



WEBINAR ANDRH TRANSIDENTITE

Quelles bonnes pratiques pour les RH ?

12 juin 2019

Les épisodes précédents et ressources disponibles dans votre Espace Adhérent



Guide « Transidentité :
quelles bonnes
pratiques pour les DRH ?
»

27/03/2019

Alors que plus d'un tiers des
personnes transgenres déclare avoir
été discriminé dans leur
environnement professionnel,
l'Autre Cercle et l'ANDRH publient
un guide à des...

[Lire la suite](#)



[CPI] Transidentité au travail,
découvrez le premier guide à
destination des RH et des
managers !

27/03/2019

« Transidentité : Quelles bonnes pratiques
pour les DRH et les managers ? » Alors que
plus d'un tiers des personnes transgenres
déclare avoir été discriminé dans leur envi...

[Lire la suite](#)

se professionnaliser RH & DIVERSITÉ **personnel** La revue de l'ANDRH

Transidentité : les bonnes pratiques

PRACTIQUE RH. Alors que plus d'un tiers des personnes transgenres déclarent avoir été discriminées dans leur environnement professionnel, l'ANDRH et l'Autre Cercle partagent leurs bonnes pratiques afin d'accompagner les transitions de collaborateurs transgenres. Qu'est-ce que la transidentité ? Comment accompagner une transition ? Personnel fait le point.

Par Anick Colavin

Les employeurs se sont que très récemment empressés à reconnaître et gérer des transitions, ce qui a suscité la réticence et les incompréhensions, de réactives investigations, voire discriminations. L'actuelle de l'employeur et l'employé ont des rôles RH, est-ce dans le bon déroulement de la transition d'une personne transgenre, et constitue un signal fort pour tous les autres collaborateurs et collaborateurs de l'organisation. Parce que les personnes transgenres RH sont souvent ignorées de la transidentité, le guide « Transidentité : quelles bonnes pratiques pour les DRH et les managers ? » apporte des réponses sur les bonnes pratiques et la posture à adopter en cas de transition d'un collaborateur ou d'une collaboratrice transgenre.

Qu'est-ce qu'une transition ?

L'identité de genre d'une personne transgenre ou transgenre est son genre assigné à la naissance, en partie d'une personne cisgenre. En général, lorsqu'une personne transgenre est en accord avec l'identité assignée à la naissance, ce n'est pas une personne transgenre. Celle-ci peut effectuer une transition, c'est-à-dire un parcours permettant d'être en accord avec son identité de genre. Un parcours de transition peut être un changement de prénom, de prénom, de nom de famille, de nom de naissance, de changements physiques ou chimiques, etc.

Comment accompagner une transition ?

- 1 Affirmer les valeurs de l'entreprise avant même une situation de transition**
Il est essentiel, avant toute action professionnelle, d'identifier ce que signifie pour l'entreprise la diversité et l'inclusion. Cela permet de définir les valeurs de l'entreprise et de s'assurer que la transition d'un collaborateur ou d'une collaboratrice transgenre est un moment important, réfléchi et souvent redouté. Accueillir avec bienveillance ce changement est essentiel.
- 2 Positif et dédramatiser**
L'annonce d'une transition de la part d'un collaborateur ou d'une collaboratrice transgenre est un moment important, réfléchi et souvent redouté. Accueillir avec bienveillance ce changement est essentiel.
- 3 Échanger et mettre en place un plan d'action**
D'un commun accord avec le collaborateur transgenre, l'équipe RH peut, à l'initiative des différents acteurs (communication, RH, juridique, etc.), échanger sur les différents aspects de la transition et définir un plan d'action commun.

40 | **Personnel** n°555 | mai 2019

se professionnaliser RH & DIVERSITÉ **personnel** La revue de l'ANDRH

Transidentité : quelles bonnes pratiques pour les DRH et les managers ?

Une initiative de l'ANDRH Provence et de l'Autre Cercle Paca

Le guide « Transidentité : quelles bonnes pratiques pour les DRH et les managers ? » a été rédigé par les équipes de l'Autre Cercle et des DRH de l'ANDRH Provence, alliant ainsi l'expertise des deux associations sur les thématiques. L'Autre Cercle est une association professionnelle LGBT+ et les personnes qui promeuvent un monde professionnel épanouissant, inclusif et respectueux des personnes dans toute leur diversité, quelle que soit leur orientation sexuelle ou leur identité de genre.

4 Mettre en place les conditions d'un dialogue
Un accompagnement des équipes peut être utile à la suite de l'annonce de la transition d'un ou d'une collègue, car ce peut être un moment délicat.

5 Protéger et accompagner
Le respect du droit au respect ou le droit à la vie privée de l'individu permet d'éviter les remarques ou commentaires inutiles. Une attention particulière doit être portée aux personnes transgenres vivant dans des pays moins accueillants du fait de leur transidentité.

6 Reconnaître
La reconnaissance de la nouvelle identité de la personne transgenre est une étape importante : usage du prénom et du nom d'usage, adaptation des documents officiels (marriage, cartes de visite, adresse e-mail...).

7 Mettre en place un référent transidentité
Les entreprises peuvent avoir intérêt à identifier une personne référente dans l'organisation sur les questions de non-discrimination et de droits de transidentité.

ALLER PLUS LOIN
➤ Téléchargez le guide « Transidentité : quelles bonnes pratiques pour les DRH et les managers ? » :

➤ Découvrez le webinar de l'ANDRH « RH & LGBT+ » :

1 Seul article de l'équipe de droit du travail de l'Autre Cercle de la région PACA.

Personnel n°595 | mai 2019 | 41

Objectifs du webinar

- ▶ Découvrir et comprendre les notions de transidentité et de transition en milieu professionnel
- ▶ Partager les bonnes pratiques d'entreprise sur ces thématiques
- ▶ Répondre à vos questions



Les intervenants



Vincent MEGRET

Directeur des Relations Sociales – Orange France Siège
Ancien président du groupe ANDRH Provence
Contributeur du guide ANDRH / Autre Cercle



Philippe AMIDIEU

Autre Cercle PACA
Associé chez MBA Capital
Contributeur du guide ANDRH / Autre Cercle

À vos claviers !



- Quelles sont vos attentes pour ce webinar ?
- Avez-vous déjà été sollicité en tant que RH par un.e collaborateur/rice transgenre vous faisant part de sa transition ?
- Est-ce un sujet sur lequel vos parties prenantes vous questionnent ? (collaborateurs, direction, IRP....)
- Avez-vous déjà téléchargé le guide ANDRH / Autre Cercle ?

1 **TRANSIDENTITÉ : ENJEU D'ENTREPRISE**

2 **REPERES : DEFINITIONS ET NOTIONS CLÉS**

3 **LES BONNES PRATIQUES POUR LES RH**

4 **RESSOURCES UTILES**

1 – La transidentité : Enjeu d'entreprise

1. La transidentité : enjeu d'entreprise



Des enjeux multiples

- Favoriser un environnement de travail **inclusif** et un parcours de carrière **non-discriminant**
- Favoriser **l'égalité** de traitement
- Garantir une meilleure **qualité de vie au travail** pour les personnes transgenres et leurs équipes
- Faire vivre la **responsabilité sociétale** de l'entreprise

Si le nombre de transitions de personnes transgenres est relativement faible, elles impliquent des enjeux multiples, au cœur de la fonction RH.

Le saviez-vous?

Parmi les entreprises ayant une politique Diversité, **20%** ciblent l'identité de genre dans leurs actions.

Source: Défenseur des Droits, 2016

2 – Repères : Définitions et notions clés

2. Repères

La transidentité : les termes clés

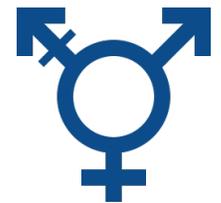


Genre : concept faisant référence à l'identité féminine, masculine ou autre, à la différence du sexe.

Identité de genre : le genre auquel une personne appartient.

Transidentité : avoir une identité de genre différente de l'identité de genre assignée à la naissance. On évitera « transsexualité » (terme médical, faisant référence à la « sexualité »).

Transgenre : personne qui ne se reconnaît pas dans le genre assigné à la naissance. Le terme « transsexuel » est déconseillé (terme médical et faisant référence à une « sexualité »).



Cisgenre : personne non transgenre ; qui se sent en accord avec le genre attribué à la naissance

Non-binaire : personne qui ne se situe pas dans la binarité « homme/femme ».

13 %
des 18-30 ans interrogés par 20 minutes en 2018 ne s'identifient pas comme homme ou femme.

Source : OpinionWay

2. Repères

La transidentité : les termes clés



Homme transgenre : une personne assignée « femme » à la naissance, dont la transition s'effectue vers le genre masculin. On utilise donc le pronom « il ».

Femme transgenre : une personne assignée « homme » à la naissance, dont la transition s'effectue vers le genre féminin. On utilise donc le pronom « elle ».

Coming out (en français « sortir du placard ») : annonce volontaire de son identité de genre et/ou de son orientation sexuelle.

Outing : annonce contrainte (sous la menace ou par un tiers) de l'identité de genre et/ou de l'orientation sexuelle. Révéler la transidentité d'une personne sans son consentement est donc un « **outing** ».

Transphobie : les formes de peur et d'hostilité à l'égard des personnes transgenres. La **transphobie** en milieu professionnel concerne tout type d'organisation et tout secteur d'activité.

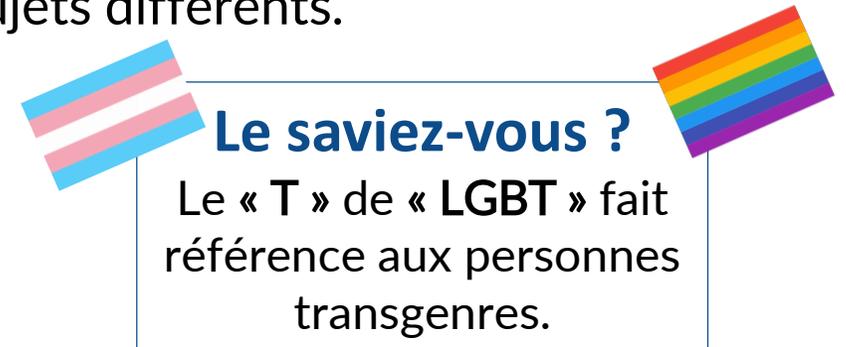
2. Repères

La transidentité : idées reçues



Halte aux idées reçues !

- La transidentité n'est **pas un choix**. Le seul choix réside dans le fait d'en parler et de la vivre (ou non).
- La transidentité n'est **pas une maladie**.
- **L'identité de genre et l'orientation sexuelle** sont deux sujets différents.



1. La transidentité : enjeu d'entreprise

La transition en milieu professionnel



La **transition** désigne le parcours qu'effectue une personne transgenre pour vivre pleinement dans l'identité de genre qui lui correspond.

Chaque transition est **unique**, et peut être composé d'un changement :

- **de prénom et du langage utilisé** (pronom « il », « elle »; féminin/masculin)
- **de tenue vestimentaire**
- **de la mention du « sexe »** sur les papiers d'identité,
- **d'apparence physique,**
- ...



L'annonce d'une transition en milieu professionnel est un moment important, et parfois redouté. L'accueil de cette nouvelle avec bienveillance et professionnalisme est essentiel.

1. La transidentité : enjeu d'entreprise

Les personnes ressources pour les RH



En interne:

- Le **médecin** du travail
- Le service **diversité** s'il existe
- Les **réseaux de salariés LGBT**, le cas échéant
-

A l'externe:

- La **DIRECCTE**
- Les **associations** LGBT œuvrant dans le monde du travail

2. Repère

Le risque discriminatoire



L'**identité de genre** est un **critère de discrimination**. Discriminer une personne en raison de son identité de genre, à toutes les étapes de la carrière (recrutement, déroulement de carrière, accès à une formation etc.) est donc interdit.

Plusieurs **cas de discrimination** en raison de l'identité de genre ont fait l'objet de décisions de justice en France.

- Exemple : Lors d'un recrutement, après avoir donné un accord de principe à une candidate, l'organisation se rétracte à la vue de son état civil masculin (cf. Décision du DDD, MLD-2013-203 du 4 novembre 2013 et CPH de Tours, 4 juin 2015, N°14/00448).

Repère

16% des collaborateurs déclarent qu'ils seraient mal à l'aise à l'idée d'avoir un.e collègue transgenre.

Source : OIT/DDD

3 – Les bonnes pratiques pour les RH

3. Les bonnes pratiques

Le guide ANDRH / Autre Cercle



Une initiative Autre Cercle PACA et ANDRH Provence.



Rédigé avec le concours :

- du groupe ANDRH Provence
- de l'Autre Cercle PACA
- d'une avocate en droit social
- de médecins du travail
- de l'équipe permanente de l'ANDRH (nationale)

Avec le soutien de la Délégation Interministérielle à la Lutte contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine Anti-LGBT (DILCRAH)

3. Les bonnes pratiques

Affirmer les valeurs de l'entreprise



1 – Affirmer les valeurs de l'entreprise avant même une situation de transition

- Citer **l'identité de genre** dans les critères pris en compte dans la politique Diversité et inclure la transidentité dans les sujets traités
- Evoquer les **stéréotypes liés à la transidentité** dans les formations / sensibilisation sur la diversité et la non-discrimination
- Signer des **chartes d'engagement** (par exemple la Charte LGBT de l'Autre Cercle),
- Souscrire aux labels (par exemple le label Diversité)



Le saviez-vous ?

Le 31 mars est le journée internationale de la visibilité des personnes transgenres.

3. Les bonnes pratiques

Dédramatiser l'annonce



2 – Positiver et dédramatiser en adoptant une posture bienveillante

- **L'annonce** de la transition est un tournant important. Une posture positive de l'entreprise est souvent vécue comme un soulagement.
- **Evitez les questions intrusives**, parfois maladroite, concernant l'anatomie, l'orientation sexuelle...
- Le droit au **respect de la vie privée et de l'intimité** s'applique en toute circonstance.

3. Les bonnes pratiques

Mise en place d'un plan d'action



3 – Echanger et mettre en place d'un plan d'actions avec la personne concernée

- **Organiser les différentes étapes** de la transition, avec la personne transgenre
- Anticiper la **communication sur la transition**, à l'interne (collègues, manager, DRH...) et à l'externe (clients, fournisseurs, partenaires...)
- Anticiper les **aménagements et les absences**, par exemple pour rdv médicaux (avec le médecin du travail), ou en cas de déplacements à l'étranger...

3. Les bonnes pratiques

Dialogue avec les équipes

4 – Mettre en place les conditions d'un dialogue avec les équipes



- Communiquer clairement sur les **changements induits par la transition**
- Etre clair sur ce qui est attendu par les collaborateurs : professionnalisme, respect de la nouvelle identité, respect de la vie privée....
- Assurer à la personne transgenre le **soutien de l'entreprise**
- Rappeler la **politique diversité** de l'entreprise et **l'engagement de la hiérarchie** sur l'accueil positif à réserver à la transition
- Le cas échéant, un temps d'échange avec un **acteur externe spécialiste du sujet** peut être utile pour débloquer certaines situations

3. Les bonnes pratiques

Protéger des discriminations

5 – Protéger des discriminations et accompagner

- Veiller à l'absence de discrimination et/ou de harcèlement
- **Sanctionner les écarts**
- A l'**international**, une attention est à apporter aux contextes rendus dangereux du fait de la transidentité d'un.e collaborateur/rice.
 - → **74 pays** criminalisent le fait d'être LGBT
 - → **11 pays** appliquent la peine de mort pour les personnes LGBT (le **Soudan**, la **Mauritanie**, le **Nigeria**, l'**Arabie Saoudite**, l'**Iran**, l'**Afghanistan**, le **Pakistan**, le **Yémen**, la **Somalie**, le **Qatar** et les **Emirats Arabes Unis**)



Le saviez-vous ?

Le 17 mai est la journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie.



3. Les bonnes pratiques

Reconnaître la nouvelle identité



6 – Reconnaître la nouvelle identité de la personne transgenre

- Utiliser le **nouveau pronom** (il/elle) et utiliser le **masculin / féminin**
- Même si le prénom n'est pas encore modifié légalement, il est possible de changer le **prénom en interne** : badge, adresse e-mail, organigramme, listes de présence, signalétique....
- Si le prénom n'a pas été modifié à l'état civil, il est interdit de modifier :
 - Le bulletin de salaire
 - La Déclaration Annuelle des Données sociales
 - Le registre unique du personnel
 - La déclaration aux organismes sociaux
 - La liste pour les élections des RP
 - La carte professionnelle

Le saviez-vous?

Avec une **attestation de la part de l'employeur**, le parcours administratif d'une personne transgenre pour modifier son **état civil** peut être facilité.

3. Les bonnes pratiques

Mise en place d'un.e référent.e

7 – Mettre en place un référent transidentité dans l'organisation

- Dans les entreprises d'une certaine taille, il peut être utile de former et de rendre visible en interne **une personne ressource** sur cette thématique
- Les **réseaux de salariés LGBT** sont également des référents utiles dans les organisations.



Le saviez-vous?

IBM a mis en place des formations en ligne, accessible par tous ses salariés, afin d'accompagner les transitions des collaborateurs transgenres.

Transidentité au travail

Questions fréquentes

3. Les bonnes pratiques

Questions fréquentes

1. Une transition nécessite-t-elle un changement du contrat de travail ?



Il n'est pas obligatoire de conclure un **avenant modificatif** du contrat de travail pour prendre en compte le nouvel état civil.

Il est néanmoins conseillé d'établir un avenant indiquant clairement la **prise en compte du nouvel état civil notifié** afin de formaliser les démarches d'accompagnement de l'entreprise.

3. Les bonnes pratiques

Questions fréquentes

2. Y a-t-il un risque élevé d'absentéisme lors d'une transition ?



Chaque parcours de transition est unique.

Lorsque l'entreprise communique sur le sujet **en amont** et qu'elle accompagne les transitions, les périodes d'absence se limitent aux seules nécessités de convalescence.

3. Les bonnes pratiques

Questions fréquentes

3. Une transition justifie-t-elle un changement de poste si celui-ci est exposé à la clientèle ?



Non. Les **compétences** de la personne transgenre ne sont pas affectées par sa transition.

Parfois, d'un commun accord, il est convenu d'éviter le contact avec la clientèle. L'objectif de cette décision doit être la **mise à l'abri** de situations difficiles.

Si la personne souhaite être maintenue malgré une situation de **mise en danger**, il revient à l'employeur de prendre la décision ultime.

Le saviez-vous ?

Sophie Delannoy, femme transgenre Directrice Développement Sud-Est chez Auchan Retail France est lauréate du Prix Role Model LGBT de l'association L'autre Cercle.

[Pour plus d'information, cliquez ici.](#)

3. Les bonnes pratiques

Questions récurrentes

4. Une personne doit-elle informer son employeur de sa transition?



S'il s'agit d'une transition achevée, avec un **état civil** devenu conforme à son apparence, la personne n'est pas obligée d'en faire état.

Il est possible que son identité « de naissance » soit découverte un jour. Il conviendra de n'en parler avec elle qu'en cas de nécessité et en toute confidentialité.

Lorsqu'une transition est **postérieure à l'embauche**, il conviendra tôt ou tard que la personne informe son employeur même si elle n'y est pas obligée.

4 – Ressources utiles

4. Ressources utiles

Transidentité au travail



Transidentité: quelles bonnes pratiques pour les DRH et les managers?



Les questions clefs pour le management

Si la transition est un moment important dans la vie d'une personne, c'est également un moment de changement d'équilibre dans son environnement de travail, pour elle, ses collègues, sa hiérarchie, ses relations avec les clients et fournisseurs. Mais le propre des managers n'est-il pas d'accompagner le changement ?
Le responsable hiérarchique direct est au cœur du suivi au quotidien, appuyé par la Direction des ressources humaines qui fixe le cadre général.

La démarche ? Faire de l'évolution de la personne un événement positif comme d'autres événements de la vie mais aussi constituer un soutien fort pendant les différentes étapes de la transition.

Guide ANDRH et Autre Cercle
« Transidentité : quelles
bonnes pratiques pour les
DRH et les managers ? »

[Je télécharge le guide !](#)

4. Ressources utiles Transidentité au travail



Guide du Défenseur des Droits
« Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi. »

[Je télécharge le guide !](#)

4. Ressources utiles LGBTQI+ et RH



Webinar ANDRH
« Les enjeux de l'intégration
LGBTQI+ dans l'organisation :
repères pour les DRH »

**Je télécharge le support de ce
webinar (réservé aux
adhérents) !**



Des questions ? (à vos claviers !)



A vos agendas pour vos prochains webinars !

Merci pour votre attention !

Retrouvez prochainement le support de présentation dans votre espace adhérent.e.



Suivez également toute l'actualité de l'ANDRH sur

www.andrh.fr



Et dans

personnel
La revue de l'ANDRH



28
JUL

WEBINAR ECOUTE RH "LES CONDITIONS DE RÉUSSITE POUR ACCOMPAGNER UNE TRANSFORMATION"

🕒 12:30 - 13:15 / 📍 De votre ordinateur et par téléphone

Les transformations amplifient les situations à risque psychosociale car elles fragilisent les équipes en créant les conditions d'une anxiété collective sur l'avenir et...

[En savoir plus](#)



Université
de l'ANDRH

NOUVEAUX
▲
ÉQUILIBRES RH

KEYNOTES | WORKSHOPS | TÉMOIGNAGES | TABLES RONDES

18 ET 19 JUIN 2019

CITÉ DES CONGRÈS | 5 RUE DE VALMY, NANTES