

Le coming out : son histoire et ses enjeux



têtu·connect
Octobre 2025

En 2025 : les combats sont toujours là

Être visible en tant que personne LGBTQI +, n'est jamais anodin. C'est d'abord une révélation intime, à soi-même, puis une révélation aux autres – famille, amis, collègues, entreprise... Les personnes LGBTQI + ne font pas UN coming out. Elles en font chaque jour des dizaines. Dire qui l'on est n'a rien d'évident, et pourtant c'est essentiel : parce que vivre sans se cacher libère.

Quelques définitions :

- **Coming in** : démarche intime, qui consiste d'abord à reconnaître pour soi-même son orientation et/ou son identité avant de la partager avec les autres.
- **Coming out** : fait de révéler son orientation sexuelle et/ou son identité de genre à autrui, de manière volontaire.
- **Outing** : révélation de l'orientation sexuelle et/ou de l'identité de genre d'une personne sans son consentement. C'est une atteinte à la vie privée et une forme de violence.

Pourquoi le coming out n'est pas qu'un sujet personnel ?

On entend souvent que l'orientation sexuelle ou l'identité de genre devrait rester cantonné à la sphère personnelle. Or ce n'est pas le cas : au travail, les personnes hétérosexuelles parlent librement de leurs enfants, de leurs conjoints, de leurs vacances en couple, sans que cela soit perçu comme intrusif.

Les personnes LGBTQI + devraient pouvoir en faire autant, sans craindre de jugement ni de discrimination. Il ne s'agit pas d'« exposer sa vie privée », mais simplement bénéficier du même droit à la spontanéité et à la reconnaissance que les autres. Ne pas être visible en entreprise prive des droits : congé mariage, parentalité, mutuelle pour la ou le conjoint...

Chiffres clés (étude BCG x tête• Out@Work 2025)

- En 2025, **moins d'un-e collaborateur·ice LGBTQI+ sur deux (48 %)** déclare avoir fait son coming-out en entreprise, contre 54 % en 2018.
- **29 % des salarié·es** LGBTQI+ indiquent avoir déjà caché leur orientation sexuelle à leur manager ou omis de la mentionner, un chiffre stable depuis 2018 (28 %).
- Être « out » au travail (c'est-à-dire avoir révélé son orientation sexuelle et/ou sa transidentité) reste **perçu comme un désavantage pour près d'un tiers des salarié·es LGBTQI +** (31% en 2025 contre 30 % en 2018).
- Au sein des entreprises les plus investies en matière d'inclusion des personnes LGBTQI +, **95 % des collaborateur·ices LGBTQI+ affirment pouvoir donner le meilleur d'elles-mêmes et d'eux-mêmes**, contre 74 % dans des environnements moins engagés.

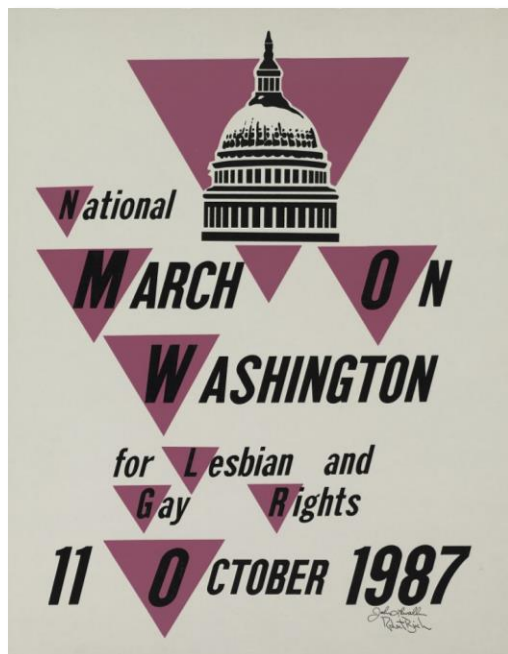


[Découvrez notre étude tête·connect X BCG](#)

À l'origine de la journée internationale du coming out

Un peu d'histoire

Chaque année, le 11 octobre, est célébrée la journée mondiale du coming out. Pour comprendre l'origine de cette journée, il faut remonter à l'année 1987. Un jour d'automne, 200 000 personnes se réunissent à Washington devant la Maison Blanche. Une journée organisée en référence à la marche de 1963 menée par Martin Luther King pour les droits civiques des afro-américain·es.



C'est au cœur des années Sida, et sous la présidence de Ronald Reagan, que s'organise la Seconde marche de Washington, appelée ainsi en référence à la marche de 1963. L'événement réunit une foule citoyenne soucieuse de faire reconnaître les droits gays, lesbiens et transgenres. L'année suivante, le 11 octobre 1988, l'anniversaire de ce défilé est inauguré par le psychologue Robert Eichberg et par la militante lesbienne Jean O'Leary. Le National Coming out day est né.



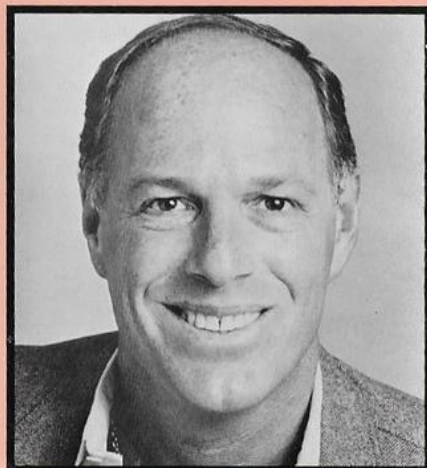
Morris Kight and Nicole Murray Ramirez at March on Washington, 1987

Robert Eichberg est né à Brooklyn en 1945. Il a vécu la majeure partie de sa vie à Los Angeles. Il est décédé à l'âge de 50 ans des complications liées au VIH/SIDA. Il est l'auteur du livre *Coming Out : un Act of Love*, qui reste encore aujourd'hui un ouvrage de référence au sein de la communauté LGBTQI +. Voici ses mots :

« La plupart des gens pensent qu'ils ne connaissent personne qui soit gay ou lesbienne, mais en réalité, tout le monde en connaît. Il est impératif que nous fassions notre coming out, que nous permettions aux gens de savoir qui nous sommes et que nous les détrompions quant à leurs peurs et leurs stéréotypes ».

Coming Out:

An Act Of Love



Rob Eichberg, Ph.D.

Creator of The Experience
Co-Founder of National Coming Out Day
Author of *Coming Out: An Act Of Love*



Jean O'Leary est une militante américaine pour les droits des lesbiennes et des gays, Jean O'Leary est aussi la fondatrice du Lesbian Feminist Liberation, l'un des premiers groupes militants lesbiens issu du mouvement féministe. Elle est l'une des premières membres et codirectrices du National Gay and Lesbian Task Force et a cofondé le National Coming Out Day.

Avant de devenir militante pour les droits des lesbiennes et des gays, elle était sœur religieuse catholique romaine. Elle racontera plus tard son expérience dans un recueil publié en 1985, *Lesbian Nuns: Breaking Silence*.

Rencontre avec Guillaume Marche : « *La journée du 11 octobre célèbre les visibilité individuelles* »

*Guillaume Marche est professeur de civilisation des États-Unis à l'Université Paris-Est Créteil. Ses recherches portent sur les mouvements sociaux contemporains aux États-Unis, les identités sexuelles, la subjectivité et le rapport entre le culturel et le politique. Il est l'auteur de *La militance LGBT aux États-Unis. Sexualité et subjectivité* aux Presses Universitaires de Lyon, (2017). À l'occasion de la journée mondiale du coming out, il répond à nos questions.*

Quelle est l'origine de la journée internationale du Coming Out ?

La première Marche du 11 octobre 1987 s'est tenue en référence à la Marche de 1963 menée par Martin Luther King pour les droits civiques des afro-américaines. Ce qui est important, c'est de constater que cette journée est née avec le même mode opératoire que d'autres dates du calendrier LGBTQI+. Il s'agit d'une commémoration. L'idée est de faire nombre dans un contexte politique particulier : celui de la fin du second mandat de Donal Reagan, un président particulièrement silencieux face aux ravages de l'épidémie du SIDA. Sortir du placard est alors un acte militant avec pour objectif de faire face à l'inaction des pouvoirs publics fédéraux. À cette époque, il y a presque une injonction à se rendre visible. Il faut faire nombre et prendre la parole. Sortir du placard est un acte politique, qui permet de ne pas laisser croire aux jeunes qu'ils sont seuls au monde. Pour les personnes qui choisissaient d'être visibles, le coming out avait un coût social et financier.

Cette journée est-elle célébrée en France ?

En France, il n'existe pas de journée de célébration en tant que telle. Cette journée est célébrée essentiellement dans le monde associatif et, dans une moindre mesure, dans le monde de l'entreprise. Elle est destinée à visibiliser les personnes queer. Il est important à mon sens de faire une distinction entre la Marche des Fiertés (chaque année au mois de juin, NDLR) ; qui est une célébration collective et le *coming out day* qui célèbre la visibilité individuelle dans différents contextes : familles, sport, entreprise...

Quelle est la place des femmes dans la Marche de 1988 ?

Il y a un mouvement de balancier entre les gays et les lesbiennes qui font souvent cause commune. Si les femmes participent largement à la structuration des mouvements de lutte, elles restent néanmoins tributaires d'une société patriarcale qui les invisibilise. Les lesbiennes sont cependant à l'avant-poste dans la lutte contre le SIDA. Beaucoup de femmes lesbiennes étaient en effet dans les métiers du *care*. Elles sont soignantes, infirmières et prennent soin des hommes contaminés.

Qu'en est-il aujourd'hui ? Y-a-t-il davantage de lesbiennes visibles ?

Sans conteste. Néanmoins, la visibilité lesbienne reste toujours inégalitaire. Historiquement, les canaux de l'oppression s'exerçaient contre les hommes homosexuels et non contre les femmes. Dans les années 1990, Act Up avait pour slogan « les gouines baisent aussi ». Ce slogan pointait du doigt le déni de la sexualité féminine qui, encore aujourd'hui, est à l'œuvre. La structure patriarcale de la société invisibilise les femmes. Et c'est encore plus fort pour les lesbiennes qui sont à l'intersection de plusieurs discriminations.



Guillaume Marche, La militance LGBT aux États-Unis, Presses universitaires de Lyon, 2017

Ce qu'il faut savoir du coming out

On ne choisit pas d'être LGBTQI+, pas plus qu'on ne choisit la couleur de ses yeux. En revanche, ce que l'on peut choisir c'est de le dire ou de ne pas le dire. On choisit également à qui on souhaite le dire. Le coming out n'est pas un moment unique ou un simple aveu. C'est bien plus complexe.

Pour comprendre, on peut utiliser l'acronyme **P.U.N.C** :

- **Personnel & Politique** : le coming out est personnel car il relève de l'identité de la personne. Mais il est également politique. Dans une société où l'hétérosexualité est la norme, le simple fait de dire qui l'on est devient un acte de visibilité, un positionnement face aux inégalités.
- **Unique** : Chaque coming out est unique et chacun·e avance à son propre rythme, selon sa propre histoire.
- **Non obligatoire** : Le coming out n'est pas une étape nécessaire pour être légitime, Une personne a le droit de garder le silence, de ne pas vouloir expliquer ou de ne pas vouloir se définir.
- **Constant** : Le coming out n'est pas un événement ponctuel. C'est un processus constant qui peut se répéter des dizaines de fois : à chaque nouveau collègue, nouveau travail, nouveau médecin...

Le coût de la visibilité : focus sur les Etats-Unis

En 2025, plus de **8 millions de salarié·es américain·es s'identifient comme LGBTQI +**. Selon une étude réalisée par le Williams Institute UCLA, près de la moitié d'entre elles et eux n'ont pas révélé leur orientation affective à leur supérieur hiérarchique.

Pour les personnes qui ont choisi d'être visibles, elles sont **trois fois plus susceptibles d'être victimes de discrimination** (39 % contre 12 %) et plus de **deux fois plus susceptibles d'être victimes de harcèlement** (42 % contre 17 %) à un moment donné de leur vie que les personnes qui n'ont révélé leur orientation affective à personne sur leur lieu de travail.

Les travailleurs LGBTQI+ qui ont révélé leur orientation affective sont **quatre fois plus susceptibles que ceux qui ne l'ont pas fait d'être victimes de discrimination au cours de l'année écoulée** (12 % contre 3 %).

Paroles de concerné·es

Depuis 2018, année de naissance de tête•connect, nos journalistes recueillent la parole des personnes LGBTQI+ en entreprises. Voici ce qu'ils et elles ont pu dire à propos de leur coming out.

« Je vivais dissociée. J'avais fait mon coming out auprès de ma famille deux ans auparavant. Je savais qu'AXA était une entreprise inclusive et pourtant, j'étais incapable de dire qui j'étais »

Corinne Calendini, Directrice Générale AXA Vie Individuelle



« Mon coming out professionnel a fait suite à un long cheminement personnel. Je suis né dans une famille catholique et bourgeoise. En 2017, j'ai fait mon coming out, d'abord auprès de mes enfants et de mes proches. Mon coming-out professionnel a été plus progressif : durant près de quatre années, je me suis caché »

Alexandre Maymat, directeur de l'Audit et de l'inspection, Société Générale

« Au début, je ne comprenais pas ce qui m'arrivait. J'avais l'impression de ne pas être comme tout le monde. Autour de moi, je ne connaissais aucune personne à qui j'aurais pu m'identifier »

Soraya Jaber, tech entrepreneuse



« Un soir, alors que je terminai une présentation avec ma manager, elle m'a dit : « nous avons terminé. Tu peux rentrer chez toi et retrouver ta copine ». J'ai pris mon courage de stagiaire à deux mains et j'ai répondu, « Je n'ai pas de copine, j'ai un copain ». Je n'avais pas vraiment d'enjeux puisque j'étais stagiaire. Cependant, je n'avais pas l'énergie de m'enliser dans les mensonges » **Thomas Delano, Managing director, BCG**

« Ce n'est pas la première chose que je dis, mais j'en parle sans aucun problème si cela apporte de la valeur à mon message » **Élisabeth Laville**, fondatrice d'Utopies



« Je n'aime pas vraiment ce terme. Il donne l'image un peu effrayante d'un clown qui sort de sa boîte pour faire une surprise déconcertante »
Jeanne Vézien, ingénieure de recherche au CNRS

« J'ai réalisé que j'étais lesbienne, moi aussi. Je me suis enfin autorisée à exprimer cet amour-là. J'ai reçu des messages de femmes qui m'expliquaient qu'elles étaient déçues de mon coming out parce qu'elles cherchaient du contenu sur la maternité sur mon compte. Comme si mon homosexualité annulait ma parentalité »
Eve Simonet, Réalisatrice



« J'ai compris que j'étais un homme trans grâce à la visibilité d'un Américain sur les réseaux. À l'époque, je ne savais même pas qu'il était possible de faire une transition en Europe »
Léon Salin, auteur et conférencier

« J'étais à un moment de ma carrière où la dissociation constante entre vie personnelle et vie professionnelle commençait à peser sur ma performance. S'enfermer dans un mensonge est une situation ultra stressante »
Olivier Nollent, Directeur général SAP France



Rencontre avec Antoine Servel : « *Le coming out trans est plus difficile car encore mal compris du grand public* »

Le coming out ne se limite aux homosexuel·les. Les personnes bisexuelles et transgenres sont elles aussi concernées. En 2025, leur coming out reste encore incompris et donc souvent très mal accueilli. Antoine Servel, Maître de conférences en civilisation à l'Université de Paris Créteil nous explique.

À l'origine de la journée mondiale du coming out, les personnes transgenres et les bisexuel·les semblent éloigné·es du mouvement, pourquoi ?

Les bisexuel·les sont oublié·es de toutes les luttes. Cela est lié à un stéréotype : ces personnes n'existent pas. Pour les personnes trans, c'est beaucoup plus récent. Dans mon travail de recherche, je montre que dans toutes les luttes pour les droits civiques, il y a une cession entre les radicaux et les moins radicaux. Il faut bien avoir à l'esprit que dans les années 1980 aux Etats-Unis, le mouvement gay est surtout porté par des hommes blancs et cisgenres. La Gay Activist Alliance efface les personnes marginalisées pour faire rentrer les homosexuels dans une norme sociétale. Par ailleurs, à cette époque, les homosexuels souhaitent se débarrasser des stéréotypes qu'on leur accole. Ils réaffirment donc leur masculinité.

Qu'en est-il aujourd'hui ?

L'articulation entre les questions d'orientation sexuelle et les questions de genre est aujourd'hui une réalité. Cependant, c'est récent. Ce n'est qu'en 2015 – soit il y a 10 ans – aux Etats-Unis que la Cour suprême légalise le mariage pour tous. C'est à ce moment-là que s'opère un basculement. Une fois le droit au mariage acquis, le mouvement s'étend pour inclure d'autres minorités.



En entreprise, le coming out trans reste souvent mal compris. Pour quelles raisons ?

Avant toute chose, il est important de souligner qu'un coming out a un coût. Une personne précaire a beaucoup plus à perdre en faisant son coming out qu'une personne qui évolue dans de hautes fonctions et au sein d'une entreprise engagée. Cependant, même au plus haut niveau de l'entreprise, un coming out peut être risqué. Aujourd'hui, les coming out lesbiens, homosexuels et bisexuels posent peu de problèmes dans les organisations. En revanche, le mouvement trans semble plus neuf pour le grand public. Nous sommes en train d'expérimenter les mêmes rejets qui étaient à l'œuvre avec les homosexuels dans les années 1980. Les hommes gays étaient assimilés à des pédophiles. Désormais, ce sont les personnes trans qui sont assimilées à des agresseurs ou des agresseuses. La preuve est flagrante lorsqu'il s'agit de partager un vestiaire ou des toilettes entre femmes cis et femmes trans.

Comment qualifieriez-vous la réaction des entreprises depuis le second mandat de Donald Trump ?

Le recul est clair. Cependant, les prises de position de Donald Trump à l'encontre des personnes LGBTQI+ ne sont que le reflet d'une réalité plus profonde. Avant l'arrivée au pouvoir de Donald Trump, les Etats-Unis comptaient déjà 17 États au sein desquels une personne pouvait être limogée en raison de son orientation affective. En 2025, je distinguerais deux réactions de la part des entreprises. Il y a celles qui pratiquaient le « capitalisme arc-en-ciel » ou encore de pinkwashing. La plupart d'entre elles se sont désolidarisées du mouvement LGBTQI+. C'est très sensible aux Etats-Unis où les Marches sont principalement financées par des entreprises privées. En 2025, la Pride de San Francisco perdait 200 000 dollars de financement, tandis que la Pride de New York perdait 750 000 dollars. Les autres entreprises tentent de poursuivre leurs engagements mais avancent de façon moins visible. Elles vont par exemple remplacer le terme D&I par « gestion des talents ». Finalement, c'est la peur qui domine et les entreprises peinent à s'engager par peur de se couper de certains marchés, tout en ayant la volonté de protéger leurs collaborateurs et collaboratrices.

têtu·connect

L'agence des diversités en entreprise

Contactez-nous pour découvrir nos formations, ateliers, tables rondes et conférences sur le coming out !



Florent Manelli
Responsable développement
florent@tetu.com
06 09 45 18 50



têtu·connect