

ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EMPLOYÉE DANS SA TRANSITION DE GENRE

Nom de l'entreprise : Thales Cyber Solutions Luxembourg

Secteur d'activité : Information et communication

Catégorie de l'entreprise : PME

Description de l'action

Une personne salariée de l'entreprise nous a fait confiance en indiquant aux RH sa volonté de changer de genre. C'était un premier cas pour nous et nous avons dû l'accompagner dans sa transition tant sur le plan humain que professionnel.

Contexte

Contexte:

Dans le cadre de notre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion, nous avons eu l'opportunité d'accompagner une personne salariée en transition de genre. Cette démarche s'inscrit pleinement dans notre volonté de créer un environnement de travail respectueux, bienveillant et sécurisé pour chacun(e), indépendamment de son identité de genre, de son orientation sexuelle ou de toute autre caractéristique personnelle.

Objectifs

Les objectifs sont de garantir à la personne concernée un environnement de travail inclusif, respectueux et serein.
Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux enjeux liés à la transidentité.
Mettre en œuvre des pratiques RH adaptées pour prévenir toute forme de discrimination ou de mal-être.
Renforcer notre culture d'entreprise basée sur l'inclusion, l'écoute et l'égalité des chances.

Approche

Démarche:

Dès l'annonce de la transition, une approche individualisée et confidentielle a été mise en place en concertation avec la personne concernée. Plusieurs actions concrètes ont été déployées :

Entretien avec la personne pour comprendre ses besoins spécifiques et établir un plan d'accompagnement.

Sensibilisation de son équipe de travail

Mise à jour des documents RH (nom, civilité, badge, e-mail, etc.) dans le respect de la confidentialité et des délais souhaités par la personne.

Désignation d'un référent diversité comme interlocuteur privilégié.

Impact

Les Impacts:

Sur la personne accompagnée : un climat de confiance, une transition vécue de manière apaisée et soutenue.

Sur l'équipe : meilleure compréhension des enjeux liés à l'identité de genre, développement d'une culture inclusive, amélioration du climat social.

Sur l'entreprise : valorisation de notre engagement RSE, amélioration de l'image employeur, renforcement de nos politiques d'inclusion et de gestion des diversités.

« A faire »

Conseils pratiques à faire:

Ecouter la personne et respecter la confidentialité

Construire avec elle un plan d'accompagnement et un suivi régulier, utiliser les bons pronoms et noms

Sensibiliser les équipes et former les managers

Prévenir les discriminations

« Ne pas faire »

Conseils pratiques à ne pas faire:

Attendre les nouveaux papiers d'identité pour entamer l'accompagnement

Faire des commentaires déplacés ou curieux

Ignorer la sensibilisation à l'équipe de travail

Imposer un rythme ou une façon de communiquer