

Introduction

« L'existence lesbienne implique à la fois la transgression d'un tabou et le rejet d'un mode de vie imposé. Elle constitue également une attaque, directe ou indirecte, contre le droit masculin d'accès aux femmes. Mais elle est plus que cela, même si nous commençons souvent par la percevoir comme une forme de refus du patriarcat, un acte de résistance. Elle a bien sûr pu inclure de jouer un rôle, de la haine de soi, des effondrements psychiques, de l'alcoolisme, des suicides et des violences entre femmes ; romantiser ce que signifie aimer et agir à contre-courant – et en s'exposant à de lourdes sanctions – est périlleux. Et l'existence lesbienne a été vécue (à la différence, par exemple, de l'existence juive ou catholique) sans accès à une tradition, une continuité, ou un socle social. La destruction des archives, des souvenirs et des lettres documentant les réalités de l'existence lesbienne doit être prise très au sérieux comme un moyen de maintenir l'hétérosexualité comme norme obligatoire pour les femmes, puisque ce qui nous a été soustrait, c'est la joie, la sensualité, le courage et la communauté, mais aussi la culpabilité, la trahison de soi et la douleur¹. »

– Rich (1980, p. 649)

-
- 1 Traduction par nos soins. Texte original : “*Lesbian existence comprises both the breaking of a taboo and the rejection of a compulsory way of life. It is also a direct or indirect attack on male right of access to women. But it is more than these, although we may first begin to perceive it as a form of nay-saying to patriarchy, an act of resistance. It has of course included role playing, self-hatred, breakdown, alcoholism, suicide, and intrawoman violence; we romanticize at our peril what it means to love and act against the grain, and under heavy penalties; and lesbian existence has been lived (unlike, say, Jewish or Catholic existence) without access to any knowledge of a tradition, a continuity, a social underpinning. The destruction of records and memorabilia and letters documenting the realities of lesbian existence must be taken very seriously as a means of keeping heterosexuality compulsory for women, since what has been kept from our knowledge is joy, sensuality, courage, and community, as well as guilt, self-betrayal, and pain.*”

Cette citation tirée de l'article « Compulsory Heterosexuality and Lesbian Existence » d'Adrienne Rich souligne l'invisibilisation des femmes lesbiennes, l'absence de connaissances sur leur vécu, et les effets que cela peut avoir, à la fois sur les femmes lesbiennes, mais aussi sur les femmes dans leur ensemble, et sur le plan sociétal.

Depuis les années 1980, quelques recherches se sont penchées sur le vécu des femmes lesbiennes, et on peut citer par exemple, pour la France, le livre *Se dire lesbienne*, de Natacha Chetcuti-Osorovitz, paru en 2013. Cependant, et alors que la question du vécu des femmes en général au travail a été amplement étudiée avec la production d'une somme importante de connaissances, le vécu des femmes lesbiennes au travail reste encore largement inconnu et non documenté. Pourtant, environ 3 % des femmes salariées âgées d'au moins 18 ans s'identifient comme lesbiennes², ce qui, extrapolé aux 13 896 000 de femmes en emploi³, correspond à plus de 400 000 femmes en France.

Ce livre vise donc à pallier cette méconnaissance qui concerne un grand nombre de femmes, et ce d'autant plus que le vécu des femmes lesbiennes au travail permet d'éclairer et de mieux comprendre les mécanismes sous-jacents à certaines inégalités entre femmes et hommes plus globalement. Précisons dès à présent que les femmes bisexuelles font aussi partie des minorités sexuelles : en France, environ 3 % des femmes salariées âgées d'au moins 18 ans s'identifient comme bisexuelles. Cependant, la situation des femmes bisexuelles est plus difficile à saisir, car nombre d'entre elles sont en couple avec un homme (43,8 % des femmes qui s'identifient comme bisexuelles vivent avec un homme ; 18,3 % vivent avec une femme ; 23,4 % sont célibataires ; et 14,5 % ne vivent pas en couple mais sont en couple par ailleurs), et de ce fait sont sans doute moins exposées aux discriminations liées à l'orientation sexuelle que les femmes lesbiennes, tout en étant confrontées à des formes de violences et de discriminations spécifiques (négation de leur orientation sexuelle, préjugés sur leur caractère, etc.) (voir Arena et Jones, 2017, sur le vécu au travail des personnes bisexuelles et les stéréotypes les concernant). L'ouvrage ici présent se centre donc sur les femmes lesbiennes, mais les sta-

2 Chiffre issu de l'enquête sur laquelle ce livre s'appuie (cf. encadré 1). Ce chiffre se rapproche de ceux obtenus dans d'autres enquêtes, par exemple celle menée par l'IFOP en 2019 (« Le regard des Français sur l'homosexualité et la place des LGBT dans la société »).

3 Chiffre produit par l'Insee : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2490449> (consulté en septembre 2025).

tistiques proposées incluront des comparaisons avec les femmes qui s'identifient comme hétérosexuelles et celles qui s'identifient comme bisexuelles. Par ailleurs, nous avons fait le choix de respecter l'auto-identification des personnes : nous avons considéré comme « lesbienne » toute femme s'identifiant comme telle, indépendamment de son statut conjugal ou de sa vie sexuelle et affective.

Les inégalités professionnelles entre femmes et hommes sont aujourd'hui abondamment documentées et connues : inégalités d'accès à l'emploi, de temps de travail, de carrière, de rémunération, exposition aux violences et aux discriminations (pour une synthèse complète du sujet, voir notamment Laufer, 2014 et Buscatto, 2019)... L'arrivée des femmes sur le marché du travail n'a pas encore abouti à une pleine égalité économique entre femmes et hommes, et ce alors que les femmes sont aujourd'hui plus diplômées que les hommes en Europe, et en France en particulier (Buscatto, 2019), et alors que la France, comme d'autres pays européens, a adopté de nombreuses lois visant à contraindre les employeurs à définir des politiques sur le sujet et finalement à atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (repère 1). La recherche existante s'est penchée sur les causes de ces inégalités (persistance du sexisme et de la discrimination de genre dans les organisations de travail, organisation encore duale de la société entre la sphère professionnelle et la sphère privée, par exemple). Elle s'est aussi intéressée à leurs conséquences (précarité plus importante des femmes, inégalités d'autonomie économique, perte financière pour les entreprises, par exemple).

Repère 1 : Quelques lois clés en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes

Parmi les lois clés en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes, on peut citer la loi Roudy de 1983 (qui instaure notamment l'obligation pour les entreprises de publier annuellement des chiffres sur les positions respectives des femmes et des hommes), la loi Génisson de 2001 (qui instaure notamment l'obligation pour les entreprises de négocier un accord sur l'égalité femmes-hommes avec les partenaires sociaux), la loi sur l'égalité salariale de 2006 (qui entre autres protège mieux la rémunération des femmes pendant les congés de maternité), la loi Copé-Zimmermann de 2011 (qui instaure notamment des quotas genrés dans les conseils d'ad-

ministration), ou encore la loi Rixain de 2021 (qui instaure notamment des quotas genrés dans les comités exécutifs).

La littérature très prolifique sur le sujet mesure et évalue les inégalités de genre en considérant que les femmes forment un groupe homogène, qui est alors comparé au groupe des hommes, également considéré comme homogène. Or, cette homogénéité n'est qu'illusoire : les femmes vivent des expériences différentes au travail, selon leur niveau de diplôme, leur milieu d'appartenance, leur état de santé... Le paradigme intersectionnel, initialement développé par les féministes noires-américaines (Crenshaw, 1991), nous invite à considérer que les différentes caractéristiques d'une personne interagissent pour façonner son expérience et son positionnement au sein du monde social, y compris au travail. Ces caractéristiques ne s'additionnent pas, mais elles se multiplient. Ainsi, l'expérience des femmes racisées⁴ ne consiste pas seulement en une addition de sexisme et de racisme : il s'agit d'une expérience unique, que l'on ne peut comprendre qu'en s'intéressant directement à ces femmes, et pas à partir de l'expérience des femmes considérées comme un groupe homogène d'un côté, et des personnes racisées considérées comme un autre groupe homogène de l'autre. Le paradigme intersectionnel souligne les variations qui peuvent exister au sein d'un même groupe et remet donc en cause le postulat d'homogénéité du groupe des femmes et du groupe des hommes sur lequel repose une grande partie des travaux sur les inégalités professionnelles entre femmes et hommes.

Parmi les caractéristiques qui interagissent avec le genre pour influencer sur l'expérience et le vécu au travail des individus, l'orientation sexuelle a été étudiée de façon parcellaire (glossaires 1 et 2 pour les notions de genre et d'orientation sexuelle⁵).

Glossaire 1 : Genre

Le concept de genre est de plus en plus utilisé en gestion aujourd'hui. Initialement, la notion de genre a été proposée en complément de

4 Le terme de « personne racisée » renvoie à une personne susceptible d'être victime de racisme.

5 Les termes définis dans les encarts « Glossaire » sont repris dans le glossaire situé à la fin de l'ouvrage.

la notion de sexe. La notion de sexe renvoie alors aux différences biologiques entre femmes et hommes, alors que la notion de genre renvoie aux différences sociales. Ces différences sociales peuvent faire référence par exemple à la place des femmes et des hommes dans les différentes sphères de la société, ou encore aux comportements attendus de la part des femmes et des hommes. L'intérêt du concept de genre est qu'il permet de faire référence aux processus par lesquels les individus nés de sexe féminin ou masculin acquièrent et intériorisent les comportements et qualités attendus de la part des femmes et des hommes dans nos sociétés. Ce phénomène s'appelle la socialisation genrée. Dans cet ouvrage, le genre est utilisé pour dissocier les femmes et les hommes. Cette vision binaire répond aux besoins de mesure et ne doit pas faire oublier que le genre peut être fluide et non-binaire.

Glossaire 2 : Orientation sexuelle

L'orientation sexuelle désigne l'attirance affective, romantique ou sexuelle d'une personne envers un ou plusieurs genres. L'orientation sexuelle varie selon les individus et peut évoluer au fil du temps. Cet ouvrage distingue trois orientations sexuelles, sur la base de l'auto-identification des individus : hétérosexualité, correspondant aux personnes attirées par les individus du genre opposé ; homosexualité, correspondant aux personnes attirées par les individus du même genre ; et bisexualité, correspondant aux personnes attirées par les individus des différents genres. Cette typologie, figée pour les besoins de mesure des inégalités et différences au travail, ne doit pas faire oublier le caractère fluctuant et non figé de l'orientation sexuelle, ni le fait que l'orientation sexuelle se situe plutôt sur un spectre d'attirances, et non sur trois types d'attirance entièrement distincts.

Des études se sont ainsi penchées sur l'effet de l'orientation sexuelle sur l'exposition aux violences et aux discriminations (Lloren et Parini, 2017 ; Coron et Dorion, 2024 ; Zurbrügg et Miner, 2016), d'autres sur les liens entre orientation sexuelle et salaire (Laurent et Mihoubi, 2018 ; Bridges et Mann, 2019 ; La Nauze, 2015 ; Aksoy *et al.*, 2018 ; Drydak, 2022). D'autres études encore ont montré les enjeux importants autour du dévoilement ou non de l'orientation sexuelle au travail (Stenger et Roulet, 2018 ; Ragins *et al.*, 2007 ; Wax *et al.*, 2018). En effet, chose anodine pour les personnes hétérosexuelles, parler de sa vie quotidienne et hors-travail (parler de son compagnon ou sa compagne, ses loisirs, ses vacances, sa famille) est beaucoup plus

difficile pour les minorités sexuelles, qui en parlant de leur vie personnelle peuvent être amenées à dévoiler leur orientation sexuelle, et alors s'exposer à de la discrimination et de la stigmatisation.

Cependant, cette littérature laisse de nombreux sujets dans l'ombre. Notamment, l'expérience spécifique des femmes lesbiennes a peu été étudiée, la littérature se centrant sur les hommes gays ou sur les « minorités sexuelles », mélangeant ainsi les femmes lesbiennes et les hommes gays. Les femmes lesbiennes souffrent ainsi d'une double invisibilité : invisibilité dans certaines organisations de travail où dévoiler son orientation sexuelle expose les individus à de la stigmatisation et de la discrimination ; et invisibilité dans la recherche, ce qui empêche la production de connaissance sur le sujet, et par ricochet entraîne aussi une invisibilité dans les discours publics et dans les politiques mises en place par les employeurs. Par ailleurs, les études sur la carrière des minorités sexuelles restent extrêmement limitées. Le peu d'études qui existent se centrent sur les hommes gays et montrent l'existence d'un « plafond de lavande » (Aksoy *et al.*, 2019 ; Gedro, 2010), c'est-à-dire de freins spécifiques que rencontrent les hommes gays dans leur carrière, mais la carrière des femmes lesbiennes reste un sujet très peu exploré. Enfin, les études existantes sur la question importante du salaire des femmes lesbiennes et des hommes gays, qui sont un peu plus nombreuses, ne portent quasiment pas sur le cas français (à l'exception de Laurent et Mihoubi, 2012).

Ce livre est issu d'un projet de recherche dont l'objectif consistait à pallier ces différents manques. Ce projet, financé par l'Agence nationale de la recherche, s'est fondé sur trois études : une enquête par entretiens menés auprès de salariées lesbiennes pour mieux comprendre, de façon exploratoire, leur expérience au travail ; un recueil de témoignages en ligne, centrés sur la lesbophobie au travail ; un questionnaire administré à un échantillon représentatif de salariées et salariés français et contenant des questions sur le genre, sur l'orientation sexuelle, mais aussi des questions relatives à la sphère professionnelle (salaire, carrière, etc.). Ce livre mobilise notamment les entretiens et l'enquête par questionnaire (encadré 1).

Encadré 1 : Méthodologie

L'ouvrage se fonde sur deux types d'enquête, une enquête par entretiens et une enquête par questionnaire. Ces deux enquêtes sont complémentaires et s'enrichissent mutuellement⁶.

L'enquête par entretiens a été menée en 2024, avec une autre chercheuse, Pauline de Becdelièvre. 43 entretiens d'une durée moyenne d'une heure ont été réalisés avec des salariées lesbiennes. Les entretiens portaient sur le parcours personnel, conjugal, le processus d'acceptation de l'homosexualité par la personne elle-même, mais aussi par son entourage personnel, le parcours professionnel, les enjeux du dévoilement dans ce parcours, les stratégies utilisées pour dévoiler ou au contraire masquer son orientation sexuelle au travail, les réactions de l'entourage professionnel et les implications de l'orientation sexuelle sur le vécu et le parcours professionnels. Ces entretiens ont donc permis de mieux saisir certains aspects subjectifs et complexes du vécu professionnel des salariées lesbiennes. Les entretiens ont été intégralement enregistrés et retranscrits, puis anonymisés (à la fois la personne interviewée et son employeur). Ce matériau empirique est utilisé dans l'ouvrage sous forme d'extraits d'entretiens et de description de parcours de vie et professionnels.

Ce matériau a été complété par une enquête par questionnaire, menée en 2025. Plus précisément, un questionnaire que nous avons construit a été administré par un institut de sondage à un échantillon représentatif de salariées et salariés français. Le questionnaire contenait des questions sur des aspects professionnels (salaire, statut managérial, taux de promotion, relations avec les collègues et la hiérarchie, exposition aux violences et à la discrimination au travail, etc.) et des aspects personnels (genre, niveau de diplôme, statut familial, composition du foyer, etc.). Parmi les aspects personnels, le questionnaire demandait aux personnes répondantes d'auto-définir leur orientation sexuelle (de « tout à fait homosexuel » à « tout à fait hétérosexuel »), permettant donc de distinguer six groupes d'individus : femmes hétérosexuelles,

6 Ces deux enquêtes ont été menées dans le cadre d'un projet de recherche financé par l'Agence nationale de la recherche (projet n° ANR-24-CE26-2802-01).

femmes lesbiennes, femmes bisexuelles, hommes hétérosexuels, hommes gays, hommes bisexuels⁷.

Cette base de données, qui porte sur plus de 5 000 salariées et salariés français, est unique. En effet, il n'existe à ce jour aucune base de données comprenant à la fois des informations relatives à la sphère professionnelle et des informations relatives à l'orientation sexuelle – alors que la question sur le genre est systématique dans les enquêtes par questionnaire relatives au travail. Les précédentes recherches menées sur le sujet ont donc mobilisé une stratégie d'identification indirecte se fondant sur la composition du foyer pour déduire l'orientation sexuelle d'une personne (en se restreignant aux personnes qui vivent en couple et en supposant par exemple qu'un homme qui vit en couple avec une femme est hétérosexuel alors qu'un homme qui vit en couple avec un homme est gay). Or, ces stratégies d'identification indirecte donnent des résultats biaisés⁸, notamment parce qu'elles se restreignent aux personnes qui vivent en couple, qui n'ont pas exactement le même vécu au travail que les personnes célibataires ou ne s'inscrivant pas dans la norme sociale de la conjugalité (Laurent et Mihoubi, 2012 ; Arabsheibani *et al.*, 2005 ; La Nauze, 2015). Cette base de données unique permet d'enrichir l'enquête par entretiens en mesurant les différences (de salaire, de statut managérial, d'accès à la promotion, d'exposition aux violences, de relations avec les collègues, etc.) entre femmes lesbiennes, femmes bisexuelles, femmes hétérosexuelles, hommes gays, hommes bisexuels et hommes hétérosexuels.

Ainsi, ces deux matériaux se complètent et s'enrichissent, pour dresser un tableau le plus complet possible du vécu des femmes lesbiennes au travail et ainsi pallier le manque de connaissance sur le sujet.

-
- 7 Cette catégorisation conduit malheureusement à invisibiliser d'autres orientations sexuelles (asexualité par exemple), et donne une vision figée de l'orientation sexuelle des individus. Par ailleurs, elle s'appuie sur une vision binaire du genre (femmes/hommes) qui ne correspond pas tout à fait à la réalité. Dans l'enquête statistique, sur 5 404 répondantes et répondants, onze ne s'identifient pas comme « femme » ou « homme ». Cependant, le projet se centrant sur l'objectif de mesurer les inégalités en fonction du genre et de l'orientation sexuelle, il a fallu se résoudre à opérer ces choix pour permettre d'effectuer des mesures et de produire des statistiques.
- 8 Aksoy *et al.* (2018) montrent que les résultats produits par l'identification indirecte sont biaisés.

L'ouvrage est composé de six chapitres.

Le **chapitre 1** récapitule et synthétise les résultats des recherches existantes sur les différentes thématiques qui concernent les femmes lesbiennes au travail : la littérature sur les inégalités entre femmes et hommes, la littérature sur le vécu des minorités sexuelles au travail, et enfin le paradigme intersectionnel.

Le **chapitre 2** propose un portrait des salariées lesbiennes, à partir de données statistiques et d'extraits d'entretien. Il s'agit de montrer les principales caractéristiques, à la fois personnelles (statut matrimonial, famille, parcours...) et professionnelles (type de contrat, niveau de rémunération, secteur...) des femmes lesbiennes, et en quoi cette population diffère de la population générale des salariés français.

Le **chapitre 3** porte sur le dévoilement de l'orientation sexuelle. Il montre tout d'abord dans quelle mesure cette question est centrale pour les minorités sexuelles, puis il expose différentes stratégies mobilisées par les salariées lesbiennes pour décider de faire ou non ce dévoilement (et auprès de qui), puis pour le faire.

Le **chapitre 4** s'intéresse à l'exposition aux violences et discriminations. Il montre une forte surexposition des femmes lesbiennes aux violences et aux discriminations, à la fois par rapport aux hommes, mais aussi par rapport aux femmes hétérosexuelles ou bisexuelles. Il souligne aussi que les femmes lesbiennes ont tendance à attribuer à leur genre des violences et discriminations qui sont en fait liées à leur orientation sexuelle.

Le **chapitre 5** s'intéresse à un paradoxe de prime abord étonnant : malgré cette plus forte exposition aux violences et aux discriminations, les femmes lesbiennes semblent moins pénalisées que les femmes hétérosexuelles en matière de carrière et de rémunération. Le chapitre cherche donc à mieux comprendre ce paradoxe.

Le **chapitre 6** renforce la reconnaissance de ce paradoxe en montrant que les femmes lesbiennes déclarent des relations de meilleure qualité avec leurs collègues et leur hiérarchie et sont plus satisfaites de leur travail. Le chapitre s'intéresse donc à ce paradoxe et tente de l'expliquer, entre autres grâce aux entretiens.

L'ouvrage finit par une conclusion offrant des pistes de réflexion pour des recherches futures mais aussi des pistes d'action pour les en-

treprises souhaitant améliorer l'inclusion des salariées lesbiennes. Les paradoxes mentionnés ci-dessus permettent aussi d'apporter un éclairage inédit sur les mécanismes sous-jacents aux inégalités entre femmes et hommes plus globalement.