

Créer des « *safe spaces* » en ligne pour les employé·es LGBTQ+

Informations sur l'étude de cas :

Organisation : PageGroup

Taille : 1000 employé·es

Lieu : France

Secteur : Recrutement

Contexte opérationnel

Avec la généralisation du travail hybride et à distance, les plateformes de communication en ligne sont devenues essentielles aux interactions professionnelles.

L'un des défis auxquels nous sommes confrontés est de veiller à ce que ces plateformes soient sécurisantes et inclusives pour les employé·es LGBTQ+. En l'absence de bureaux physiques, où les efforts d'inclusion sont plus visibles et plus directs, cette dimension est primordiale.

Problème et opportunité

Le problème :

Certain·es employé·es ou même le management peuvent ne pas voir l'intérêt de créer des espaces en ligne sécurisants (des « *safe spaces* »), qu'ils et elles considèrent comme inutiles ou comme une forme de favoritisme. Cette résistance peut découler d'un manque de compréhension des questions LGBTQ+ ou d'une résistance plus large aux initiatives en matière de diversité, d'égalité et d'inclusion (DEI).

S'ils ne sont pas largement mobilisés ces espaces risquent d'avoir un impact limité et rendre plus difficile de construire une communauté d'entraide et d'appréhender les problématiques rencontrées par les employé·es LGBTQ+.

Si l'anonymat peut protéger les employé·es contre la discrimination, il peut également entraver le développement d'une communauté soudée et solidaire. Il est difficile de trouver le bon équilibre entre anonymat et visibilité.

Il est souvent difficile de mesurer l'impact des *safe spaces* en ligne. Les indicateurs tels que les taux de participation, la satisfaction des utilisateurs et utilisatrices et l'impact sur le bien-être des employé·es ne sont pas toujours faciles à quantifier ou à suivre. En l'absence d'indicateurs de réussite clairs, il peut être difficile de démontrer la valeur de ces espaces pour l'organisation, ce qui risque de compromettre leur pérennité.

L'opportunité :

La réputation d'une entreprise est étroitement liée à son engagement en matière de diversité et d'inclusion. Les organisations qui créent et promeuvent des *safe spaces* en ligne pour les employé·es LGBTQ+ sont considérées comme des leaders en matière de DEI. Cette réputation positive peut fidéliser les client·es, attirer les investisseurs et renforcer les relations avec les parties prenantes.

La mise en place de ces espaces sécurisants permet également d'éviter d'éventuels problèmes juridiques liés à la discrimination et au harcèlement. Elle rend compte d'une approche proactive en matière de promotion de l'inclusion, conforme à la fois aux exigences légales et aux normes éthiques. Cela contribue à rendre le lieu de travail plus équitable.

Les *safe spaces* en ligne permettent aux employé·es LGBTQ+ de partager leurs expériences, de chercher du soutien et d'entrer en contact avec d'autres personnes se trouvant dans des situations similaires, ce qui peut réduire considérablement le stress et l'anxiété. Des employé·es en meilleure santé sont plus efficaces, ont un taux d'absentéisme plus faible et sont moins susceptibles de souffrir d'épuisement professionnel.

Ce qui a été fait

Nous avons commencé par un programme pilote afin de tester l'efficacité des *safe spaces* en ligne, de recueillir des commentaires et de procéder aux ajustements nécessaires avant un déploiement à grande échelle.

Les concepts clés reposaient sur les stratégies d'allié·e suivantes :

- Faciliter les réunions inclusives
- Recrutement et promotions équitables
- Promouvoir une culture inclusive

Nous avons ensuite abordé le sujet de la responsabilité individuelle par le biais d'expériences de solidarité individuelle et interpersonnelle. Le projet pilote a rassemblé une centaine de participant·es.

Résultats

L'existence de *safe spaces* en ligne indique à tous·tes les employé·es que l'organisation accorde de l'importance à la diversité et à l'inclusion, ce qui favorise une culture plus inclusive. Ces espaces permettent aux employé·es LGBTQ+ d'exprimer leurs préoccupations, de partager leurs expériences et de contribuer aux discussions de l'organisation sur la diversité et l'inclusion.

Nos employé·es LGBTQ+ nous ont demandé de prendre des mesures plus importantes en matière de transidentité ; cette demande a été identifiée comme prioritaire dans toutes les zones géographiques sondées.

Les *safe spaces* en ligne offrent aux employé·es LGBTQ+ une plateforme leur permettant d'entrer en contact avec d'autres personnes au niveau international qui partagent des expériences similaires, ce qui favorise un sentiment de communauté et d'appartenance à travers les 34 sites internationaux de l'entreprise.