* (destinée aux jeunes homosexuel(le)s) et le Forum gay et lesbien (destiné à un public plus âgé) sont des associations dont les actions sont conduites autour de 3 axes : la convivialité, l'information et l'action.

Nous avons proposé aux deux présidents respectifs de faire un focus group sur le sujet du présent mémoire avec les adhérents volontaires de chacune des associations. Le premier focus group (*Moove*) a été réalisé avec 3 hommes homosexuels (17, 23 et 30 ans), le deuxième (Forum gay et lesbien) avec 7 hommes homosexuels (âgés de 22 à 43 ans). Nous rappelons qu'ils sont tous ou ont été en situation de travail. Ces deux focus group ont été possibles car toutes ces personnes assumaient relativement bien leur homosexualité, qu'ils se connaissaient entre eux, ce qui a permis une discussion libre et sans tabou.

Les deux focus group ont duré environ une heure. Ils se sont appuyés sur 4 supports :

1. un reportage du journal télévisé présenté sur France 2 présentant l'étude de la HALDE ;
2. une question : *Selon vous pourquoi un grand nombre d'homosexuels ne le dit pas sur leur lieu de travail ?*
3. une vidéo diffusée sur Internet par l'association *Delidios* (Dans l'Emploi Lutter pour l'Egalité et contre les Discriminations liées à l'Identité du genre et à l'Orientation Sexuelle) : vidéo de sensibilisation présentant le cas d'un homme victime d'homophobie au travail ;
4. de nouveau une question : *Selon vous comment les homosexuels, pourraient-ils mieux le vivre sur leur lieu de travail ?*

Le premier focus group a été filmé (pièce jointe) : le son et l'image sont bons malgré quelques moments où l'on ne distingue pas quelques mots. La discussion est venue facilement et rapidement, les supports ont bien été présentés et ont provoqués des

réactions et des débats.

Les apports de cette méthodologie furent nombreux : ils nous ont permis d'entendre des gens concernés par le sujet, en parler et se l'approprier avec leurs expériences personnelles, leurs anecdotes, leurs doutes et leurs revendications. Nous avons pu voir comment ils en parlaient, quelles problématiques ils en renaient et quelles inquiétudes et questions restaient en suspens. Nous avons également pu voir de quelles informations ils disposaient.

II) Le questionnaire

A. Elaboration du questionnaire

Plusieurs sources ont été utilisées :

1. le travail d'analyse des focus groupe, pour élaborer le questionnaire : choix des items et sélection des questions les plus pertinentes afin de recouvrir le sujet d'étude, formulation sur la base du vocabulaire utilisé par les participants.

2. des apports théoriques afin de choisir l'échelle de mesure appropriée : l'échelle de Likert est largement utilisée en psychologie sociale et dans les questionnaires psychométriques. Elle permet au répondant d'exprimer son degré d'accord ou de désaccord avec une affirmation. Cette échelle contient 5 niveaux qui permettent de nuancer le degré d'accord ou de désaccord :

1. En désaccord
2. Légèrement en désaccord
3. Ni en désaccord ni d'accord
4. Légèrement en accord
5. En accord

Nous avons tenu à utiliser une échelle impaire et non une échelle à choix fermés, car au vue des focus group, beaucoup de questions restent sans réponse dans les débats. Les items étant parfois compliqués et difficiles à se représenter, il était nécessaire de laisser un niveau central permettant au répondant de n'exprimer aucun avis. De plus c'est une donnée qui

peut être exploitée dans l'analyse des résultats. Pour celle-ci nous avons regroupé les réponses 1 et 2 donnant une note négative et les réponses 4 et 5 donnant une note affirmative. Cela nous a permis d'effectuer un traitement statistique simplifié des données avec effectifs, moyenne et pourcentage.

3. des études menées sur la même population afin d'enrichir le questionnaire pour mieux cerner la population et la problématique à travers les questions.

Une phase test a été pratiquée : un premier questionnaire fut élaboré et proposé à 5 homosexuels hommes travaillant ou ayant déjà travaillé, parmi ces 5 personnes deux avaient participé au premier focus group. Cette phase de test a permis :

- d'évaluer la pertinence des items,
- d'examiner la validité des échelles par rapport aux questions,
- d'évaluer la compréhension des questions et des items par les répondants,
- de déterminer le temps moyen pour répondre aux questions (10 minutes environ),
- de vérifier l'exhaustivité du questionnaire.

Le questionnaire fut envoyé sous plusieurs formes : papier, email, pages web, questionnaire en ligne.... 4 personnes l'ont rempli via Internet (3 par la messagerie, 1 directement en ligne) ; 1 en format papier. Ces 5 personnes répondaient aux caractéristiques de la population étudiée. Elles ont été contactées via les associations gay lyonnaises. Après la première révision, le questionnaire a été testé de nouveau avec les modifications apportées, sur 3 personnes, une troisième version fut élaborée avec les améliorations des deux phases de test (Annexe 3).

B. Administration du test

L'une des difficultés rencontrée dans ce mémoire intervient très largement ici. Etant donné que nous faisons une étude sur une minorité non visible concernée par les discriminations dans la sphère du travail, il est difficile de trouver un échantillon représentatif de la population homosexuelle en France.

Pour toucher un maximum de gens dans le temps imparti nous avons sollicité l'aide de

l'ensemble des associations lyonnaises et nationales mais aussi des associations de Toulouse, Paris, Montpellier, Nantes, Strasbourg et d'autres villes de France, afin de toucher leurs adhérents et leurs réseaux personnels.

L'administration de ce questionnaire a commencé début février jusqu'à mi avril. Il a été rempli par 169 personnes. Très vite nous avons privilégié la diffusion par Internet car elle s'imposait d'elle-même et a été très efficace et moins coûteuse en terme de temps. Elle a été aussi relayée par deux sites Internet lyonnais qui ont pu toucher d'autres types d'internautes. L'accès à un grand nombre de personnes a pu donc se faire sur l'ensemble du territoire français.

A la vue des résultats quantitatifs émanant du questionnaire, nous nous sommes rendus compte qu'un traitement plus qualitatif était indispensable pour mieux comprendre et rendre plus précises les réponses aux hypothèses. Nous avons donc procédé à la troisième et dernière étape de la méthodologie : les entretiens.

III) Les entretiens

Ils ont été menés avec des personnes habitants dans la région lyonnaise acceptant d'avoir un entretien. Le plus souvent, les entretiens se sont passés dans un café à proximité du domicile de la personne. Ils ont duré environ entre trente minutes et une heure et ont tous été enregistré à l'aide d'un dictaphone (pièce jointe).

Nous avons opté pour des entretiens semi-directif, qui est la méthode la plus utilisée sur le terrain, et a pour but d'obtenir des informations sur des thèmes préalablement définis (Blanchet, 2000).

La structure était basée sur le questionnaire auquel ils avaient répondu auparavant. Nous leur demandions de revenir sur leurs réponses afin qu'ils expliquent, étayent et approfondissent celles-ci. Donc nous suivions avec la personne la trame du questionnaire dans l'ordre des items (partie directive). Tout en laissant l'interviewé sans intervention de contrôle de notre part, développer leurs pensées sur d'autres thématiques (partie non-directive). Ainsi à l'aide de certaines techniques : comme le silence attentif, l'encouragement ou la reformulation, nous essayons de soutenir l'interviewé dans sa réflexion. L'entretien semi directif a été privilégié pour que les interviewés puissent réagir spontanément, car

parler de son homosexualité et de son travail n'est pas forcément évident surtout lorsque cela pose justement un problème. Ces entretiens ont donc permis :

- d'aborder l'aspect qualitatif et subjectif de la problématique ;
- d'aller plus loin dans la compréhension des résultats du questionnaire ;
- de recueillir des informations sur des situations concrètes pour mieux visualiser et comprendre certaines réponses du questionnaire ;
- de revenir sur des questions qui posaient des difficultés, amenant ainsi des explicitations dans un cadre de liberté d'expression durant l'entrevue.

C'est grâce à cette méthode que nous avons pu remarquer que pendant les entretiens des trous et des omissions du discours s'effectuaient. D'après Blanchet (1985, p.21), celles-ci « manifestent des résistances, craintes ou doutes qui empêchent l'interviewé de s'exprimer librement ». Il était important de choisir l'entretien semi-directif pour mieux se rendre compte de ce que la personne avait envie de dire ou pas et ce qu'elle ne pouvait pas dire.

IV) LES LIMITES

Tout regard scientifique sur l'homosexualité pose problème.

M. Pollak (1982, p. 56)

Elles sont essentiellement liées à l'échantillon.

1) L'accès à la population homosexuelle

Outre le sujet tabou délicat à aborder, c'est de la population homosexuelle qu'il est difficile de s'approcher. Etant donné que c'est une population cachée, dotée d'une caractéristique dite invisible et qui ne la communique pas forcément, nous ne savons pas exactement combien il y a de personnes homosexuelles en France.

2) La voie d'accès de la population à l'enquête

Pour notre étude nous avons été obligé de passer par les réseaux associatifs gay français, mais cela pose une limite supplémentaire. L'inconvénient est que la plupart des participants aux focus group, des répondants et donc des interviewés ont été touchés par le biais des associations LGBT. Il faut donc admettre que l'échantillon fait partie de la vie associative

LGBT. Il représente des personnes, le plus souvent visibles, c'est-à-dire qu'elles s'assument, s'acceptent davantage et bénéficient d'un soutien social qui leur permet de mieux vivre leur homosexualité. Elles n'ont pas alors les mêmes représentations et difficultés que les autres homosexuels vivant cachés.

3) Une population plutôt dans les grandes villes

De plus, ces associations existent plutôt dans les grandes villes, il devient donc difficile d'approcher et d'interroger des homosexuels vivant dans des petites villes.

Tout ceci a probablement réduit la représentativité de l'échantillon de cette étude.

Néanmoins le questionnaire qui a été diffusé sur Internet et pouvait se remplir en ligne, on peut espérer que certains répondants ont pu avoir accès sans forcément être en lien avéré avec le milieu homosexuel.

Les données obtenues sont riches et les résultats donnent une tendance sur l'ensemble des questions posées et nous renseignent afin de répondre à la problématique de départ. Les conclusions qui en découlent sont donc difficilement applicables à l'ensemble de la population homosexuelle française. Il faut donc être prudent avec les résultats qui s'appliquent, dans le cadre de cette étude, seulement à l'échantillon sélectionné.

V) TRIANGULATION

Nous devons adapter nos méthodes aussi loin que nous le pouvons pour atteindre l'objet et non pas définir l'objet à partir des conditions de la méthode.

Allport, G. (1963). *Pattern and growth in personality*. London : RW

Pour pallier ces limites, nous avons donc opté pour une triangulation méthodologique qui consiste à utiliser de façon combinée différentes méthodes dans une même étude (Fischer, 2006). Cette triangulation a été mise en place au fur et à mesure pour répondre à la nécessité de rendre le travail le plus complet possible.

En effet nous avons utilisé la méthode des focus group comme une technique exploratoire pour appréhender de façon large et spontanée le sujet du mémoire. Cela a permis de nous mettre très tôt en relation avec des personnes directement concernées et de commencer à

appréhender la future population étudiée. La méthode des focus group a été l'élément principal dans l'élaboration du questionnaire.

Le questionnaire a permis de recueillir des résultats chiffrés sur un large échantillon donnant du crédit à cette étude et de traduire une tendance pour répondre à la problématique.

Enfin les entretiens ont été conduits pour préciser les résultats quantitatifs issus du questionnaire. Ils ont permis d'approfondir et d'expliquer les résultats obtenus et de donner la parole à ces personnes.

Étant donné que ce mémoire se penche sur une population difficilement observable qui ampute la représentativité de toute étude, la complémentarité méthodologique nous a semblé primordiale. Elle nous permet d'obtenir des résultats de nature différente (données chiffrées, discussion, témoignage), ainsi nous pouvons minimiser les effets pervers de chacune des techniques (potentialités et limites de chaque méthode, sous et surinterprétation des données, critère de validation, place du chercheur).

La triangulation méthodologique a donc pour but : d'évaluer au mieux les hypothèses dans un souci de fiabilité et de validité, tout en apportant de la rigueur(*ibidem*).

PRESENTATION ET ANALYSE DES RESULTATS

Les échanges dans les focus group n'ont pas été sujet à une analyse pour ce mémoire, leur but était de nous permettre de nous mettre en relation avec la population concernée, en particulier avec les associations. Ils ont été utilisés dans une démarche exploratoire permettant de mieux construire le questionnaire. Les entretiens n'ont pas fait l'objet d'une analyse de contenu, néanmoins ils ont tous été exploités pour fournir des témoignages, des exemples et permettre d'appuyer les données chiffrés du questionnaire. Ce dernier qui a permis de recueillir un grand nombre de donnée, va faire l'objet d'une analyse. Pour cela nous allons présenter les différentes hypothèses avec pour chacune d'elle le traitement statistique du questionnaire. A ceci se rajoutent les témoignages que nous avons recueillis.

I) Présentation de l'échantillon

Le questionnaire a été rempli par 169 personnes, 145 hommes et 24 femmes, parmi les 145 hommes, cinq se disent bisexuels, qui ne seront pas retenus dans les résultats.

Nous prendrons en compte donc, les questionnaires des 140 hommes homosexuels dans la présentation et l'analyse des données.

Caractéristiques de l'échantillon des 140 répondants (Annexe n°4) :

Age : 39,3% ont entre 25 et 35ans, 28,3% ont entre 35 et 45, et 15% entre 17 et 25ans et plus de 45 ans, (2,1% non renseignés).

Situation maritale : 51,4% sont en couple ou pacsés dont 64,79% vivent ensemble. Seuls 8 % ont des enfants.

Lieu de vie : 36,4 vivent dans la région lyonnaise, 30,7% vivent dans une ville de plus de 100 000 habitants.

Niveau scolaire : ils sont 62,9% à avoir un bac+3, 32,1% a avoir un niveau bac à bac+2 et 2,9% à avoir un niveau BEP/CAP (2,1% non renseignés).

Conditions de travail : en majorité les répondants travaillent dans une petite entreprise (17,1% entreprises de 1 à 20 salariés), 35% appartiennent à la CSP (Catégories Socio-Professionnelle) cadre et profession intellectuelle, 17,1% travaillent dans le secteur de

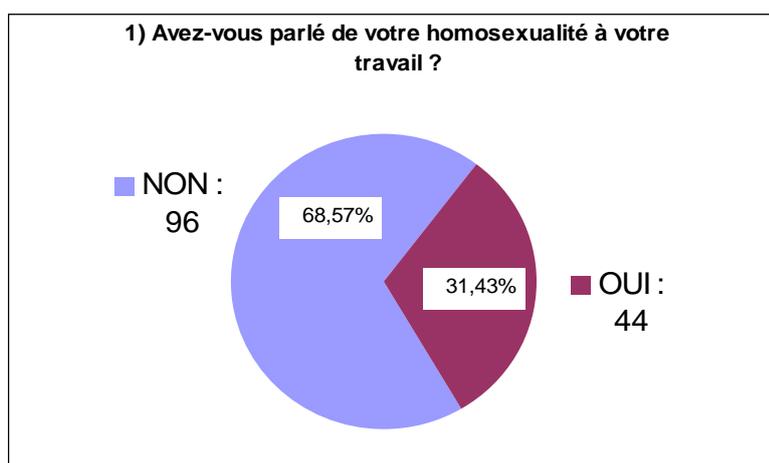
l'enseignement et 10% dans le secteur scientifique/technique et santé/social (le reste se répartit dans les autres secteurs voir Annexe n°4).

Ils sont 63,6% à travailler avec plus de 20 personnes.

Près de la moitié ne bénéficient pas de charte traitant la discrimination dans leur lieu de travail, et 55% ne sont pas adhérents à une association LGBT.

Ils sont 97,7% à avoir révélé leur homosexualité à leurs amis, 87,1% à leur famille, et 31,4% seulement sur leur lieu de travail.

Avant de répondre à la problématique : « pourquoi un grand nombre d'homosexuels ne se dévoile pas sur leur lieu de travail », il était important de mettre en évidence qu'effectivement, une majorité de personnes ne parle pas de leur homosexualité.



Sur les 140 homosexuels répondants, 68,57% ne se sont dévoilés à personne ou à peu de personnes, soit 96 des répondants. Cela renforce la problématique à savoir qu'il y a effectivement un « empêchement » ou tout au moins une difficulté à parler de

son homosexualité au travail. Même si ce chiffre se base sur une population peu nombreuse, il traduit néanmoins une tendance lourde. De plus la population répondante à ce questionnaire est en lien plus ou moins direct avec les associations (le questionnaire a été diffusé à l'aide d'associations gay en France), vit dans des grandes villes et s'assume relativement bien car 97,1% l'ont dit à leurs amis et 87,1% à leur famille et ils sont 71% à dire qu'il parle facilement de leur homosexualité (cf. question 62, Annexe n°5).

Même s'ils vivent bien leur homosexualité, il y a néanmoins une majorité d'homosexuels qui ne se dévoile pas au travail. Il est probable que, si cette étude se généralisait à l'ensemble des homosexuels, c'est-à-dire aussi à ceux qui ne sont pas visibles, qui se cachent au quotidien et qui n'ont pas de lien avec la communauté, le taux de dévoilement serait alors plus faible.

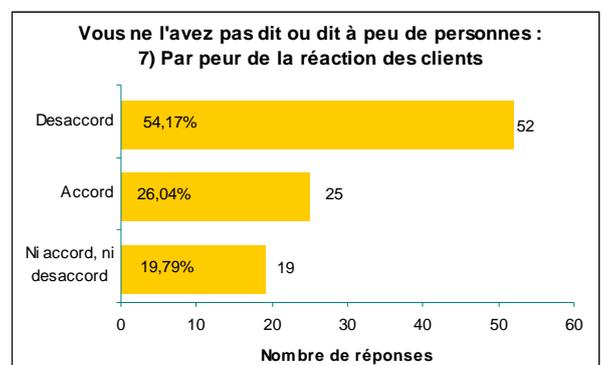
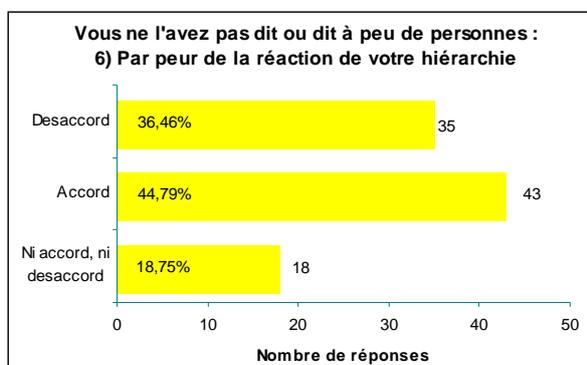
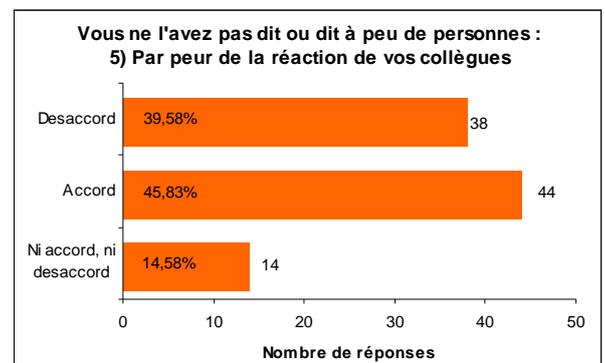
Dans tous les cas, le résultat obtenu peut être mis en relation avec une autre étude faite en France menée par Christophe Falcoz pour la HALDE en 2008. Celui-ci avait montré que, sur une population de 1413 salariés homosexuel(le)s, 66% des répondant(e)s n'ont plutôt pas dévoilé leur orientation sexuelle durant leur parcours professionnel et 17% n'en ont jamais parlé.

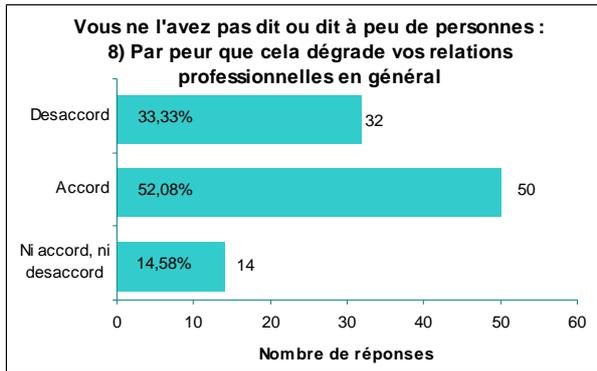
II) Présentation des résultats

Les prochains graphiques tentent d'évaluer, par un traitement descriptif, les motifs pour lesquels plus de 2 homosexuels sur 3 (dans le cadre de cette étude) ne se dévoilent pas ou peu au travail.

Hypothèse 1 : les homosexuels ne se dévoilent pas car ils craignent une dégradation de leurs relations professionnelles.

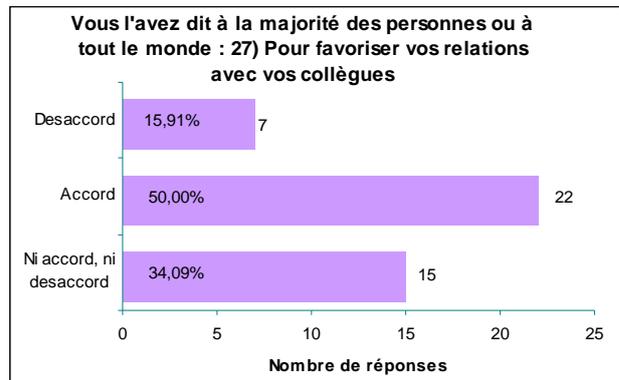
Nous avons évalué cette hypothèse à l'aide de trois items intégrant l'ensemble des relations possibles : parmi les répondants n'ayant pas fait leur *coming-out* au travail, il sont 46 % à craindre la réaction de leurs collègues, 45 % de leur hiérarchie, 26 % de leur clientèle (à noter que beaucoup de répondants n'ont pas de clientèle ou de relation client).



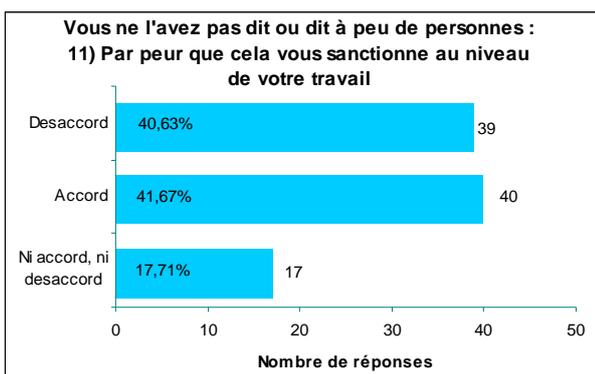


Ces chiffres peuvent s'expliquer par le fait que la réaction de leurs collègues et de la hiérarchie serait : mitigée (respectivement 46 % et 32 %) ou mauvaise (respectivement 11% et 16 %). (cf. questions 21 et 22, Annexe n°6).

En miroir à ces réponses, nous constatons que la moitié des répondants ayant fait leur coming-out, affirme que cela favorise leurs relations avec leurs collègues. Pour un grand nombre des répondants le fait de pouvoir parler ouvertement de son orientation sexuelle est donc positif dans sa relation avec les autres et est facilitateur pour son intégration aux travail.

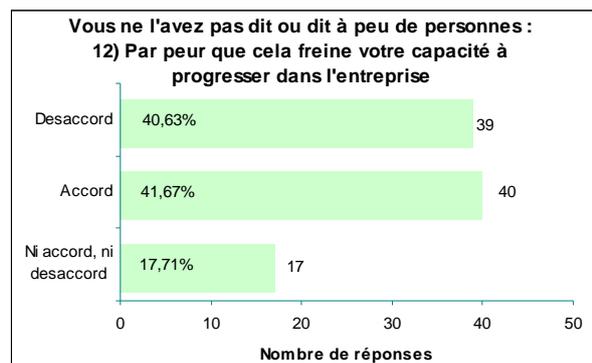


Hypothèse 2 : Ils ne le disent pas car ils ont peur que cela intervienne dans leur évolution professionnelle.



Ils sont 41,67% à craindre que leur dévoilement les sanctionne au travail et 41,67% pensent que cela peut les freiner pour progresser dans l'entreprise.

Effectivement nous avons vu dans la théorie du stigmatisme que le fait d'être homosexuel déclenche chez l'autre certains préjugés, certains stéréotypes. Ainsi on



peut considérer qu'une personne homosexuelle est moins forte, ou plus fragile, qu'elle aura des difficultés à gérer la pression due au travail.

Un répondant nous donne nous donne son avis sur la question :

« Pour certains c'est difficile d'être manager par un gay.

Il y a besoin pour une femme d'en faire plus pour se faire respecter en politique ou dans le boulot, le noir c'est pareil, l'homo c'est pareil, c'est le même problème, il faut être meilleur. »

Si elle a une promotion et qu'elle est amenée à encadrer d'autres personnes, alors elle ne saura pas se faire respecter et n'aura pas, ou moins, d'autorité. De plus la promotion en entreprise est considérée comme une épreuve virile. Ceux qui sont promus, ont montré leur compétence et la confiance qu'ils inspiraient. Leur niveau de conformité au modèle prôné dans l'organisation est, le plus souvent, un modèle masculin. Dans certains contextes d'entreprises, ou dans des milieux très concurrentiels avec un haut niveau de conformité requis par exemple, l'homosexualité d'une personne pourra poser problème dans l'organisation et pour son évolution.

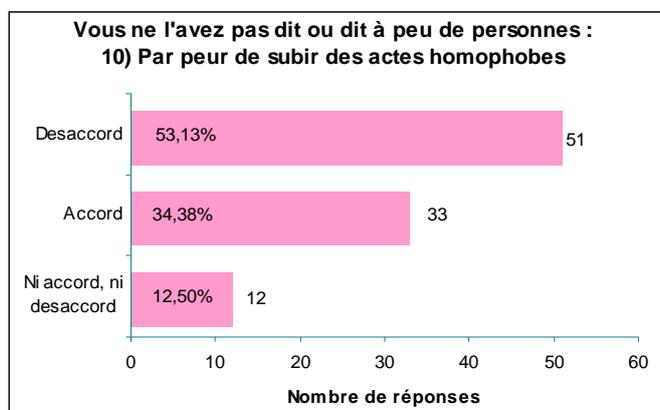
« Il ne sait pas manager, il ne peut pas travailler dans un monde d'hommes, il va se faire bouffer ! »

« Il y a des gens pour qui être homo, tu ne peux pas être un homme, si tu es homo, on est un être hybride, bizarre et de toute manière subalterne... »

Une personne travaillant dans le recrutement :

« Chaque société recherche des stéréotypes de personne, après je pense que pour l'homosexualité dans certains domaines, concrètement ça sera plus dur pour la personne si ça se voit, si la personne est efféminée ça sera beaucoup plus dur pour elle pour trouver un emploi. »

Hypothèse 3 : les homosexuels ne le disent pas par peur d'avoir à subir des actes homophobes



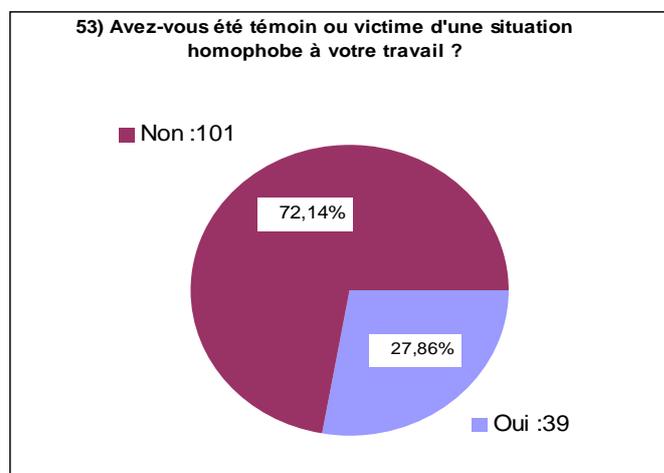
Un tiers des personnes (34 %) expriment cette peur. De plus elles sont 42% à noter le manque d'ouverture d'esprit et 13 % estiment trouver une ambiance générale homophobe dans sur leur lieu de travail (question 20, cf. annexe), autant de conditions propices à taire son homosexualité et à rester caché.

« Ben voilà, moi quand je me retrouve devant un homosexuel, j'ai quand même l'impression d'être face à un extraterrestre. »

Propos tenus à l'encontre d'un fonctionnaire présentant une association gay.

Néanmoins, et pour la première fois dans les résultats, la majorité des répondants sont en désaccord. Nous ne pouvons donc pas affirmer que la peur de subir des actes homophobes soit une raison importante dans le non dévoilement pour cet échantillon.

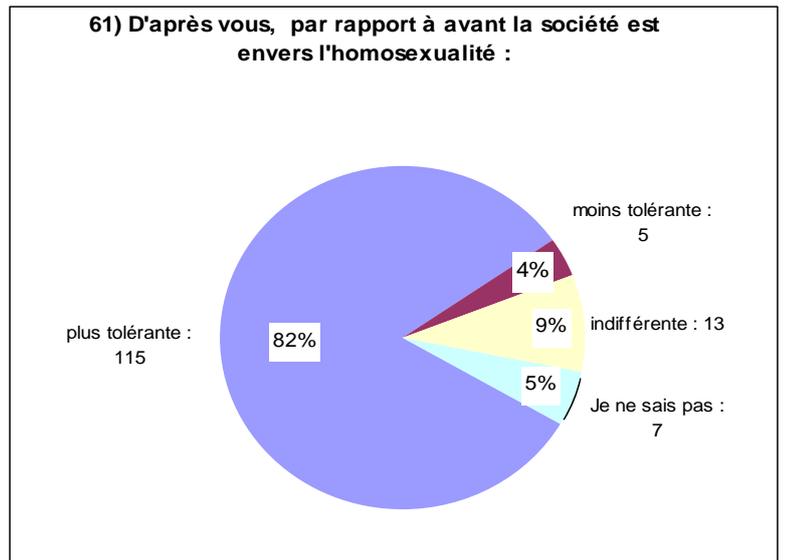
A noter cependant que, parmi les répondants, 27,9 % disent avoir été victimes ou témoins d'homophobie au travail.



Nous remarquons que ceux qui taisent leur homosexualité au travail par peur de l'homophobie, sont minoritaires, bien que celle-ci existe, que de très nombreuses discriminations envers les homosexuel(le)s sur leur lieu de travail sont enregistrées chaque année (cf. Annexe N°2). Mais l'homophobie n'est pas présente partout, par exemple voici le témoignage d'un éditeur parlant de son environnement de travail :

« Pour des questions idéologiques ou politiques, les gens appartenant à un monde où il aurait été très mal venu d'avoir une attitude homophobe ou quoi que ce soit. Alors que c'est pas le cas de certains secteurs économiques ou de travail ou au contraire la virilité du poste, l'expression de la virilité de soi, passe aussi par l'homophobie. Le milieu universitaire, associatif, social ont des valeurs propres à ses milieux qui font qu'il serait mal venu de rire de l'homosexualité de quelqu'un ».

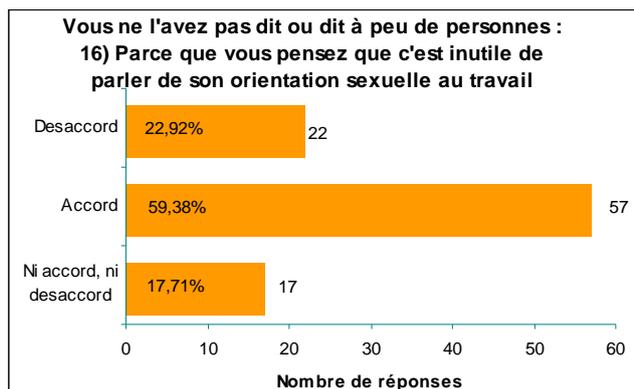
Dans l'échantillon global, 82% des répondants pensent que la société est plus tolérante qu'auparavant et 52% que l'homosexualité est bien acceptée aujourd'hui, ce qui laisse penser à une réelle évolution.



« Tout dépend du contexte : je trouve que dans la société française il y a vraiment des contextes où l'homophobie a disparu et d'autres où, au contraire, elle réapparaît ou elle se renforce car il y a des contextes où, il y a encore 20 ans, l'idée même qu'il y ait un homosexuel n'était même pas envisagée, pas possible donc l'homophobie peut redémarrer parce que cela devient possible. L'homophobie, elle se déplace. »

Hypothèse 4 : Les homosexuels ne disent pas car il pensent que cela n'intervient pas dans le monde du travail.

Parmi les personnes qui ne l'ont pas dit, ils sont 59% à penser qu'il est inutile d'aborder le sujet de leur orientation sexuelle dans le cadre du travail.



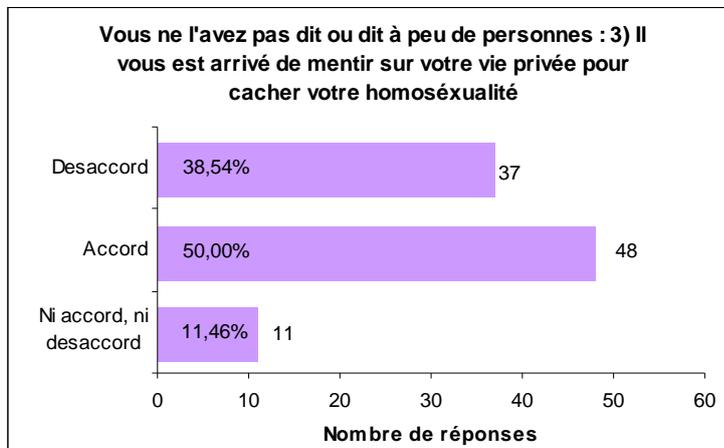
Beaucoup de personnes homosexuelles ne souhaitent pas se dévoiler par choix (49%, question 17, cf. Annexe n°6). On retient cette idée, aussi bien lors des focus group, que lors des questions ouvertes du

questionnaire ainsi que lors des entretiens, avec l'affirmation de l'appartenance de l'orientation sexuelle à la vie privée sans connexion, ni amalgame avec le monde du travail. Pourtant nous avons vu que le travail est un fort lieu de socialisation intégrant la vie privée. En effet, il est très dur de ne jamais en parler, et l'évocation de celle-ci peut intervenir facilement dans le milieu de travail. Si certains homosexuels font le choix de ne pas mélanger vie privée/vie professionnelle, ils prennent le risque d'être moins bien intégrés. Les personnes hétérosexuelles parlent spontanément de leur hétérosexualité : conjoint, week-end en famille, enfants. Ceci relève de l'hétéronormalité et est vécu comme normal y compris par certaines personnes homosexuelles. Nous pensons qu'un grand nombre de répondants dit ne pas vouloir parler de leur vie privée, mais ce n'est pas par choix mais parce qu'il n'ont pas le choix. Ainsi beaucoup d'homosexuels s'autocensurent. On remarque qu'une simple information privée engage en fait bien plus de sens et de gêne pour la personne homosexuelle. Conformément à la partie théorique relative à l'hétéronormalité et à sa manifestation dans le monde socialisé du travail, nous observons bien que, pour ceux qui se sont dévoilés, la moitié (50%) l'a fait pour améliorer leurs relations avec leurs collègues et un tiers (39% exactement) avec leur hiérarchie (questions 27 et 28 cf. Annexe 7).

Voici le discours d'un cadre dans le bâtiment :

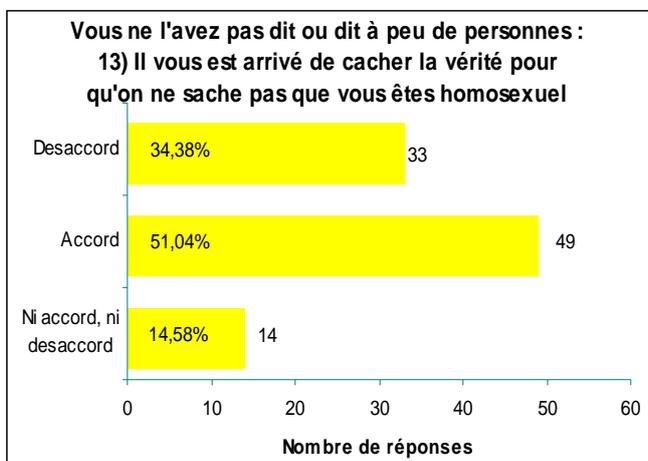
« J'ai été tellement mieux dans ma tête, dans ma vie quand je l'ai dit à ma famille, à mes amis, pourquoi ça serait pas la même chose dans le monde du travail. Pour moi ça n'a aucune différence, même si tout le monde me disait que ça ne regardait personne dans le travail. Je dis que si car c'est une composante complète de ma vie et donc cela en fait partir. Et comme il y en a qui ne racontent pas ce qu'ils font avec leur femme, moi je ne raconte pas ce que je fais avec mon mec, par contre je peux dire que j'en ai un. »

Hypothèse 5 : Les homosexuels qui ne se dévoilent pas ou peu, mettent en place des stratégies qui visent à gérer l'information sur leur orientation sexuelle.



Parmi les répondants ne s'étant pas ou peu dévoilés, la moitié environ gère l'information de leur orientation sexuelle (soit ils ne parlent pas de leur vie privée 49% soit ils mentent 50%, soit ils cachent la vérité 51%).

Ils évitent de trop parler de leur vie privée à leurs collègues ou à la hiérarchie, pour ne pas éveiller de soupçons, pour être plus tranquilles. Néanmoins ceci est difficile, nous avons vu précédemment, que les situations, au travail, évoquant la vie privée sont très fréquentes :

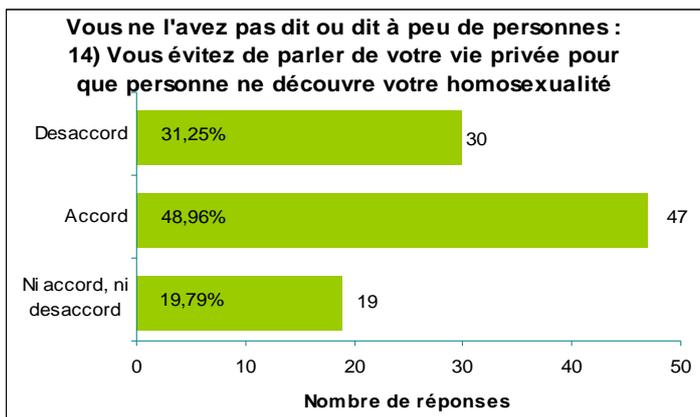


« Au bout de deux jours, on m'a demandé si j'avais une copine(...). On discutait, on mangeait ensemble, les premiers jours, qu'est que tu fais dans la vie, t'es marié, t'as des enfants, des questions-bateau pour faire connaissance entre bons collègues »

« Je dis que j'ai une copine ou alors je dis que je suis célibataire, c'est plus simple de dire que tu es célibataire, parce que après, il te propose d'aller manger ensemble avec ta copine. »

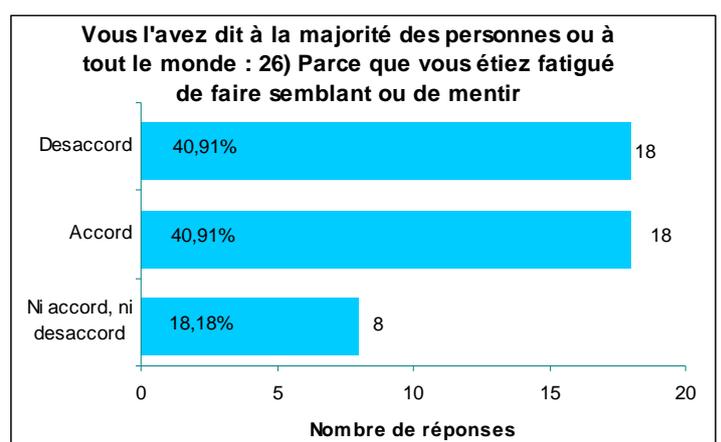
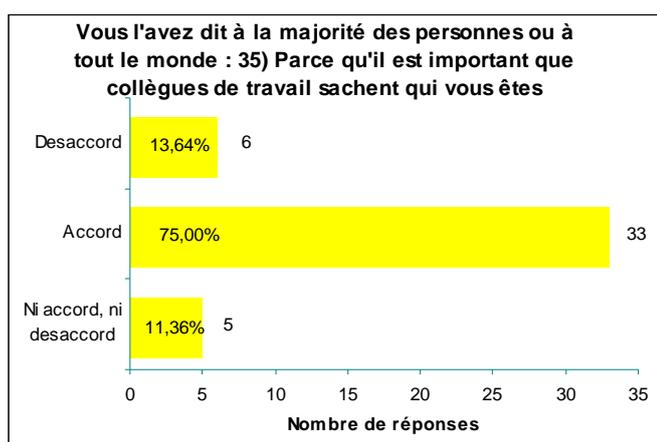
Lorsque la personne ne souhaite pas ou ne peut pas révéler son homosexualité, celle-ci va être amenée à jouer un rôle, à avoir plusieurs vies, plusieurs masques : on retrouve ici la notion de faux semblant décrite par Goffman (*op. cit.*). Pour faire face, certains vont donc s'inventer une vie, une relation et évoluer dans le mensonge :

« Il m'est arrivé de mentir, et ça je me le reproche, de jouer sur les mots, et à la limite de mentir sur ça, c'est par contre très négatif et ça peut être déstructurant pour la personnalité. Soit je mettais au féminin, ce qui devait être au masculin, soit de rentrer dans des discussions qui m'étaient étrangères en réalité comme si ça pouvait me concerner. Ça je ne le referai pas aujourd'hui. »



Toutes ces stratégies, ces non-dits et ces mensonges peuvent être source de souffrance. Les salariés seront donc sur le qui vive, constamment attentifs à leur propos. Cela entraîne des effets sur son travail :

« S'il n'y a pas le poids du secret, de faire attention à ce que tu dis, tu es amené à parler de toi, de ton couple ou autre et si tu as ce poids à garder, t'es moins à l'aise donc le fait de pouvoir en parler c'est mieux. On est plus libre, on est soi même, on a rien à cacher, on n'a pas à faire attention à la bourde ou à la fuite. Et si on a le souci de ne pas en faire, on a une partie de notre concentration et de notre attention attentive à ça et donc on est moins dans son boulot. »



Parmi les répondants ayant fait leur coming-out, 41% l'ont fait parce qu'ils souhaitent arrêter de mentir. Cacher au quotidien son homosexualité peut être réellement épuisant, et engendrer du stress. Cela peut altère le travail et les relations.

A ces stratégies de mensonge, de faux semblant, de dissimulation, de fuite ou d'évitement, certains répondants opposent une attitude d'honnêteté :

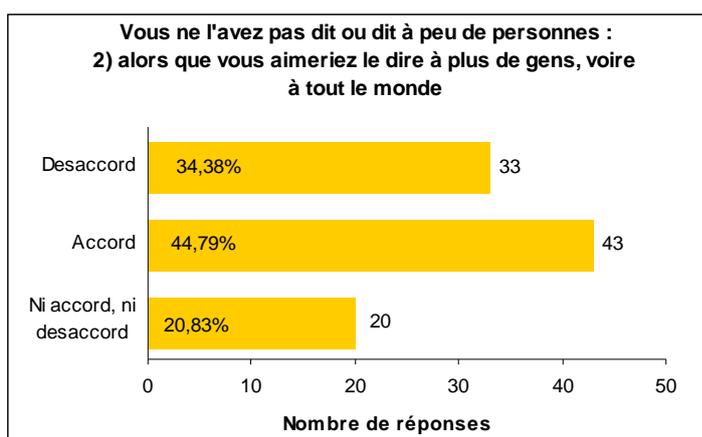
« C'est plus simple de le dire tout de suite, que de le dire après car on crée des affinités sur le mensonge en fait, je préfère être moi-même tout de suite. C'est une relation d'honnêteté ! »

« Il y a la notion d'honnêteté dans la relation à l'autre (...), d'une manière générale les espèces de non-dits, c'est pas bon pour une relation humaine, on occulte tout un pan de notre vie. »

Ainsi les relations et la bonne entente entre les collègues sont primordiales dans le dévoilement des personnes. C'est grâce aux affinités qui se créent que les personnes peuvent se confier facilement et être plus authentiques.

Nous voyons bien ici que les personnes s'étant dévoilées, sont des personnes pour qui le fait de ne pas le dire, ce n'est pas seulement cacher son homosexualité mais c'est aussi cacher qui ils sont. Pour 75% des répondants s'étant dévoilés, pouvoir parler de son homosexualité c'est aussi pouvoir parler de soi.

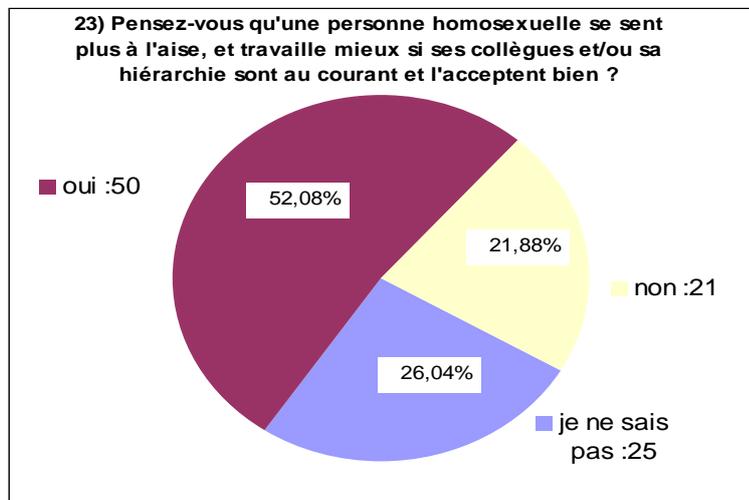
Hypothèse 6 : les homosexuels ne s'étant pas dévoilés souhaiteraient faire leur coming-out.



Il y aurait une volonté de se dévoiler, de s'affirmer en tant qu'homosexuel dans l'organisation. 44,8% aimeraient se dévoiler à plus de monde. Ce premier résultat montre que près d'un homosexuel sur deux, cache son homosexualité alors qu'il voudrait en parler. Cette

hypothèse met en évidence une certaine souffrance de ce non dit qui, pour 19,8% est un secret lourd à porter (question 4, cf. Annexe n°6).

Hypothèse 7 : Se dévoiler au travail a un impact positif sur son bien être, sa satisfaction et sa performance au travail.

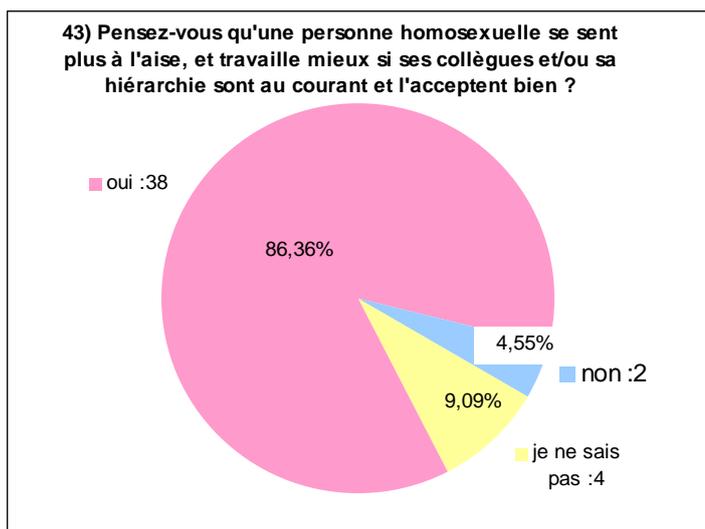


Sur l'ensemble des répondants, ils sont 63% à penser que leur dévoilement a, ou aurait, un effet positif sur leur satisfaction, leur bien-être et leurs performances au travail.

Parmi les répondants ne s'étant pas ou peu dévoilés, nous voyons qu'ils sont 52% à penser que cela a

un d'impact sur leur travail en général.

Or, les personnes s'étant dévoilées, pensent à 86%, que cela a un impact positif sur leur travail et leur satisfaction. Nous pensons que pour les non dévoilés, l'impact que cela aurait, étant donné qu'ils n'ont pas fait leur coming-out, est de l'ordre de la projection, alors que les autres peuvent mieux se rendre compte de l'impact réel sur leur travail en général. Il sont d'ailleurs 100% à ne pas regretter leur choix (Question 42, cf. Annexe n°7).



Ce non dit a un impact sur le salarié et peut être source de souffrance. Les personnes ne l'ayant pas dit sont moins nombreuses à penser que leur coming-out amènerait une amélioration. Nous pensons également que pour ces personnes, il est plus difficile d'admettre que le dévoilement serait positif pour leur bien-être et leur travail, car cela relève souvent d'un choix qu'ils ont pris.

Penser alors qu'un autre choix, celui de se dévoiler, leur serait plus profitable créera une certaine discordance entre leur volonté de ne pas le dire et leur volonté de se sentir à l'aise à leur travail.

« Meilleur bien-être, ça c'est évident, par conséquent meilleures performances oui.

Clairement, aujourd'hui, je me sens tellement mieux, je travaille tellement mieux, plus à l'aise avec mes collègues depuis que je n'ai pas cette peur de leur dire ou pas leur dire. J'avais un mal être qui, lorsqu'il y avait une charge de travail importante, pouvait être problématique. »

« A partir du moment où on peut le dire, on est forcément mieux ça me semble important de s'épanouir et pour s'épanouir il faut être soi. »

Ayant entrepris, une analyse descriptive des données issues des questionnaires remplis par un échantillon, non représentatif de la population homosexuelle au travail, il est difficile d'apporter une validation franche des hypothèses. Néanmoins chaque hypothèse est soutenue par un taux d'accord toujours plus élevé que le taux de désaccord (excepté pour l'hypothèse 3). Ces résultats traduisent alors une tendance nette dans le sens des hypothèses pour cet échantillon qui permet d'apporter des éléments déterminants en réponse à la problématique.

Avant la discussion, nous pouvons dire de ces résultats en résumé que 67% d'homosexuels ne se dévoilent pas sur leur lieu de travail. La moitié d'entre eux aimerait pourtant le dire et 63 % pensent que cela aurait un impact positif sur leur bien-être, leur satisfaction et leur performance au travail. En ne se dévoilant pas la moitié des personnes sont amenées à mentir, ou à cacher leur homosexualité ou encore évitent de parler de leur vie privée. Les motifs de non-dévoilement sont essentiellement la crainte, toujours pour une moitié, d'une dégradation de leurs relations professionnelles à cause de la réaction de leurs collègues, de la hiérarchie (un quart seulement craint les réactions des clients). Néanmoins, cette population est mitigée (quasiment moitié/moitié) sur la crainte d'un obstacle à la progression professionnelle ou une sanction au niveau du travail. En revanche seulement 34 % de la population craignent des actes homophobes. Par ailleurs, 59% de la population interrogée pensent qu'il est inutile d'aborder le sujet de leur orientation sexuelle dans le cadre du travail

III) DISCUSSION

Les résultats montrent qu'il n'est pas aisé de tirer des généralités sur les comportements adoptés par les homosexuels en ce qui concerne l'affirmation de leur orientation sexuelle au sein de leur entreprise. L'étude met en évidence les nombreux facteurs intervenant dans le dévoilement des personnes homosexuelles. Il semble que la combinaison particulière de facteurs internes, propres à la personnalité, et des facteurs externes d'environnement au travail constituerait une réponse valide à la problématique.

A. Réponse à la problématique

Les résultats nous montrent bien que l'ensemble des raisons présentées dans le questionnaire sont appuyées en majorité par les répondants. Cependant, les réponses ne mettent pas en évidence un seul paramètre déterminant qui favoriserait ou contraindrait le coming-out. Au contraire, on constate bien que c'est un ensemble de paramètres (relationnels, enjeu de carrière, ouverture d'esprit, environnement professionnel, volonté, etc.), qui influe sur la prise de décision de se dévoiler ou pas.

A partir de ce questionnaire nous pouvons donc voir que toutes les raisons invoquées peuvent intervenir ou au contraire qu'aucune n'intervient. Tout dépend des individus et de leur situation.

Concrètement, lorsque la personne homosexuelle évolue dans une organisation de travail quelle qu'elle soit, elle va essayer d'évaluer le risque auquel elle s'expose en fonction de la présence ou non de ces facteurs. Si ce risque lui paraît trop important, alors elle n'en parlera pas, et même, elle fera tout pour le cacher. Chacun gère son homosexualité comme il l'entend comme il le veut ou comme il le peut.

« On a tous peur d'un rejet dans le travail (...), d'un rejet dans l'emploi, à un moment si t'as plus d'emploi, t'as plus d'argent et quand t'as plus d'argent tu ne peux plus vivre. A mon avis y a un côté instinct de survie, de survie matérielle, donc on prend pas de risque au risque, car l'enjeu, il est dans ta vie de tout les jours. »

« J'ai attendu d'être titularisé, donc au bout d'un an (...), c'était une stratégie, car malgré tout, on ne sait pas comment ça peut se passer et une fois qu'on est titularisé, on a pas de souci à se faire dans la fonction publique. J'aurai fait la même chose dans le privée après une période d'essai. »

« On est forcément mieux lorsqu'on peut le dire, lorsqu'on a plus rien à cacher, après il faut être dans un environnement où c'est possible. »

« Le coming-out est une révélation, est l'une des modalités possible pour faire savoir son homosexualité »

Néanmoins à travers ce mémoire nous avons pu détecter deux éléments permanents qui intervenaient dans la question du coming-out, quelque soit l'environnement ou les caractéristiques des personnes.

Nous pensons que l'élément principal, empêchant les homosexuels de faire leur coming-out c'est l'hétéronormalité. Le manque d'ouverture d'esprit perçu par les homosexuels est la première condition de leur environnement professionnel qui les ont dissuadé de faire leur coming out au travail (question 20, Annexe n°6). La présence de blagues homophobes a aussi un effet néfaste et ne met suffisamment pas la personne homosexuelle en confiance pour qu'elle puissent se dévoiler.

« Il y a une barrière, car la première rencontre qu'on a avec l'homosexualité, c'est l'insulte, le jeune il entend dans la cour récréation sale Pédé »

« Ma hiérarchie nous envoyait des blagues homophobes régulièrement (par mail), je les ai gardé tellement ça m'a marqué. C'est claire que ça a eu un impact, en plus elle venait de mon boss, je ne savais comment je pouvais m'opposer (...), je ne me sentais pas assez fort. »

Donc un environnement moins hétéronormé et plus ouvert favoriserait de manière conséquente le dévoilement des personnes homosexuelles. Cela peut s'appuyer par le fait que les homosexuels qui se sont dévoilés admettent que l'ouverture d'esprit de leur organisation a favorisé leur dévoilement (question 38, cf. Annexe n°7).

Malgré l'hétéronormalité ambiante dans la société, la grande majorité des homosexuels de cette étude effectue leur coming-out à leur amis et à leur famille. Mais la majorité d'entre eux ne parvient pas à s'affirmer dans le monde du travail. Il y a donc un élément supplémentaire qui entraîne les homosexuels à ne pas divulguer leur orientation sexuelle.

L'hétéronormalité est présente et dans de nombreuses sphères sociales : l'école, le travail, le sport, les médias, etc,... Mais dans le monde du travail, celle-ci s'exprimerait davantage et plus durement : est-ce un milieu plus conformiste et intransigeant ? La notion de virilité, qui s'exprime fortement dans le milieu du travail, entre-t-elle aussi en ligne de compte ?

Il semble bien que c'est le poids de l'hétéronormalité et de la virilité dans le monde du travail qui sont en grande partie responsable de la difficulté des répondants à ne pas l'avoir dit.

« Moi quand je vais voir mes clients, je vais plus essayer de me masculiniser, pour rentrer dans le moule du client, on va s'adapter. On joue un rôle parce que je ne veux pas qu'un client ne travaille pas avec moi parce que je suis homo, je ne serai pas moi-même »

« D'une manière générale les hétéros, ne se rendent absolument pas compte du fait qu'ils aient un privilège par rapport à nous et que c'est une discrimination dramatique de nous empêcher de nous exprimer sur ce point là. Parce que eux, ils sont hyper valorisés et épanouis, ils sont tellement valorisés de ce qu'ils sont, d'avoir des gosses, les gens se réjouissent quand ils disent qu'ils vont se marier ils font la fête, etc. C'est monstrueux, le décalage et ils ne se rendent pas du tout compte que pour nous c'est terrible, de ne jamais, jamais prétendre à ça. Alors qu'il n'y a aucune différence, c'est une homophobie dont ils ne se rendent absolument pas compte et qui leur paraît en plus normal. »

« Même moi, quand on est avec des gamins, qui sont en bas âge, on va dire alors t'es amoureux d'une fille pour un garçon et d'un garçon pour une petite fille. On va constamment dire : ah quand tu seras grand tu vas te marier, on va reproduire le schéma, et c'est pas évident de s'en dégager. »

« Je pense qu'on est différent. On ne se mariera pas, on aura pas d'enfants on ne sera pas comme 95% des français.

B. La visibilité contre l'homophobie

Un environnement de travail moins hétéronormé pourrait favoriser le dévoilement des personnes homosexuelles et donc leur visibilité, ce qui serait un moyen de lutter contre l'homophobie au travail.

Tout acte de discrimination sur le lieu de travail en rapport avec son homosexualité devrait être connu de la hiérarchie et des collègues par exemple. Il est très facile d'agir de façon discriminante à l'encontre d'une personne qu'on sait homosexuelle, mais qui n'est pas visible sur son lieu de travail. Mais si le reste de l'organisation y compris la hiérarchie est au courant, alors il sera plus difficile pour la personne homophobe d'avoir un comportement discriminant, car les raisons de ce comportement seront connues de tous.

« Pour moi la raison fondamentale : c'est que les gens ne connaissent pas encore l'homosexualité, c'est trop encore trop peu reconnu parce qu'elle est assez peu ouverte, les gens, du coup, ne voient que les homos visibles, et se font une idée de ce qu'est l'homosexualité autour de ces homosexuels visibles. Donc quand ils vont me voir en tant qu'homosexuel, il vont tout de suite se référer à ce qu'ils ont en tête, pour ce qui me concerne, il aurait fallu un temps important pour leur montrer que je n'ai rien à voir avec ceux qu'ils connaissent. Je voulais qu'ils me voient tel qu'il me connaissent. »

Beaucoup d'homosexuels sont conscients des avantages du coming-out et savent l'utilité de celui-ci. Il est important pour eux de s'affirmer en tant que gay, d'ailleurs la moitié des répondants ayant fait leur coming-out pense que, pour eux, c'est un acte militant.(question 34, cf. Annexe n°7)

« Je pense que l'orientation sexuelle c'est une composante complète de la personnalité (...), ça a une conséquence. Je pense que c'est utile que les gens sachent notre orientation sexuelle. »

« Je pense que, en plus de l'avancée de la législation, c'est l'affirmation au quotidien. »

« Moi je l'ai dit pour moi puis pour faire avancer les choses, moi je l'ai fait au boulot et il y avait une fille qui travaillait dans notre agence depuis trois ans et elle a dit 3 mois après, il m'ont dit, le fait que tu sois arrivé ça a fait du bien. Cela fait bouger les choses. »

Il y a donc un sentiment de responsabilité de ces personnes à agir sur l'hétéronormalité en se dévoilant et ainsi sensibilisant leur entourage, y compris professionnel, à ces problèmes.

C) Pistes de réflexion

Pour que ce travail dépasse le simple cadre universitaire et amène une utilité concrète dans le cadre du travail. Nous pensons qu'il est souhaitable de dire ceci :

Parmi l'ensemble des items proposés permettant de répondre aux hypothèses l'échantillon a toujours été plus en accord qu'en désaccord, excepté pour l'hypothèse 3. Nous pensons qu'un grand nombre de personnes ne l'ayant pas dit, ne le faisait pas par peur de subir des actes d'homophobies sur le lieu de travail. Hors ils ne sont que 34% à être en accord. Ce n'est donc pas le critère le plus important dans le choix du non dévoilement.

Pour améliorer la situation et mieux répondre au problème de l'homosexualité dans le monde du travail, il serait plus efficace non pas de se concentrer sur la lutte contre l'homophobie au travail, mais sur le terrain de l'hétéronormalité. La promotion d'un environnement ouvert et respectueux des différences, intégrant la question de l'orientation sexuelle, mais également et en prolongement, du genre, prônant les bienfaits de la diversité et de la tolérance au sein des entreprises, serait très utile et profitable pour le possible coming-out des homosexuel(les).

De plus elles ont tout a y gagné. Dans une approche productiviste, les dirigeants cherchent continuellement à améliorer l'ambiance de travail et à favoriser ainsi un meilleur rendement de la part des salariés.

Les personnes homosexuelles font un lien positif entre dévoilement et bien-être, satisfaction et performance au travail. Ainsi, la mise au placard et le stress n'aident pas l'intégration dans une équipe de travail et génèrent des difficultés : manque de confiance en soi, timidité, mensonge, ambiance lourde.

La notion de diversité dépasse très largement les frontières des Ressources Humaines dans

l'entreprise : il s'agit d'une volonté politique et sociale qui se met en place, suite à plusieurs évolutions de la société. La gestion de la diversité apparaît alors comme l'opportunité de relance pragmatique du respect des différences au travail.

CONCLUSION

Avec ce mémoire, nous avons abordé un sujet encore tabou de la société, qui génère un véritable handicap au travail et, de surcroît, de la souffrance pour une catégorie de la population : les homosexuels.

Les difficultés à trouver des études françaises sur le sujet ainsi que le manque de représentativité de la population sont un frein à l'apport théorique. Une multiplication de travaux similaires pourraient s'additionner afin de mieux appréhender, décrire et comprendre la réalité de l'homosexualité.

Notre contribution, à visée exploratoire, s'inscrit dans une mouvance croissante de travaux sur le sujet. Bien que présentant des limites, elle s'attache à objectiver des variables et à enrichir les travaux déjà effectués. Nous espérons que cela permettra de se rendre compte des difficultés que cette population subit au quotidien, non seulement dans le travail mais aussi dans la société en général.

Nous espérons avoir montré à quel point les questions d'orientation sexuelle, de genre et d'identité façonnent la vision et les rapports aux autres de tout un chacun. Nous avons pu mettre en relief la nécessité de diminuer l'omniprésence de la culture hétérocentrée.

Pour cela, nous avons tenu à mettre en place une théorie claire et didactique prenant le temps d'aborder des définitions trop souvent négligées et des thèmes encore méconnus de la littérature scientifique. Nous avons tenté de conserver une ouverture d'esprit en cherchant des informations sur divers supports et dans divers champs disciplinaires. Ceci prouve la richesse de cet objet d'étude.

Enfin, dans un souci de validité et de pertinence, nous avons tenu à traiter la problématique avec plusieurs méthodologies (quantitative et qualitative). Au vue des difficultés posées par cette étude nous avons dû sortir des sentiers battus et faire preuve de résolution : ainsi nous nous sommes mis en relation avec des associations, avons rencontré leurs adhérents et leurs présidents, contacté également des journaux et des sites Internet, avec un écho très favorable.

Enfin, pour que ce travail ouvre sur des applications pratiques, nous avons tenu à présenter

des axes de réflexion, des réponses et conseils, des informations à mettre à disposition en vue de lutter contre l'homophobie sur le lieu de travail. En tant que futur psychologue du travail, il me paraissait important de relier ce travail académique aux réalités et aux possibles du monde du travail dans lequel je vais évoluer.

Tout au long de cette étude, de la conception du thème à sa finalisation, nous avons tenté de mettre de côté nos opinions, nos préjugés et nos jugements. Ce travail n'a pas vocation à être ni politique, ni militant, il essaye de mettre en relief un objet d'étude socialement difficile dans un contexte précis. Il s'efforce de décrire la réalité des personnes homosexuelles et des problèmes qu'elles rencontrent sur leur lieu de travail, en souhaitant que cette réalité puisse évoluer, en particulier vers un mieux-être au travail, et, de façon plus générale, vers un mieux-vivre ensemble.

« Nous espérons avoir contribué à semer le trouble dans le genre, en nous intéressant à celles et ceux que la société occidentale actuelle construit comme des « inversés », femmes masculines et hommes féminins, niant ainsi l'infini champ des possibles des pratiques sociales articulant sexe, genre et sexualité. »

Butler, J. (dans *Egalité et Diversité*, p.87 citée par Falcoz & Bécuwe)

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages :

Abric, J.C. (1994). *Pratiques sociales et représentations* (chap. 1). Paris : Presses Universitaires de France.

Aldrich, R. (2006). *Une histoire de l'homosexualité*. Paris : Seuil.

Barth, I., & Falcoz, C. (2007). *Le management de la diversité : Enjeux, fondements et pratiques*. Paris : L'Harmattan (Ed.).

Blanchet, A. (2005). *Les techniques d'enquête en sciences sociales : Observer, interviewer, questionner*. Paris : Dunod.

Blanchet, A. (1985). *L'entretien dans les sciences sociales*. Paris : Dunod.

Borillo, D. (2000). *L'homophobie*. (Coll.). *Que sais-je ?*. Paris : Presses Universitaires de France.

Cazier, J.P. (2009). *L'objet homosexuel : Etudes, construction, critiques*. Mons, Belgique : Sils Maria asbl.

Chomarot, M. (2006). *Follement gay ! L'homosexualité*. Lyon, France : Mémoire active.

Corraze, J. (2006). *L'homosexualité*. (Coll.). *Que sais-je ?*. Paris : Presses Universitaires de France.

Falcoz, C. (2008). *Homophobie dans l'entreprise*. Paris : La documentation Française.

Fischer, G-N. (1996). *Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale*. Paris : Dunod (Ed.).

Fischer, G. (2006), *Les concepts fondamentaux de la psychologie de la santé* (chap. 3 pp. 55-86). Paris : Dunod.

Giraud, G. (2001). *Le secret dans l'homosexualité : De la gestion du stigmaté à la production d'une sous-culture urbaine* Mémoire de Maitrise de sociologie non publiée, Université Lyon 3, Lyon, France

Goffman, E. (1963). *Stigmaté les usages sociaux des handicaps*. Paris : Les éditions de minuit (Ed.).

Gueboguo, C. (2006). *La question homosexuelle en Afrique : Le cas du Cameroun*. Paris : L'Harmattan (Ed.).

Gonzague de Larocque. (2006). *Les homosexuels*. Paris : Le cavalier bleu.

Katz, J.N. (2001). *L'invention de l'hétérosexualité*. Paris : EPEL.

L'autre cercle. (2007). *Diversité et travail : N'a-t-on rien oublié ?*. L'autre cercle (Ed.).

Martel, F. (1996). *Le rose et le noir : les homosexuels en France depuis 1968*. Paris : Éditions du Seuil.

Moliner, P. (2002). *Les représentations sociales : Pratique des études de terrain* (chap. 1- 2 pp. 11-41). Rennes : Presses universitaires de Rennes.

Mucchielli, A. (1996). *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales* (pp. 109-110). Paris : Armand Colin.

Oraison, M. (1975). *La question homosexuelle*. Paris : Seuil (Ed.).

Roussiau, N., & C. Bonardi, (2001). *Les représentations sociales : Etats des lieux et perspectives*. Liège, Belgique : Mardaga.

SOS homophobie. (2007). *Rapport sur l'homophobie 2007*. Paris : SOS homophobie (Ed.).

SOS Homophobie. (2009). *Rapport sur L'homophobie 2009*. Paris : SOS homophobie (Ed.).

Spencer, C. (1999). *Histoire de l'homosexualité : De l'Antiquité à nos jours*. Paris : Agora (Ed.).

Tamagne, F. (2001). *Mauvais genre ? : Une histoire des représentations de l'homosexualité*. Paris : LM (Ed.).

Tin, L.G. (2003). *Dictionnaire de l'homophobie* (pp. 409-411). Paris : Presses Universitaires de France.

Welzer-Lang, D., Dutey, P., & Dorais, M. (1994). *La peur de l'autre en soi : Du sexisme à l'homophobie*. Montréal : VLB (Ed.).

Articles :

Falcoz, C. (2004). Virilité et accès aux postes de pouvoir dans les organisations : Le point de vue des cadres homosexuel-le-s [Electronic version]. *Travail, Genre et Société*, 145-170, N°12.

Falcoz, C., & Bécuwe, A. (2009). La gestion des minorités discréditables : Le cas de l'orientation sexuelle. *Travail, Genre et Société*, N°21.

Kitzinger, J., Markova, I., & Kalampalikis, N. (2004). *Bulletin de Psychologie*, vol. 471, 57(3), 237-243.