

# TRANSIDENTITÉ AU TRAVAIL

« Mieux s'informer pour être plus  
inclusif dans son organisation »

---

28 NOVEMBRE 2019

MAISON DES ÉTUDIANTS - MONTPELLIER



## ○ SOMMAIRE

### 03 | INTRODUCTION

### 04 | ÉDITO

### 05 | QU'EST-CE QUE LA TRANSIDENTITÉ ?

### 06 | TEMOIGNAGES

### 10 | ÉCLAIRAGES

### 14 | PAROLES D'ÉTUDIANTS

### 15 | CONCLUSION

### 16 | REMERCIEMENTS

## ○ INTRODUCTION

Sous l'égide de la chaire de la prévention des risques professionnels de l'Université de Montpellier, **ABC Trajectoire**, association oeuvrant pour une meilleure inclusion des personnes LGBT en milieu professionnel, a proposé, **le 28 novembre 2019**, un **atelier** et une **conférence autour de la transidentité au travail**. Cet événement a été organisé à la Maison des étudiants à Montpellier (rue Vendémiaire - quartier Richter).

**À 17h, l'atelier a été animé par Anne-Gaëlle Duvochel (vice-présidente de l'association « l'autre cercle »)**. Alors que l'autre cercle vient d'éditer le guide « Transidentité : quelles bonnes pratiques pour les DRH ? », ce rendez-vous a été l'occasion de mieux comprendre les enjeux de l'intégration des personnes transgenres en milieu professionnel.

**À 18h, la conférence « Transidentité au travail »** s'est tenue en présence de Sandrine Nahon (consultante directrice générale de Solutions Productives), Jonas Ben Ahmed (comédien), Anne-Gaëlle Duvochel (vice-présidente de l'association « l'autre cercle »), Clare Hart (présidente de FACE Hérault) et Hugues Chabannes (président de ABC Trajectoire). Lors de cette conférence, Sandrine Nahon et Jonas Ben Ahmed sont revenus sur leur parcours de transition. Anne-Gaëlle Duvochel nous a donné un éclairage sur l'accompagnement à proposer à une personne en transition, en milieu professionnel.

**Ce présent document a pour but de rendre compte des échanges qui ont eu lieu lors de cet événement.**

1. Nous revenons, tout d'abord, sur la définition de la transidentité.
2. Puis, nous donnons la parole à nos témoins, Sandrine Nahon et Jonas Ben Ahmed.
3. Maximilien Degonville (interrogé en amont de ce rendez-vous) et Anne-Gaëlle Duvochel, de l'association « l'autre cercle », nous expliquent les bonnes pratiques à avoir en milieu professionnel lorsque l'on accompagne une personne qui entame un parcours de transition.
4. Enfin, la parole est donnée au jeunes étudiants de l'ESEQ (Ecole Sécurité Environnement Qualité - de l'Université de Montpellier), participants de cet événement.

## ○ EN PARTENARIAT AVEC



## ○ ÉDITO

# NOTRE OBJECTIF : DÉCONSTRUIRE IDÉES REÇUES ET STÉRÉOTYPES

À la suite du **1er congrès LGBT francophone professionnel** que nous avons organisé en **juin 2018\***, nous avons interrogé les participants. Il est en ressorti un vif intérêt autour de la thématique de la transidentité.

Même si nous en entendons parler de plus en plus autour de nous, dans les médias, sur les réseaux sociaux, les motivations qui conduisent des personnes à entamer un parcours de transition - homme vers femme (femme trans) et femme vers homme (homme trans) - sont encore parfois auréolées de beaucoup d'incompréhension. Et, ce qui n'est pas compris provoque des peurs.

Après une réflexion sur le sujet, nous avons décidé, au sein d'ABC Trajectoire, d'articuler **notre nouvel évènement autour de ces parcours** de vie. Tout naturellement, l'opportunité s'est présentée de travailler avec l'université de Montpellier et son département ESEQ (École Sécurité Environnement Qualité) autour de ce sujet. Ce dernier souhaitait mettre en place un programme de sensibilisation sur les thématiques plus globales de diversité et d'inclusion auprès de ses étudiants.

Ainsi, nous avons collaboré afin de mettre en place cet atelier et cette conférence, qui se sont tenus le 28 novembre 2019, à la Maison des étudiants à Montpellier. Nous espérons que les témoignages de Sandrine Nahon, Anne-Gaëlle Duvochel et Jonas Ben Ahmed auront permis au public de **mieux appréhender la transidentité, de la décomplexifier et de repartir avec des idées reçues et des stéréotypes déconstruits.**

Nous sommes particulièrement fiers d'avoir eu devant nous un **public majoritairement composé d'étudiants** (même si la conférence était ouverte à tous). Ce sont les **managers de demain**. Cet évènement fait particulièrement sens dans leur programme universitaire axé sur les programmes RSE d'entreprise, les risques psychosociaux, le développement durable...

Je finirai par ces mots empruntés à Jonas Ben Ahmed : **« Éduquer, c'est banaliser »**. Nos cultures, nos habitudes, nos mentalités progressent vite. Il faut néanmoins rester vigilant. Il faut continuer d'éclairer et d'expliquer pourquoi les programmes RSE ou de diversité en entreprise sont des enjeux cruciaux pour les entrepreneurs d'aujourd'hui et demain.

**HUGUES CHABANNES**  
**PRÉSIDENT D'ABC TRAJECTOIRE**

\* Le compte-rendu du 1er congrès LGBT professionnel francophone est disponible sur le site d'ABC Trajectoire : <http://bit.ly/2sV7eh0>

## ○ QU'EST-CE QUE LA TRANSIDENTITÉ ?

Pour reprendre la définition de l'association « l'autre cercle », publiée dans son guide « Transidentité : quelles bonnes pratiques pour les DRH et les managers ? »\*, **la transidentité désigne le fait d'avoir une identité de genre différent de l'identité assignée à la naissance.** Ainsi, une personne transgenre se ressent d'un genre (masculin ou féminin) qui ne correspond pas à son genre assigné à la naissance. Elle peut entamer des démarches pour être reconnue socialement et juridiquement dans le genre auquel elle s'identifie.

La transidentité pose la question « Qui suis-je ? », et n'induit pas une orientation sexuelle. Cela est différent de l'homosexualité qui pose la question « Qui j'aime ? ».

### Lors de transidentité, nous parlons...

...d'homme transgenre lorsqu'une personne est assignée femme par la société, mais se ressent du genre masculin.

...de femme transgenre lorsqu'une personne est assignée homme par la société, mais se ressent du genre féminin.

### Pour faire correspondre genre ressenti et genre assigné...

Les personnes transgenres (ou transidentitaires) entament un parcours de transition. Leur objectif est double : elles recherchent ainsi une reconnaissance de la société, mais également une reconnaissance de leur genre ressenti devant la loi.

### Encore bien trop de discriminations

Selon l'association « l'autre cercle » :

- 44% des personnes transgenres déclarent avoir été discriminées à l'embauche et 35% dans le cadre de leur travail au cours des 12 derniers mois.
- Plus de 28% des personnes transgenres disent avoir perdu un travail du fait de leur transidentité.

\* Guide « Transidentité : quelles bonnes pratiques pour les DRH et les managers ? » réalisé par l'autre cercle Provence Méditerranée et l'ANDRH : <http://bit.ly/3493G8t>

# RÉCIT D'UN PARCOURS DE TRANSITION

## SANDRINE NAHON

Sandrine Nahon cofonde un cabinet conseil spécialisé dans l'ergonomie et la santé au travail en 1991 en Bretagne. En 2005, elle s'installe dans le Sud afin de parfaire la couverture nationale de son entreprise. C'est en 2012 qu'elle devient officiellement Sandrine après avoir fait le choix d'une transition à visage découvert, tant auprès de ses associés, que de ses salariés et de ses clients. Elle nous explique comment elle a mené sa transition dans son entreprise.

### La santé et le bien-être au travail ont toujours été votre coeur de métier.

Effectivement. J'ai une vingtaine d'années quand je me lance dans ce secteur. J'ai d'abord été salariée pour une association spécialisée dans l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap. Je conseillais les entreprises notamment sur l'aménagement des postes de travail. Puis, j'ai créé ma propre activité avec deux associés en 1991. Nous travaillions, à l'époque, notamment sur les troubles musculo-squelettiques. À partir des années 2000, nous nous sommes diversifiés tant sur les questions de conception, d'organisation et sur des sujets émergents comme les risques psychosociaux. Notre objectif premier a toujours été de faire converger les intérêts des personnes et les performances de l'entreprise. Les faiblesses, pathologies ou situations critiques peuvent être transformées en opportunités, en valeurs ajoutées pour une entreprise, à condition de mettre en place les bonnes méthodologies d'intervention.

### Où en étiez-vous professionnellement quand vous décidez d'entamer votre transition ?

J'étais mariée, j'avais deux enfants. Mais j'ai toujours été à la recherche de moi-même. En 2005, pour étendre la couverture de mon entreprise, je m'installe dans le Sud, sur Avignon. Personnellement, j'avais le souhait de retrouver une liberté, « de me retrouver face à moi-même ». Mais, je me posais beaucoup de questions. Pour moi, devenir Sandrine était impossible sans entamer une reconversion. Et, en même temps, je ne me voyais pas quitter ma société. Je voulais vivre ma féminité, mais je pensais que cela n'était pas compatible dans la vie réelle. Ainsi, pendant plusieurs années, j'ai vécu une double vie : Pierre la semaine, Sandrine le week-end. Jusqu'au jour où j'ai entamé une transition, accompagnée par une psychologue. Cette dernière a été d'un grand soutien, car cela arrivait au moment où mon entreprise était au sommet. J'avais peur de prendre des risques tant personnels que professionnels.

### Comment votre entourage professionnel a-t-il réagi ?

J'entame ma transition en 2011, avec le feu vert du psychiatre « du parcours » et avec une prise d'hormones. A ce moment-là, personne n'était au courant, excepté une salariée, devenue amie et confidente. Lors de la prise d'hormones, le changement est difficilement interprétable par votre entourage. Puis, quelques mois plus tard, j'ai décidé d'informer mes cinq associés. Un à un, je les ai reçus et les ai confrontés à Sandrine. Chaque associé a réagi différemment. Certains ont vu en cette transition une belle aventure humaine à vivre et partager. Certains ont eu peur. D'autres ont pensé que devenir Sandrine était un signe de faiblesse et ont imaginé qu'une place était à prendre. Mais au final, au moment de mon annonce, cet événement a été fédérateur, car tous se sont soutenus.

### Et vos clients ?

Une fois les associés et salariés informés, nous avons mis en place un plan de communication. Nous avons envoyé près de 600 mails auprès de nos clients, partenaires, fournisseurs et prospects. À ma grande surprise, nous avons créé le buzz. Ce qui a permis de développer le business de notre entreprise.

### Comment expliquez-vous cela ?

Grâce au soutien de mes associés, une dynamique participative s'est fait sentir dans l'entreprise. Ce projet n'était plus le mien, mais il était porté par tous. Il ne s'agissait plus là d'un projet personnel, mais d'un projet d'entreprise.

### Quel conseil pouvez-vous donner à une personne qui souhaite entamer une transition au sein de son entreprise ?

Avant ma transition, rester au sein de ma société était la situation la moins plausible. Aujourd'hui, avec le recul, je me dis que c'était finalement la plus simple. Si on aime son métier et les gens qui nous entourent, c'est bête de ne pas essayer. Bien sûr, pour ma part, tout n'a pas été rose. Mais pour que cela fonctionne, il faut être accompagné, et qu'il y ait de la compréhension de toutes parts.



# « POUR ÊTRE SOI, IL FAUT OSER »

## JONAS BEN AHMED

Premier acteur trans ouvertement out à la télévision française, Jonas Ben Ahmed interprète Dimitri dans la série « Plus belle la vie », diffusée sur France 3. Désigné « Personnalité de l'année » par le public aux Out d'Or 2018, cérémonie récompensant la visibilité LGBTQ+, il intervient désormais lors de conférences ou d'événements associatifs pour parler de transidentité et de visibilité des minorités, tout en continuant sa carrière d'acteur. Il revient, dans cette interview, sur le rôle de Dimitri qui a changé sa vie.

**Vous décidez d'engager une transition à 18 ans. Où en étiez-vous dans votre parcours lorsque vous rejoignez l'équipe de « Plus belle la vie » ?**

J'avais 26 ans. Je venais de subir ma dernière opération de transition. J'étais en arrêt maladie. Physiquement, j'étais très affaibli. Je me voyais incapable de reprendre mon emploi chez Total. Et je me questionnais : « Que vais-je faire professionnellement ? ». J'étais dans le flou total. Jusqu'au jour où je suis tombé sur l'annonce de « Plus belle la vie ». Dans cette annonce, publiée dans un groupe Facebook privé dédié aux mecs trans, l'équipe de la série expliquait qu'elle recherchait un acteur transgenre pour aborder le sujet de la transidentité à l'écran. J'étais tenté, car faire du cinéma, c'était un rêve pour moi. En même temps, j'hésitais à postuler. Je ne me sentais pas prêt à faire mon outing devant tout le monde. Le faire devant de nouvelles connaissances, cela est simple. Mais, c'est bien plus compliqué avec les proches, car ils vous jugent. Après plusieurs heures à douter, je me suis finalement lancé. Une fois le casting passé, tout a été très vite. Aujourd'hui, je ne regrette rien.

**Pourriez-vous nous parler de votre rôle dans cette série, celui de Dimitri ?**

Dimitri est un jeune homme transgenre d'une trentaine d'années. Après avoir vécu plusieurs galères lors de sa transition, il a décidé à son tour d'aider les personnes transgenres. À travers son association, il va aider Antoine à faire comprendre sa transidentité à ses proches, et notamment à son père. Il va également l'aider à affronter l'incompréhension d'une partie de son entourage.

**On a le sentiment que vous jouez quelque part votre rôle à l'écran ?**

Même si je ne suis pas père comme Dimitri, je me suis beaucoup reconnu dans ce personnage. Effectivement, il me ressemble

beaucoup. J'ai trouvé ce rôle très intéressant, car il casse les clichés sur les personnes transgenres. Dimitri est « Monsieur-tout-le-monde ». En créant ce rôle, « Plus belle la vie » met en lumière un sujet très peu abordé à la télévision. C'est un sacré coup de projecteur, car cette série a une audience phénoménale. Le sujet de la transidentité y a été abordé en surface. Mais, déjà, rien que le fait d'en parler est, pour moi, une manière de le banaliser. Et le banaliser, c'est l'accepter.

**Quelles ont été les réactions des téléspectateurs de la série ?**

Je n'ai eu que des retours positifs. Beaucoup de personnes ont pris le temps de m'écrire pour m'encourager. Elles étaient de tout âge, toute origine, toute orientation sexuelle, basées en France, mais également en Afrique (en Côte d'Ivoire, au Maroc, etc.).

**La manière dont « Plus belle la vie » a abordé ce sujet était-elle crédible d'après vous ?**

Oui bien sûr ! Toutes les transidentités ne se ressemblent pas. À la différence de la belle-mère d'Antoine, mes parents, eux, n'ont pas accepté mon projet de transition. Lorsque je leur ai annoncé, j'ai dû faire face à un ultimatum : soit je devenais la fille qu'ils attendaient, soit je prenais la porte. J'ai fini par les quitter pour vivre ma vie et être Jonas. Tout comme Antoine, j'avais très peur de me lancer. Et, j'avais très peu de connaissances sur ce sujet. Alors que je me suis informé comme je le pouvais sur des forums, auprès d'associations... Maintenant que j'ai terminé mon parcours de transition, je suis régulièrement contacté par des personnes qui souhaitent en faire de même. À mon tour, je leur donne des conseils. Pour être soi, il faut oser. Et, quand les questions sont trop délicates, je leur explique comment moi j'ai vécu tel ou tel événement pour qu'elles puissent peser le pour et le contre, et faire leur choix.

# TRANSIDENTITÉ : UN GUIDE POUR MIEUX ÉCHANGER ET ACCOMPAGNER EN MILIEU PROFESSIONNEL

## MAXIMILIEN DEGONVILLE

Président de « l'autre cercle Provence Méditerranée », Maximilien Degonville a participé à la création du guide « Transidentité : quelles bonnes pratiques pour les DRH et les managers ? ». Cet ouvrage, réalisé en collaboration avec l'ANDRH (Association Nationale Des DRH), a été rendu public en mars 2019. En amont de notre événement à la Maison des étudiants, il a répondu à nos questions et nous a présenté ce nouveau guide.

### Comment est née l'idée de ce guide ?

Au sein de L'autre cercle Provence Méditerranée, nous nous sommes rendus compte que les entreprises souhaitaient travailler avec nous dès lors que nous abordions le sujet de la transidentité. Il y avait une réelle demande. Notamment en termes de conseils pour accompagner les personnes en parcours de transition. Sensibles à cette demande, nous avons travaillé avec l'ANDRH sur le contenu de ce guide. Et cela, pendant près d'un an. Nous avons sollicité les parties prenantes ainsi que plusieurs partenaires pour bien comprendre ce sujet et rendre ce guide le plus pédagogique possible.

### Quels sont vos objectifs avec ce guide ?

Notre objectif premier est de rendre bienveillants et respectueux l'environnement de travail et l'entourage professionnel d'une personne transgenre lors de sa transition. Avec ce guide, nous mettons, à la disposition des managers, plusieurs conseils pour adopter l'attitude adéquate, savoir comment agir en association avec le ou la collaboratrice en transition, être capable de garantir sa protection et accompagner les équipes.

### Comment l'avez-vous rédigé ?

Pour la réalisation de ce guide, nous avons constitué une équipe pluridisciplinaire composée d'une avocate en droit social, de spécialistes de l'inclusion et des ressources humaines, et de membres de l'association.

### Pouvez-vous nous présenter le contenu de ce guide ?

Ce guide se veut très pédagogique, très didactique. C'est l'effet « autre cercle ». Ainsi, l'Édito est crucial, car il explique ce qu'est ce guide et ce qu'il n'est pas. Cet ouvrage a pour objectif de donner des clés, il est un support d'échanges. Il n'est en rien un outil procédural.

Dans la seconde partie, nous avons souhaité partager un glossaire autour de l'identité sexuelle et définir la transidentité.

En troisième partie, nous avons répondu

à plusieurs questions proposées par l'ANDRH, car elles sont souvent posées par les managers. Nous avons notamment comme questions : « Une personne doit-elle informer son employeur de sa transition ? », « Comment mettre en place les marqueurs d'identité souhaités par la personne ? », « Comment aider une équipe à adopter la meilleure attitude face à un ou une collègue en transition ? » ou bien « Une transition justifie-t-elle un changement de poste notamment lorsque celui-ci est exposé à la clientèle ? ». Pour l'ensemble de ces questions, nous avons fait appel à des ressources juridiques afin de répondre au mieux.

Enfin, dans la conclusion, nous avançons les 7 préconisations suivantes :

- Affirmer les valeurs de l'entreprise avant même une situation de transition
- Positiver et dédramatiser
- Échanger et mettre en place un plan d'actions
- Mettre en place les conditions d'un dialogue
- Protéger et accompagner
- Reconnaître la nouvelle identité de la personne transgenre
- Mettre en place un référent transidentité dans l'organisation.

### Comment a été reçu ce guide lors de sa sortie en mars dernier ?

Nous n'avons reçu que des retours positifs. Il a été distribué au-delà de la région PACA. Nous l'avons présenté à Nice, Paris, Lille, Montpellier... L'écho qu'a ce guide prouve qu'il répondait à un réel besoin de la part des DRH.

### D'autres projets sont-ils à venir autour de ce guide ?

Notre priorité est aujourd'hui de diffuser ce guide au plus grand nombre. Pour le moment, nous n'avons pas prévu de seconde édition. Cela étant, nous laissons la porte ouverte à celles et ceux qui souhaitent nous en suggérer une sur la non-binarité ou sur tout autre sujet complémentaire à ce guide.

## 5 CONSEILS POUR ENTAMER UN PARCOURS DE TRANSITION EN MILIEU PROFESSIONNEL

**ANNE-GAËLLE  
DUVOCHEL**

Quand une personne transgenre entame un parcours de transition, il n'est pas toujours simple pour elle d'aborder ce sujet avec son employeur. Comment informer ses managers et collègues ? Comment faire valoir ses droits ? Comment changer son état civil sur ses documents administratifs ? ... Les questions sont multiples. Pour apporter un éclairage sur ce sujet, Anne-Gaëlle Duvochel nous donne 5 conseils. Vice-présidente de la Fédération de l'Autre Cercle, elle a participé à la rédaction du guide « Transidentité : quelles bonnes pratiques pour les DRH et les managers ? ».

\* Fiche pratique sur le respect des droits des personnes trans (DILCRAH) <http://bit.ly/38f2Klm>

\* Guide « Transidentité : quelles bonnes pratiques pour les DRH et les managers ? » (Autre Cercle) <http://bit.ly/3493G8t>

\*\* Texte de loi du 18 novembre 2016 <http://bit.ly/2qyuPmT>

### 1er conseil : soyez lucide sur votre situation vis-à-vis de vos interlocuteurs

« Si vous êtes en début de transition, il vous faudra être lucide dans vos rapports aux autres, que ce soit en milieu professionnel ou personnel. Si votre interlocuteur perçoit une femme (notamment par l'aspect du visage et par la voix) et que vous lui affirmez être un homme (en début de transition), il peut avoir une difficulté à trouver les bons mots. Ayez en tête que la personne doit faire également une transition dans la perception qu'elle a de vous. Vous ne pourrez pas tout de suite vous faire appeler sous le prénom et la civilité que vous souhaitez si l'écart est trop grand entre votre apparence et le genre dans lequel vous voulez être perçu. L'employeur peut estimer que cela créerait une situation qui, en fait, ne vous serait pas favorable. »

### 2e conseil : il n'y a pas de droit au genre sans changement d'état civil

« Dans le cadre de votre entreprise, si vous n'avez pas changé votre état civil, et si vous n'avez pas terminé votre transition, vous ne pouvez rien exiger de vos employeurs. Au départ, au moment de votre transition, vous partez sans droit à modification de votre identité. Vous commencez à en avoir si vous avez changé d'allure, si votre genre affiché est constant, et si vous prouvez que la plupart des gens vous considèrent dans ce genre. Dans ce cas, l'employeur est invité à suivre ce mouvement. S'il a une attitude butée, hostile, s'il vous brime, à ce moment-là, vous pourrez vous retourner vers le défenseur des droits, vers des associations ou toute autre instance pour dénoncer une attitude discriminatoire. Il n'y a pas de droit au genre, mais, plus subtilement, il y a le droit à ne pas être discriminé en raison de son genre. »

### 3e conseil : de la co-construction et la compréhension réciproque

« Au fur et à mesure de votre transition, votre évolution dans votre entreprise doit se faire en co-construction, en co-gestion avec les membres des ressources humaines et les managers. Avant de demander votre nouveau prénom sur votre badge, votre photo sur la liste du personnel, votre utilisation des toilettes, etc., il est conseillé à l'équipe encadrante de préparer votre environnement professionnel (collègues, représentants du personnel, partenaires...). Il faut mesurer si les changements réalisés au sein de votre entreprise, en fonction de l'avancée

dans votre transition, vous sont bénéfiques. Si les choses ne vont pas tout de suite dans votre sens, il ne faut pas forcément y voir de l'hostilité ou de la transphobie, mais plutôt une manière de vous protéger, et de préparer votre environnement à ce changement pour qu'il ne vous soit pas hostile. »

### 4e conseil : assurez-vous que votre employeur soit bien informé sur le sujet

« Veillez à ce que votre employeur et vos managers soient bien informés sur le sujet. N'hésitez pas à leur transmettre des documents pouvant les éclairer. Il existe aujourd'hui plusieurs documents produits par la DILCRAH ou bien notre association « Autre Cercle » autour de la transidentité\*. Il s'agit là de s'assurer que votre employeur comprenne bien ce qui arrive afin que vous puissiez avancer dans cette entreprise de façon satisfaisante.»

### 5e conseil : vigilance lors de votre changement d'état civil

« Pour obtenir le changement d'état civil sur vos documents administratifs (sécurité sociale, bulletin de salaire, etc.), il faudra obtenir un accord du juge devant un tribunal de grande instance. Depuis la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice\*\*, il n'est plus exigé d'avoir subi des opérations chirurgicales « de réassignation de sexe » pour obtenir son changement d'état civil. Il vous faut uniquement apporter des preuves et informations montrant que votre environnement vous reconnaît dans le genre souhaité (témoignages de proches, factures avec votre nouveau prénom, photos de la vie quotidienne, etc. Si votre employeur vous soutient, une attestation de sa part comme quoi il a modifié votre identité au travail est un atout considérable). Si, avec ces preuves, le juge estime que la transition est établie, qu'il y a « installation de genre », il demandera au procureur de faire ajouter une mention en marge sur votre acte de naissance établissant votre nouvelle identité. Muni d'un extrait de cet acte de naissance qui ne mentionnera pas votre passé, vous pourrez obtenir carte d'identité, passeport, carte vitale, permis de conduire, compte en banque, certificats de diplômes, etc. dans votre nouvelle identité de genre. Un conseil tout de même : soyez vigilant et assurez-vous que ce changement se fasse correctement auprès de l'ensemble des organismes afin de ne pas perdre des acquis sociaux (retraites...) suite à une simple erreur de saisie informatique. »

## ○ PAROLES D'ÉTUDIANTS

Plusieurs dizaines d'étudiants inscrits à l'ESEQ ont assisté à cette conférence d'ABC Trajectoire. Au sein de l'université de Montpellier, tous se forment pour être des experts dans les domaines de la qualité, l'hygiène, la sécurité, l'environnement dans le secteur privé et public.

Pour ABC Trajectoire, il était important de sensibiliser ces managers de demain au sujet de la transidentité. Voici plusieurs de leurs témoignages.

*« Nous avons assisté à une conférence sur un sujet intéressant. D'autant plus intéressant que nous n'y connaissions pas grand-chose. La transidentité est ici abordée pour la première fois dans notre cursus universitaire. Jusqu'à présent, nous n'étions pas forcément au courant de ce sujet, car nous ne sommes pas directement concernés. De cette conférence, nous sortons informés. Nous ne savons pas comment nous réagirons si nous devons manager une personne qui entame un parcours de transition. Mais le fait de nous en avoir parlé nous donne déjà quelques clés. »*

Valentin & Tristan

*« Cette conférence nous permet de dédramatiser le sujet de la transidentité. Cela est important d'autant que nous nous formons à la prévention des risques en entreprise. »*

Elsy

*« Cette conférence a été une manière de nous sensibiliser au sujet de la transidentité. Maintenant, nous souhaiterions en savoir plus d'un point de vue législatif : quelles sont les modalités à respecter si nous encadrons une personne qui entame un parcours de transition ? Quelles sont les bonnes pratiques à mettre en place ? Quels services peut-on contacter pour être accompagné au sein de l'entreprise ? »*

Florian & Thibault

## ○ CONCLUSION

Les thématiques LGBT et transgenre en milieu professionnel peuvent s'avérer être des sujets ardues s'ils ne sont pas anticipés par les managers et les dirigeants d'entreprise et d'administration.

Nous pensons que les informations contenues dans ce document permettent un éclairage nouveau et pertinent.

Nous l'avons vu : chaque transition est unique. Partant de ce postulat, il est nécessaire non seulement d'aller chercher les informations qui permettent de mettre en œuvre une vraie politique d'inclusion et de diversité, mais aussi de s'appuyer sur le tissu associatif pour conduire cette politique.

Nous espérons que les témoignages contenus dans ce document permettent cette première approche et d'initier les discussions nécessaires sur les questions LGBT et transgenre en particulier.





## ○ REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier toutes les personnes et organisations qui ont contribué à cet atelier et à cette conférence :

### Nos intervenants

- Laurence Weil, professeur des Universités de Montpellier, directrice de l'ESEQ & SFC-UM,
- Clare Hart, directrice de Face Occitanie et fondatrice de la société Ilo,
- Jonas Ben Ahmed, acteur,
- Sandrine Nahon, gérante de Solutions Productives,
- Maximilien Degonville, ingénieur et président de l'autre cercle Provence Méditerranée,
- Anne-Gaëlle Duvochel, vice-présidente de l'autre cercle,
- Hugues Chabannes, président d'ABC Trajectoire et responsable planification.

### Nos sponsors et facilitateurs

- Sabine Perrier Bonnet, chargée de mission de la Fondation Université de Montpellier,
- Axel Arzac, gestionnaire administratif et financier - Université de Montpellier,
- Isabelle Gante et Claire Chaffard, assistante et gestionnaire de formation - Université de Montpellier,
- Frauke Batbedat, régisseuse générale de la Maison des étudiants,
- Catherine Pinatel et Philippe Contassot, chargés de mission ARACT Occitanie,
- Caroline Binet, chargé de mission à la Région Occitanie,
- Philippe Augé, président de l'Université de Montpellier.

### Nos prestataires

- Sté QUESTIO : Françoise Lafont
- Synthèse journalistique : Vanessa Asse
- Imprimeur Printy Planet
- Fournisseurs Online @abctrjectoire.fr : Billetweb, One.com, Facebook, Twitter et LinkedIn
- Le Crédit Agricole du Languedoc Roussillon
- Assureur SMACL

### Nos bénévoles et adhérents

Fabienne Visintin, Karine Granier, Philippe Chazée, Lucie Métenier, Jérôme Peyronnet, Michaël Métenier, Karine Couturier

### L'équipe ABC Trajectoire



**ABC TRAJECTOIRE**

45A, rue des Cèdres - 34830 Jacou - France - [www.abc-trajectoire.fr](http://www.abc-trajectoire.fr) - [contact@abc-trajectoire.fr](mailto:contact@abc-trajectoire.fr)  
Association N° W343022122 - SIRET 838 013 332 00013