

Dévoilement de l'orientation sexuelle et interactions sociales des lesbiennes footbaleuses professionnelles dans leur club à Abidjan.

Yogblo Armand GROGUHÉ

*Maître-Assistant, Enseignant-chercheur
Université Alassane Ouattara, Bouaké (Côte d'Ivoire)
grogueharmad@gmail.com*

Résumé

La présente étude vise à décrire les interactions sociales des lesbiennes footbaleuses professionnelles qui annoncent leur orientation sexuelle dans leur club à Abidjan. Plus précisément, il s'agit d'examiner divers aspects de leurs expériences vécues au travail en lien avec cette révélation : annonce de l'orientation sexuelle, les interactions avec l'entourage et le soutien social reçu. Afin d'explorer ces éléments, une analyse qualitative a été effectuée par l'entremise d'entrevues semi-dirigées auprès de 22 femmes lesbiennes footbaleuses âgées de 19 à 29 ans, ayant déclaré leur orientation sexuelle dans leur milieu de travail au cours des deux dernières années. Les résultats de cette recherche, analysés suivant la perspective théorique de l'interactionnisme symbolique indiquent d'abord que les interviewées ont révélé leur orientation sexuelle individuellement aux personnes avec lesquelles elles travaillent. Ensuite, ce dévoilement a suscité diverses réactions de la part des personnes travaillant au sein du club. Enfin, si le dévoilement de l'orientation sexuelle a affecté directement les interactions des participantes avec les personnes du milieu de travail, elles ont cependant reçu du soutien provenant de différentes sources extérieures.

Mots-clés : Footbaleuse, Interactions sociales, Lesbienne, Orientation sexuelle, Travail.

Abstract

This study aims to describe the social interactions of professional lesbian footballers who announce their sexual orientation in their club in Abidjan. More specifically, it is a question of examining various aspects of their experiences at work in connection with this revelation : announcement of sexual orientation, interactions with those around them and the social support received. In order to explore these elements, a qualitative analysis was carried out through semi-structured interviews with 22 female lesbian footballers, aged 19 to 29, who had declared their sexual orientation in their workplace during the two last years. The results of this research, analyzed according to the theoretical perspective of symbolic interactionism, first indicate that the interviewees revealed their sexual orientation individually to the people with whom they work. Then, this unveiling sparked various reactions from

people working within the club. Finally, if the disclosure of their sexual orientation directly affected the participants' interactions with people in the workplace, they nevertheless received support from various outside sources.

Keywords : Female footballer, Social interactions, Lesbian, Sexual orientation, Work.

Introduction

Contrairement au sexe, à l'âge ou à l'origine, l'orientation sexuelle est a priori une caractéristique invisible. Parler de son orientation sexuelle sur le lieu de travail peut gêner ou indisposer les collègues ou la hiérarchie qui peuvent considérer que l'orientation sexuelle relève de la vie privée. Pourtant, même au travail, de nombreuses situations conduisent à rendre visible la vie privée : quand on raconte son week-end ou ses vacances en amoureux, quand on accroche les photos de son (sa) conjoint (e) et de sa famille dans son bureau, quand on organise des repas où sont convié(e)s les conjoint(e)s, quand on organise son mariage ou quand on accueille un nouvel enfant (C. Deschamps, 2012). De fait, seules les personnes hétérosexuelles se sentent libres de parler de ces événements et seule l'homosexualité semble être considérée comme devant relever de la vie privée et rester hors du champ du travail. Les personnes homosexuelles seraient donc implicitement assignées à l'invisibilité en ne faisant pas état de leur vie personnelle et donc de leur orientation sexuelle dans le milieu de travail (A. Clerval et A. Le Renard, 2015).

Le cadre professionnel est souvent ainsi perçu comme anxiogène et peu sécurisant par certaines personnes homosexuelles, notamment les lesbiennes¹³⁹. Celles qui taisent leur orientation sexuelle craignent l'*outing*¹⁴⁰ (D. Beaulieu-Prévost et M. Fortin, 2015). Des travaux de recherche ont révélé que deux lesbiennes sur trois disent être « invisibles » au travail, contre 1 gay sur 2. En effet, cet anonymat sexuel est d'autant plus difficile à maintenir que les questions sur la vie privée des femmes sont fréquentes plus que pour les hommes. Beaucoup de lesbiennes adoptent des stratégies d'évitement pour ne pas mentionner une éventuelle compagne, en

¹³⁹ Femmes ayant des rapports sexuels avec des femmes.

¹⁴⁰ Révélation de l'orientation sexuelle ou du genre d'une personne sans lui demander son avis.

utilisant le pronom neutre « on » ou le terme « amie » dont on n'entend pas le féminin, en éludant les questions, voire en laissant croire à un partenaire masculin (L. Chamberland et J. Thérroux-Séguin, 2014 ; R. Gérard, 2007).

Alors que la société d'aujourd'hui divise le genre selon des catégories binaires homme/femme, les interactions sociales des personnes homosexuelles dans leurs diverses sphères de vie se voient profondément bouleversées après le dévoilement de leur orientation sexuelle (C. Deschamps, 2012). Le milieu de travail constitue l'une de ces sphères où les lesbiennes sont en interaction constante avec d'autres individus au quotidien. Selon les études disponibles, celles-ci sont victimes de beaucoup de stigmatisation, de discrimination et d'isolement au travail (SOS HOMOPHOBIE, 2017 ; A. Elling P. De Knop et A. Knoppers, 2003 ; F. Broucaret, 2012). À cela s'ajoutent parfois de la violence et du harcèlement de la part de certains collègues de travail (M. DeKerangal, et S. Joy, 2009 ; M. L Sartore et G.B. Cunningham, 2010).

Cependant, parmi les recherches réalisées sur les lesbiennes dans leur milieu de travail, peu d'études se sont intéressées particulièrement à l'annonce de l'orientation sexuelle des lesbiennes footballeuses professionnelles dans leur club en Côte d'Ivoire¹⁴¹. En effet, en Afrique comme en Côte d'Ivoire, l'histoire du football féminin montre que la catégorisation de cet espace comme masculin et l'étiquette des joueuses non féminines dans l'opinion publique n'empêchent pas sa popularité (H. Dieng, 2020). Mais si les résultats ne sont pas à la hauteur, le football féminin est diabolisé dans ces pays comme un milieu de sociabilité lesbienne ou de masculinisation du corps des jeunes femmes (M. Ndongo, 2017). Bien que l'orientation sexuelle réfère à l'intimité de la personne, sa divulgation implique aussi une reconnaissance sociale du genre d'identification lors d'interactions sociales (D. Beaulieu-Prévost et M. Fortin, 2015). Au quotidien, l'environnement professionnel de ces footballeuses

¹⁴¹ En Côte d'Ivoire, il existe très peu d'études et, conséquemment, peu de données sur la population lesbienne. Celle-ci englobe une grande variété d'individus, dont les orientations sexuelles sont elles-mêmes de plus en plus diversifiées.

lesbiennes constitue un cadre de vie où elles sont en interaction¹⁴² avec leurs coéquipières et le staff technique.

Qu'en est-il lorsque ces footballeuses divulguent leur orientation sexuelle en demeurant dans leur club ? Comment annoncent-elles leur décision ? Quelles sont les réactions de leur entourage de travail ? Les joueuses qui révèlent leur orientation sexuelle reçoivent-elles du soutien ou non, de la part de leur milieu professionnel ?

Le but de cette recherche est de mieux comprendre les interactions sociales des lesbiennes au sein de leur équipe de football suite à l'annonce de leur orientation sexuelle. Plus précisément, il s'agit d'explorer les expériences vécues en lien avec ce processus de révélation dans un même cadre professionnel puisque très peu d'études à ce jour sont disponibles sur le sujet.

1. Méthodologie

1.1 Procédures de recrutement

Dans le but d'explorer le sujet, nous avons fait appel à un échantillon de volontaires. Afin de diversifier les profils sociaux des personnes interrogées, plusieurs modes de recrutement ont été utilisés : recrutement par des annonces sur Internet (principalement dans les réseaux sociaux et des sites d'information LGBT), diffusion d'une annonce par l'entremise d'associations lesbiennes, gays, bisexuelles et trans(LGBT) de Côte d'Ivoire. Le texte d'invitation de participation à l'enquête faisait référence à des femmes ayant des relations sexuelles avec d'autres femmes. Parmi celles ayant répondu, une grande partie s'identifient comme lesbiennes¹⁴³, d'autres utilisent des catégories nominatives : *queer*, bisexuelles, femmes ayant des pratiques sexuelles avec des femmes exclusivement ou non. Celles-ci devaient être des lesbiennes footballeuses professionnelles dans le championnat

¹⁴² Par interaction sociale, nous entendons toute action réciproque entre deux individus ou plus.

¹⁴³ Pour faciliter la lecture, dans notre article, nous utilisons lesbienne comme terme générique, cette utilisation ne renvoyant pas systématiquement, dans ce contexte générationnel, à une revendication politique ou à un engagement militant. Si le terme est devenu commun, le processus de « se dire » lesbienne cristallise néanmoins, pour les personnes concernées, des tensions inhérentes à une institution majoritairement hétérosexuelle (N. Chetcuti-Osorovitz et G. Girard, 2015).

ivoirien de football féminin à Abidjan. Aucune restriction n'a été imposée en fonction de l'âge des participantes ni en ce qui concerne l'âge au moment du dévoilement de l'orientation sexuelle dans leur club. Par contre, cette annonce devait avoir été faite dans les deux dernières années. Ainsi, il serait possible d'obtenir un portrait assez récent des expériences du dévoilement de l'orientation sexuelle en milieu professionnel.

Au final, l'échantillon est composé de 22 lesbiennes, soit 16 lesbiennes et 6 femmes se déclarant comme bisexuelles. Au moment de l'entrevue, les participantes étaient âgées de 19 à 29 ans. Dix-huit participantes avaient un âge compris entre 19 et 25 ans alors que quatre participantes avaient plus de 25 ans.

1.2 Procédures d'analyse des entrevues et théorie mobilisée

- **Procédures d'analyse**

Les participantes ont été questionnées sur leurs expériences professionnelles dans leur club. Celles-ci ont été amenées à décrire la nature des interactions sociales (positives et négatives) avec leurs coéquipières, le staff technique, et le cas échéant, avec la hiérarchie. La nature de ces interactions a été questionnée plus en profondeur afin de les amener à aborder la révélation de l'orientation sexuelle, la réaction de l'entourage et le soutien qu'elles ont reçu. Les thèmes et les dimensions abordés par les participantes ont ensuite été codés à l'aide du logiciel d'analyse qualitative de données *NVivo12*. L'utilisation de ce logiciel informatique a permis de systématiser la codification des informations de terrain en faisant ressortir les thèmes principaux et secondaires des témoignages des participantes de façon à traiter le fond du sujet.

- **Théorie mobilisée : interactionnisme symbolique**

Notre travail s'inscrit dans le cadre des sociologies de l'identité, notamment l'interactionnisme symbolique. Ce genre de sociologies est fondé sur la relation établie entre les structures sociales et l'individu, et met l'accent sur la mise en récit, via des acteurs, d'actions communes redéfinies comme actions structurantes ou des accomplissements pratiques. L'interactionnisme symbolique est une approche microsociologique qui permet de comprendre et d'analyser les différentes formes de rapports et d'actions réciproques que les

individus exercent les uns sur les autres. L'analyse des témoignages recueillis permet dans cette perspective théorique de documenter les expériences de ces interviewées ainsi que les interactions avec leur environnement global de travail.

1.3 Considérations éthiques

Afin d'assurer la confidentialité des données et un consentement éclairé, plusieurs moyens ont été mis en place. Tout d'abord, avant le début des entrevues, les participants ont été informés des moyens mis en œuvre pour assurer la confidentialité de l'entretien. Le partage de cette information permet à l'interviewé d'exercer un choix libre et éclairé quant à sa participation à ce travail (J. Crête, 2009). Le consentement éclairé exige de fournir assez d'informations à la participante de l'étude afin qu'elle puisse prendre conscience des conséquences qui pourraient en découler et ainsi faire le choix d'y participer ou non. Pour l'ensemble des participantes, des mesures ont été utilisées afin de dépersonnaliser les données qui permettraient de les identifier. Les prénoms utilisés dans le cadre de cette étude font référence à des pseudonymes fictifs. Le caractère anonyme des informations concernant les participantes permet de réduire ainsi les risques en lien avec l'identification.

2. Résultats

Ce chapitre présente les résultats obtenus suite à l'analyse des entrevues réalisées auprès des participantes à l'étude. Les différentes sections de ce chapitre seront les suivantes : les stratégies de dévoilement, l'annonce de l'orientation sexuelle, les réactions des coéquipières et du staff technique, le soutien reçu après le dévoilement de l'orientation sexuelle et les facteurs perçus comme facilitant le dévoilement au travail.

2.1 Stratégies du dévoilement

Les personnes interviewées semblent opter pour deux stratégies différentes lorsqu'elles annoncent leur orientation sexuelle en milieu de travail : la stratégie planifiée et la stratégie improvisée.

Chaque stratégie comporte à la fois des avantages et des inconvénients.

2.1.1 La stratégie planifiée

Elle s'applique lorsque la personne s'est préparée d'une ou plusieurs façons avant de commencer à dévoiler son identité sexuelle dans le milieu de travail. Les participantes ont parfois fait appel à de l'aide extérieure au milieu de travail afin d'y parvenir. Certaines ont eu recours à des psychologues ou à des consultants.

- **Avantages de la stratégie planifiée**

Des participantes rapportent que la planification de l'annonce témoigne du sérieux de leur démarche. Selon elles, la préparation a permis à leurs collègues d'avoir une meilleure compréhension de leur annonce. Certaines ont aussi mentionné que leur choix a été respecté et elles attribuent cela à leur planification et au fait d'avoir eu recours à des professionnels lors de cette démarche. Un autre avantage relevé par certaines participantes est que la préparation a permis de les mettre elles-mêmes en confiance dès le début de leur annonce au travail.

- **Inconvénients de la stratégie planifiée**

Les informations de terrain révèlent que le premier inconvénient rapporté par quatre participantes concerne l'incompréhension qui persiste chez l'entourage, malgré la préparation mise en place. Cette incompréhension peut éventuellement devenir une source de conflits. Autrement dit, cette stratégie ne suffit pas pour aplanir toutes les difficultés. Un deuxième désavantage mentionné par six interviewées est que l'annonce planifiée et la préparation du milieu à cet événement peuvent faire ressortir des craintes portant sur l'anticipation des changements que pourrait créer la divulgation de l'identité sexuelle.

2.1.2 Stratégie non planifiée

À l'opposé, la stratégie non planifiée consiste à commencer le dévoilement sans préparation personnelle et sans avoir avisé le milieu de travail au préalable.

- **Avantages de la stratégie non planifiée**

Sept participantes ont mentionné vouloir faire avancer le processus plus rapidement. Le fait de ne pas se préparer permet d'entamer la transition dès le moment où la personne désirait le faire. Ces sept participantes misaient sur une approche personnalisée auprès de leurs collègues ou de quelques-uns d'entre eux, plutôt que sur une démarche encadrée de manière administrative.

- **Inconvénients de la stratégie non planifiée**

Un premier inconvénient associé à cette stratégie, relevé par trois participantes, est la difficulté de devoir se répéter et s'expliquer. Le niveau de cette difficulté s'accroît lorsque le travail exige plusieurs interactions avec des collègues, ce qui nécessite de répéter constamment les informations concernant leur dévoilement et ce qu'il implique. Pour quatre participantes, le fait de ne pas avoir planifié leur annonce en milieu de travail a engendré une certaine peur. Dans certains cas, cette peur s'est estompée avec le temps, tandis que pour d'autres, les peurs sont restées. Dans l'ensemble, peu importe les stratégies mises en place par les participantes, celles-ci comportent à la fois des avantages et des inconvénients.

2.2 Annonce de l'orientation sexuelle

Pour l'ensemble des participantes à cette recherche, l'annonce de l'orientation sexuelle au sein du club s'est avérée une étape importante. Alors que l'expérience de chacune est unique et personnelle, certains éléments en lien avec l'annonce ont été partagés par les 22 participantes.

2.2.1 Annonce personnalisée

Dix-huit des 22 joueuses interviewées se sont adressées individuellement aux personnes avec lesquelles elles évoluent au sein de l'équipe de football. Quelques joueuses ont préféré discuter personnellement tête-à-tête avec leurs coéquipières quand d'autres ont choisi d'informer leurs coéquipières et les membres du staff technique en leur écrivant des messages personnalisés. Deux participantes rapportent : « Je leur ai clairement avoué que j'étais lesbienne » (Kimi, 19 ans) ; « Je ne pouvais pas leur annoncer

directement mon identité sexuelle, j'ai donc préféré leur écrire un message » (Nata, 20 ans). Trois joueuses ont préféré utiliser une approche administrative et moins personnelle pour dévoiler leur orientation sexuelle dans le club. Par exemple, des joueuses mentionnent : « J'ai envoyé une lettre à mon entraîneur pour lui faire savoir mon statut de lesbienne » (Véronique, 22 ans) ; « J'ai constitué un dossier administratif pour annoncer mon identité sexuelle au président du club. J'ai procédé insidieusement, je ne voulais pas que cela se sache » (Clémence, 21 ans)

Ce sous-titre révèle comment l'annonce est une étape importante dans le choix de sexualité en milieu de travail et qu'elle peut différer d'un milieu à un autre. C'est une phase de dévoilement aux autres et d'appropriation de l'identité sexuelle. Selon les informations de terrain recueillies auprès de nos participantes, la révélation de l'orientation sexuelle s'est faite de façon prudente et sélective, puis de plus en plus large. Ceci leur a permis d'entreprendre leur démarche plus rapidement et d'interagir avec leur entourage au travail, même si elle s'est avérée intimidante pour plusieurs participantes.

2.2.2 Réactions immédiates suite au dévoilement

Pour toutes les participantes, le dévoilement a suscité des réactions de la part du milieu professionnel. Douze participantes rapportent avoir reçu un appui émotionnel de la part de leurs collègues lorsque l'orientation sexuelle fut annoncée. Voici des exemples : « Mes collègues ont accepté facilement mon statut de lesbienne » (Angela, 19 ans) ; « Certaines coéquipières ont même loué mon courage » (Suzanne, 22ans). Sept autres joueuses ont mentionné que les collègues et certains membres du staff technique (entraîneurs et médecins) ont réagi en exprimant leur incompréhension, leur inquiétude quant à l'impact que cela allait avoir dans l'équipe. Comme en témoignent le discours de quelques répondantes : « Elles étaient très étonnées de savoir que j'étais lesbienne » (Florence, 24ans) ; « Beaucoup de mes coéquipières me regardaient autrement. Elles avaient des airs étranges comme si je venais d'une autre planète » (Emmanuelle, 28 ans)

Trois participantes mentionnent qu'elles ont dû faire de l'éducation au sein du club concernant leur choix en matière de sexualité. Celles-ci considèrent que cela faisait partie de leur responsabilité et pouvait contribuer à une meilleure ouverture de la part des collègues et du staff technique : « C'est après explication que mon choix de sexualité a été accepté » (Kichou, 29 ans). Les participantes révèlent que les collègues ainsi que le staff technique ont douté de la stabilité de l'identité sexuelle de ces joueuses. Au cours d'entrevue, une joueuse retrace quelques propos au sein du club : « si elle trouve un garçon, je suis sûr qu'elle finira par changer de position » ; « ç'est un passage suite à une déception amoureuse, je ne crois pas que cela puisse être définitif » (Véronique, 22 ans)

Il faut faire observer que les réactions ont été spontanées dès l'annonce de l'orientation sexuelle. Des participantes rapportent avoir reçu un soutien émotionnel au sein de l'équipe. Par ailleurs, certaines personnes de l'entourage du milieu de travail ont réagi d'une part, en se posant un ensemble de questions et d'autre part, en mettant en avant leur étonnement suite au dévoilement.

2.2.3 Réactions de l'entourage du travail

L'analyse des données collectées à partir d'entrevues semi-directives montre que les collègues font montre de plusieurs réactions après la révélation de l'orientation sexuelle. Ces réactions sont présentées sous trois aspects : la réaction positive, la réaction négative et les réactions neutres de ses collègues. Ces réactions affectent directement les interactions de la participante avec ces personnes. Dans l'ensemble, toutes les participantes étaient en interaction avec un ou plusieurs joueuses du club. Selon les circonstances et l'ambiance du milieu professionnel, ces réactions sont plus ou moins nombreuses, car certaines joueuses sont souvent en interaction avec leur collègue tandis que d'autres le sont moins.

2.2.4 Réactions de collègues.

- **Réactions positives des collègues**

Suite à la révélation de l'orientation sexuelle, les 22 participantes relatent avoir eu au moins une interaction qu'elles décrivent en terme positif avec l'une ou plusieurs de leurs collègues.

Pour 17 de ces 22 participantes, ces réactions étaient multiples et variées dès l'annonce. Elles s'expriment en de paroles, de gestes significatifs pour souligner leur courage et leur cheminement : « J'ai reçu beaucoup de gestes d'encouragements. » (Pauline, 29 ans)

- **Réactions négatives des collègues**

Presque toutes les joueuses rapportent avoir également vécu des réactions négatives de la part de leurs collègues après la divulgation du choix de sexualité. Pour 20 parmi elles, ces réactions se sont présentées sous plusieurs formes, telles que le commérage, la distanciation et le manque de respect. Douze joueuses racontent avoir rencontré des situations où des joueuses commérait à propos de leur choix de sexualité. Celles-ci propageaient des informations sur leur orientation sexuelle sans avoir eu besoin d'interagir au préalable. À ce propos, une participante fait remarquer ceci : « Une de mes collègues a révélé mon identité sexuelle aux personnes extérieures au club » (Agnès, 20 ans). Une autre joueuse révèle que les interactions avec les collègues étaient plus distantes : « Chaque fois qu'on allait aux séances d'entraînement, certaines collègues s'éloignaient subtilement de moi comme si j'étais une pestiférée » (Danielle, 19 ans). Enfin, une participante mentionne que des partenaires de club ont eu des réactions négatives s'incarnant dans des attitudes plus ou moins anodines. Elle rapporte le discours de sa coéquipière de club : « Tu fais honte, une belle fille comme toi » (Marie, 21 ans)

- **Réactions neutres des collègues**

Quatre joueuses n'avaient pas beaucoup d'interactions avec leurs collègues du fait de leur statut de remplaçante. La situation n'a pas changé à la suite de l'annonce de leur orientation sexuelle. Elles font le constat d'une absence de réactions, tant positives que négatives de la part de leurs coéquipières à la suite de l'annonce. Voici deux exemples : « Mes partenaires de club n'étaient ni empathiques, ni critiques après l'annonce de ma sexualité. Il me fallait donc supporter cette indifférence » (Irène, 23 ans) ; « Tout se passait comme si j'étais coupable d'un crime parce que j'ai déclaré mon homosexualité ». (Pauline, 29 ans).

La plupart des participantes a fait face à des réactions à la fois positives et négatives dans l'environnement de travail. L'analyse des

données de terrain montrent que certaines collègues ont eu des difficultés à accepter l'orientation sexuelle de leurs coéquipières en exprimant une certaine réserve. Certaines parmi elles tentent de restructurer cognitivement leur vision de la nouvelle réalité, faisant ainsi lentement un travail menant à une plus grande acceptation.

2.2.5 Réactions du staff technique

Dans le cadre de leur profession, les participantes rencontrées étaient en interaction permanente avec les entraîneurs, les adjoints et préparateurs physiques au sein de l'équipe de football.

- **Réactions positives des encadreurs**

Des participantes interviewées relatent au moins une bonne expérience avec un membre du staff technique immédiat lors de l'annonce du choix de sexualité au sein du club. Pour 14 participantes, ces réactions ont été positives tandis que pour les 8 autres participantes, les réactions étaient plutôt rares. Dix participantes rapportent le soutien des encadreurs dans ce processus : « Ils ont parfois utilisé leur statut pour mettre en garde toutes celles qui me harcelaient » (Félicité, 24 ans). Six footballeuses considèrent que la réaction positive de la part de leurs encadreurs s'est avérée une grande source de soutien dans leur démarche au travail. Comme le souligne une joueuse : « Ma préparatrice physique est allée plus loin dans le soutien en m'offrant des magazines de presse LGBT pour que je sois rassurée » (Gaby, 25 ans)

- **Réactions négatives des encadreurs**

Huit joueuses disent avoir également vécu une ou plusieurs interactions négatives avec l'un des encadreurs immédiats. Les réactions négatives étaient parfois spontanées ou récurrentes dans certains cas. À titre d'exemple de réactions négatives de certains entraîneurs, ses adjoints et préparateurs physiques, on note des commentaires déplacés se manifestant par une surveillance supplémentaire et l'évitement des interactions avec des joueuses au sein de l'équipe de football. Quatre participants rapportent que des membres du staff technique étaient inconfortables d'interagir avec elles : « Le médecin du club était particulièrement virulent, me traitant souvent de garçon manqué » (Philomène, 25 ans) ; « Mon préparateur physique me demandait le rôle que je revêtais dans la relation

homosexuelle » (Sylvie, 20 ans). Les informations recueillies auprès des participantes révèlent que certains membres du staff technique ont exprimé leur déception envers ces joueuses. Trois participantes rapportent une tentative d'influence de certains membres du staff technique pour changer l'orientation. Par exemple : « j'ai eu de longue conversation avec le coach adjoint. Il essayait progressivement de me convaincre de changer de bord »

Les huit joueuses mentionnent s'être senties davantage surveillées et observées par leurs encadreurs. Elles relèvent qu'elles avaient l'impression que leurs interactions avec les encadreurs nuisaient à leur épanouissement en milieu de travail. Ce qui a été le cas pour plusieurs parmi elles, qui révèlent avoir été victimes de harcèlement moral et de manifestations d'hostilité de la part de leurs collègues et membres du staff technique. De tels agissements selon les participantes ont contribué à la dégradation de leur condition de travail et à la détérioration de leurs relations professionnelles. En dépit de cela, elles ont reçu du soutien en dehors du cadre professionnel.

2.4 Soutiens reçus après le dévoilement de l'orientation sexuelle

En ce qui concerne l'aide offerte aux participantes, celle-ci semble provenir de différentes sources extérieures. L'ensemble des participantes mentionne avoir reçu du soutien d'une source particulière lors du dévoilement. Cette section présente quelques sources d'appui après la divulgation de l'orientation sexuelle dans le club.

2.4.1 Entourage personnel

Le soutien de la part d'un ou plusieurs ami(e)s est un élément qui fut abordé par plus de la moitié des joueuses. Le fait de se sentir appuyée par certain(e)s ami(e)s rassurait les participantes quant à leur décision d'entreprendre leur démarche de dévoilement en milieu de travail. Pour sept participantes à l'enquête, l'annonce de l'orientation sexuelle leur a permis de créer de nouveaux liens d'amitié : « J'ai gardé mes relations amicales en dépit de cette annonce » (Marie-Lou, 29 ans). Pour huit joueuses, le soutien d'un ou de plusieurs membres de la famille leur a permis de se sentir soutenues dans leur démarche. Une répondante mentionne ceci : « Ma mère me répétait sans cesse qu'il fallait que je vive pour moi et non pour les autres » (Clémentine, 21

ans). Les membres de la famille immédiate soutiennent et acceptent, à divers degrés, la situation de leur fille. Une forme spécifique de soutien a émergé des entrevues avec les participantes et porte sur l'acceptation et la validation de leur vie amoureuse homosexuelle par leurs parents. Les enquêtées rapportent des énoncés de parents concernant l'ouverture face à la présence de leur partenaire au sein de la famille. À titre d'exemples : « Ma mère me répétait sans cesse que l'amour n'avait pas de genre » (Andréa, 23 ans) ; « l'ouverture d'esprit de mes parents a été sans doute la meilleure étape du dévoilement » (Suzanne, 22ans)

2.4.2 Organisme associatif et soutien professionnel

Sept participantes interviewées ont mentionné avoir obtenu de l'aide par l'entremise d'associations LGBT. Que ce soit par leur présence ou leur publication, ces associations semblent être un moyen de se renseigner et d'obtenir du soutien. Comme l'affirme une enquêtée : « J'ai reçu des documents de l'association LGBT sur les droits des lesbiennes en matière de travail, de santé, de formation et de mariage. Lesquelles informations ont contribué à me réaliser personnellement » (Agnès, 20 ans)

Dans neuf témoignages recueillis, la présence d'un consultant dans le processus de la divulgation de l'orientation sexuelle au travail leur a procuré de l'aide. La prise en charge de certaines tâches et l'implication de consultants a permis d'alléger le processus de dévoilement au travail de ces footballeuses. Lors de cette prise en charge, le consultant a informé les collègues et le staff technique du club sur ce processus. Il a surtout indiqué des éléments à mettre en place dans le milieu professionnel pour bien accueillir et soutenir la personne lors de son annonce. Ces experts leur ont offert de l'aide de deux manières différentes, soit du soutien individuel en fonction de leurs besoins liés à leur milieu de travail et en démontrant que la divulgation de l'orientation sexuelle dans leur club contribue à renforcer ses capacités au travail. Ainsi, nous expliquent deux répondantes : « Ma rencontre avec des sexologues a été profitable en tant qu'elle a permis de m'affirmer sexuellement et de m'épanouir dans mon travail » (Kichou, 29 ans) ; « C'était très rassurant de se faire

suivre par des experts. J'avais besoin d'aide pour mon équilibre au sein de mon club de foot » (Félicité, 24 ans)

2.4.3 Syndicat

La présence d'un syndicat dans le milieu professionnel a été mentionnée par dix-huit joueuses interviewées. Dans la majorité des cas, le syndicat était présent pour offrir de l'aide à la footballeuse lesbienne, mais elle ne fut pas requise puisque la divulgation de l'orientation sexuelle se déroulait sans trop d'embûches. Le syndicat des footballeuses professionnelles de Côte d'Ivoire allait s'assurer que le droit de la personne lesbienne serait respecté et offrir de l'accompagnement auprès du staff technique au besoin. Ainsi rapporte une enquêtée : « Le syndicat LGBT a promis de nous défendre au cas où nous étions victimes d'homophobie et de toutes formes de discriminations » (Sylvie, 19 ans)

En somme, dans cette partie, le soutien après la divulgation de l'orientation sexuelle peut avoir un impact important sur la santé mentale des joueuses lesbiennes dans leur club : acceptation de l'auto-identification comme lesbienne, reconnaissance de la légitimité de l'identité sexuelle, volonté de se mouler et de s'intégrer dans la société

2.5 Facteurs perçus comme facilitant le dévoilement au travail

Lors des entrevues, nous avons demandé aux personnes interviewées leurs recommandations.

2.5.1 Facteurs personnels

Les participantes ont relevé quelques facteurs qui, selon elles, ont aidé leur entourage à s'adapter au dévoilement. Parmi ces facteurs, le plus souvent mentionné est le rôle important que joue leur caractère. Lors de leur dévoilement dans le milieu professionnel, des participantes disent avoir été reconnues pour leur courage par leur entourage au travail. Selon elles, cette reconnaissance a permis de faciliter l'annonce de l'orientation sexuelle au travail. La majorité des participantes a abordé l'importance d'être bien avec soi-même avant de commencer le processus de dévoilement.

2.5.2 Soutien externe et interne au milieu de travail

Trois participantes recommandent la création d'un ou plusieurs centres d'aide afin d'offrir un soutien aux personnes homosexuelles. Des centres d'aide pourraient permettre entre autres d'avoir accès à de l'information légale, de partager leurs expériences et leurs ressentis avec d'autres personnes et d'obtenir un soutien psychologique. Lors des entrevues, deux des participantes ont indiqué que la présence d'un consultant externe dans le milieu de travail s'est avérée favorable au bon déroulement lors de l'annonce. Cette aide peut être utile autant pour le milieu que pour la personne homosexuelle.

2.5.3 Guides

La moitié des participantes de la recherche a recommandé la création d'un guide afin de faciliter le dévoilement de l'orientation sexuelle en milieu de travail. Elles recommandent ces outils afin de démystifier l'identité de genre et d'expliquer les différentes étapes du dévoilement ainsi que ses diverses dimensions psychologiques. Dans l'ensemble, devant les difficultés qu'elles éprouvent, les deux tiers des participantes rapportent avoir tenté de trouver de l'aide à la suite du dévoilement : besoin de consulter, d'en parler à quelqu'un, un spécialiste, un ami, besoin de comprendre, de faire du sens, de s'informer, soit par le biais d'organismes sociaux, de lignes téléphoniques, d'émissions de télé, Internet ou autre.

3. Discussion

Le présent chapitre discute des résultats concernant les expériences des lesbiennes footballeuses annonçant leur orientation sexuelle dans le milieu professionnel. La discussion aborde d'abord les résultats du déroulement de ce dévoilement sur le plan de l'identité, des interactions avec l'entourage dans le milieu de travail, et les formes de soutien social reçu. Puis, elle souligne les limites de ce travail de recherche. Enfin, des pistes de recherche et d'intervention seront proposées à la fin de ce chapitre.

3.1 Dévoilement de l'orientation sexuelle au sein du club

L'analyse des entrevues indique que les joueuses lesbiennes ont privilégié des voies personnelles pour faire connaître leur orientation sexuelle, les deux tiers ont préféré en faire l'annonce d'une façon individuelle, en s'adressant eux-mêmes aux personnes de leur entourage professionnel. Suite à cette annonce, l'ensemble des joueuses a obtenu des réactions diverses de la part des partenaires et du staff technique au sein du club, allant du soutien émotionnel, aux questionnements et, dans certains cas, les footballeuses lesbiennes ont dû éduquer le milieu de travail. Ces résultats divergent de ceux de L. Chamberland et J. Théroux-Séguin (2014) et de R. Gérard (2007) qui rapportaient que le tiers de leurs participantes avaient parlé ouvertement de leur orientation sexuelle à leurs collègues.

Ainsi, on pourrait penser que le fait de conserver le même emploi après la révélation invite les footballeuses lesbiennes à s'ouvrir davantage et d'une façon plus personnelle dans leur club. En effet, elles n'ont pas la possibilité de faire silence sur leur orientation sexuelle, dans la mesure où le fait de la révéler s'appréhendent comme le désir de préserver les liens sociaux et constitue un facteur de motivation pour investir des efforts personnalisés dans l'explication de sa propre identité sexuelle au sein du milieu professionnel (N. Chetcuti-Osorovitz et G. Girard, 2015).

3.2 Interactions avec les partenaires et le staff technique

Pour ce qui est des interactions avec leurs coéquipières suite au dévoilement de l'orientation sexuelle, la totalité des participantes a rapporté avoir vécu au moins une interaction positive. Puis, la presque totalité d'entre eux, soit 18 sur 22, a mentionné avoir vécu des interactions négatives avec leurs coéquipières. Ce résultat vient appuyer partiellement les conclusions des études sur le sujet. Celles-ci font état de la présence de violence et de harcèlement de la part de certains collègues pour la majorité des personnes lesbiennes dans le milieu de travail et souvent dans l'espace public (SOS HOMOPHOBIE, 2017 ; G. Pouliquen, 2008 ; F. Broucuret, 2012). Les interactions négatives rapportées par nos participantes sont de l'ordre du commérage, de la prise de distance et du manque de respect. Elles s'inscrivent dans un registre de violence psychologique. L'écart avec

d'autres études pourrait s'expliquer par le fait que ces études ont été menées auprès de la population homosexuelle en général et non spécifiquement auprès des footballeuses lesbiennes qui conservent leur emploi après la divulgation de leur orientation sexuelle au sein d'une équipe de foot.

Cependant, pour les deux tiers de l'échantillon, les interactions avec le staff technique ont été jugées comme parfois négatives, soit en raison d'un inconfort de la personne en position d'autorité, d'une surveillance accrue de sa part ou d'une attitude qui entravait le processus de dévoilement de l'orientation sexuelle plutôt que de la soutenir. Ces résultats viennent soutenir les études de M. DeKerangal et S. Joy (2009), de M. L. Sartore & G.B. Cunningham (2010) qui rapportent que les lesbiennes hésitent parfois à divulguer leur identité sexuelle en raison des risques reliés à leur travail. On peut penser que l'anticipation d'un manque d'appui de la part du staff technique dans leurs démarches, ou un appui chancelant représente une difficulté supplémentaire à affronter lors de l'annonce.

3.3 Le soutien social reçu

Plusieurs joueuses lesbiennes à cette recherche ont spontanément fait référence à diverses formes de soutien reçu à l'extérieur du milieu de travail. Ainsi, pour la moitié d'entre elles, le soutien émotionnel ressenti de la part de la famille et des amis leur permet d'obtenir un appui supplémentaire dans leur démarche. Ce résultat vient renforcer l'importance de cette forme de soutien, sachant que les études de M.H Engh, (2011) et de A. Elling *et al.*, (2003) qui rapportent que les lesbiennes footballeuses se sentent généralement moins soutenues par leur entourage. Puis, la moitié des filles interrogées a aussi rapporté s'être sentie soutenue par les organismes et les associations pour les personnes LGBT. Ce soutien social a été reçu sous la forme informationnelle et de valorisation. Dans le même ordre d'idées, lors de leurs entrevues, trois des participantes ont mentionné avoir obtenu du soutien de la part d'un consultant à l'extérieur du milieu professionnel. L'aide du consultant a permis aux participantes de s'intégrer non seulement à la communauté LGBT mais aussi et surtout au milieu professionnel.

Les participantes de l'étude n'ont pas eu besoin de leur syndicat puisque la divulgation de l'orientation sexuelle s'est plus ou moins bien déroulée au sein de leur club. Si le besoin s'était fait ressentir, certaines footballeuses interrogées ont l'impression qu'elles auraient obtenues du soutien instrumental et de valorisation par l'entremise de leur syndicat. Ce résultat vient renforcer l'étude de M. L Sartore & G.B Cunningham (2009) qui mentionne que le soutien social permet de protéger les personnes homosexuelles de la discrimination. On peut penser que le fait de se sentir soutenu par des pairs au sein du syndicat est un facteur bénéfique lors de la révélation en milieu de travail.

3.4 Limites de la recherche

La réalisation d'une étude qualitative comme celle-ci comporte une limite importante, soit celle du petit échantillon de témoignages recueillis. Bien que 22 participantes aient été interrogées, il n'est pas possible de généraliser les résultats obtenus au-delà des expériences rapportées par les participantes. De plus, puisque les performances habituelles des joueuses, l'appartenance religieuse et culturelle n'ont pas été prises en compte, il n'est pas possible de déterminer l'impact que ces facteurs peuvent avoir sur la divulgation de l'identité sexuelle dans leur club. L'obtention de tels renseignements serait pertinente afin d'explorer si ces éléments jouent un rôle dans la nature des réactions de l'entourage du milieu de travail.

De même, en raison de la répartition de l'âge des personnes ayant participé à cette étude, il n'est pas possible de savoir si l'âge semble avoir une influence sur le dévoilement de l'orientation sexuelle en milieu de travail. Il pourrait être intéressant de comparer les résultats en fonction de l'âge, afin d'évaluer et d'adapter le soutien nécessaire en fonction de l'âge de la personne lesbienne qui divulgue son orientation sexuelle au travail. En ce sens, l'échantillon recueilli lors de cette recherche ne permet pas d'indiquer si l'ancienneté dans un même milieu de travail, laquelle implique l'existence de liens sociaux préalablement établis peut avoir un impact sur le dévoilement de l'orientation sexuelle.

Enfin, l'échantillon de volontaires obtenu dans le cadre de ce travail de recherche représente aussi une limite. Cet échantillon a permis de recueillir seulement l'expérience des footballeuses lesbiennes qui ont désirées en faire part. Il est possible que les footballeuses lesbiennes ayant eu des expériences négatives aient moins envie de les partager.

Conclusion

Ce travail de recherche a permis d'en apprendre davantage sur l'expérience des footballeuses lesbiennes à Abidjan lors de la divulgation de l'orientation sexuelle dans leur club. Plus précisément, il a permis d'examiner les expériences du dévoilement de cette identité sexuelle dans leur milieu professionnel en ce qui a trait aux interactions avec l'entourage et aux différentes formes de soutien social reçu. Si le lieu de travail se doit de respecter le droit de la non-discrimination, il est aussi le centre d'un tissu d'interactions humaines et sociales et joue un rôle important dans la socialisation des individus. La prise en compte des droits des personnes LGBT y est donc essentielle. Se préoccuper des personnes LGBT, c'est aussi se préoccuper du bien-être au travail. Plus globalement, cela participe à l'élaboration d'une société qui donne une place à chacune et chacun. Dans sa globalité, ce travail de recherche vise à réduire les préjugés et la stigmatisation présente dans les milieux de travail et ainsi faciliter le processus de transition identitaire pour les personnes homosexuelles.

L'analyse des résultats obtenus permet de mettre de l'avant plusieurs pistes de recherches. Tout d'abord, il serait intéressant de documenter les expériences du dévoilement de l'orientation sexuelle au travail sur la base d'un échantillon plus large, afin d'étayer la diversité de ces expériences au sein de la population lesbienne. Ensuite, puisque le soutien semble avoir un rôle important, il serait pertinent d'explorer l'impact du soutien obtenu de la part de l'entourage personnel (partenaires, famille, amis, etc.) lorsque l'annonce de l'orientation sexuelle s'effectue dans le milieu professionnel. Il serait intéressant de voir comment s'articulent et se complémentent, ou non, les soutiens reçus de différentes sources.

Enfin, il serait convenable de recueillir l'expérience des collègues et des membres du staff technique lorsqu'il y a un dévoilement dans le club. Ceci pourrait permettre de comprendre leurs réactions et de bien cibler les procédures à mettre en place pour sensibiliser, éduquer et outiller ces différents groupes.

Références bibliographiques

BEAULIEU-PRÉVOST Dominique et FORTIN Morgane, (2015), « La mesure de l'orientation sexuelle : historique et pratiques actuelles », *Sexologies*, 24, p.29-34.

BROUCARET Fabienne, (2012), *Le sport féminin. Le sport, dernier bastion du sexisme ?* Paris, Michalon. 286 p.

CHAMBERLAND Line et THEROUX-SEGUIN Julie, (2014), « Les stéréotypes à l'égard des gais et lesbiennes : des révélateurs de l'intersection entre genre et sexualité » *Nouvelles pratiques sociales*, 26(2), p.82-96.

CHETCUTI-OSOROVITZ Natacha et GIRARD Gabriel, (2015), « L'appropriation d'une sexualité minorisée. Trajectoires de jeunes lesbiennes et gays en France de 17 à 35 ans » *Interrogations ? Revue pluridisciplinaire de sciences humaines et sociales*, no 21 [En ligne]. Récupéré le 12 juin 2016 de <https://halshs.archivesouvertes.fr/halshs-01266546/document>.

CLERVAL Anne et LE RENARD Amélie, (2015), « Genre, espace et imbrication : des rapports de domination », Dans Anne Clerval, Antoine Fleury, Juline Rebotier et Serge Weber (dir.) *Espace et rapports de domination*. Rennes, Presses Universitaires de Rennes, p. 213-216.

CRÊTE Josiane, (2009), « L'éthique en recherche sociale » Dans Gauthier, B. (dir.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte de données*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 284-307.

DeKERANGAL Maylis et JOY Sorman, (2009), *Femmes et sports: regards sur les athlètes, les supportrices et les autres*, Paris, Hélim: 153 p.

DIENG Hameth, (2020), « Football féminin et représentations sociales : le cas de l'équipe du lycée Ahmet FALL de Saint-Louis (Sénégal) », *ATPS*, n. 18, p. 73-85.

DESCHAMPS Catherine, (2012), « Genre et sexe », *Hermès*, vol. 2, no 63, p. 28-34.

ELLING Agnes, De KNOP Paul et KNOPPERS Annelies, (2003), « Gay/lesbian sport clubs and events : places of homo-social bonding and cultural resistance ? » *International Review for the Sociology of Sport*, 38, p.441–456.

ENGH, Mari Haugaa, (2011), « Tackling feminity : The heterosexual paradigm and women's soccer in South Africa », *International Journal of the History of Sport*, 8(1), p.137–153.

GÉRARD Raymonde, (2007), « Hétérosexisme et lesbophobie ». Invisibilité, visibilité des lesbiennes. Actes de Colloque. Paris : Coordination Lesbienne en France.

NDONGO Mouhamed, (2017), *Des jeunes femmes musulmanes dans des sports masculins et féminins : mise en tension des normes sportives, sociales et religieuses*, Thèse de sociologie, Université Paris8.

SARTORE Melanie et CUNNINGHAM George, (2010), « The Lesbian Label as a Component of Women's Stigmatization in Sport Organizations : An Exploration of Two Health and Kinesiology Departments ». *Journal of Sport Management*, 24, p.481–501.

SARTORE Melanie et CUNNINGHAM George B, (2009), « Gender, Sexual Prejudice and Sport Participation : Implications for Sexual Minorities » *Sex Roles*, 60, p.100–113 ST – Gender, Sexual Prejudice and Sport P. doi :10.1007/s11199-008-9502-7.

SOKORA Andrezej et BERGIER Jozef, (2011), « Sense of Gender Identity in Women Practicing Football with Consideration of the Formation », *Sport Tourism*, 18, p.45–58.

SOS HOMOPHOBIE, (2017), *Rapport annuel sur l'homophobie*, Paris, SOS Homophobie [En ligne]. Récupéré le 6 septembre 2018 de https://www.sos-homophobie.org/sites/default/files/rapport_annuel_2017.pdf.