

Mathieu Azar, diplômé Ecole d'affaires publiques, Account manager Google co-lead du groupe d'employés LGBTQ+ et alliés au niveau France



Ancien étudiant des doubles diplômes Sciences Po - Columbia (promotion 2018) et Sciences Po - HEC (promotion 2021), Mathieu Azar a été interrogé par le magazine Têtu suite à sa nomination fin 2021 comme Role Model LGBTQ+ Premier Emploi de l'Autre Cercle. Il a ainsi eu l'occasion de revenir sur ses expériences à Sciences Po et Columbia notamment et leur grande contribution à son cheminement personnel et professionnel, qui se poursuit aujourd'hui par son engagement en faveur de la diversité et l'inclusion au sein de Google en tant que co-lead du groupe d'employés LGBTQ+ et alliés au niveau France.

Extrait de [l'article "Etre out au travail n'est pas un frein bien au contraire"](#) publié le 14 février 2022 sur le site Têtu Connect, propos recueillis par Léa Taieb

L'orientation sexuelle, un non-sujet pour certaines entreprises

Pendant son parcours universitaire, il effectue plusieurs stages dans des entreprises, à l'époque, peu concernées par l'inclusion des diversités. "Dans ces organisations, l'orientation sexuelle n'était

pas un sujet et aucune personne n'était chargée de ces questions", rapporte Mathieu Azar. Précisons qu'à la fin des années 2010, les sujets de diversité et d'inclusion étaient particulièrement discutés dans les entreprises. Elles étaient alors incitées par le label diversité de l'AFNOR (Association française de normalisation) et la Charte d'Engagement LGBT+ de l'Autre Cercle à prendre des mesures.

Pour s'intégrer, le jeune stagiaire préfère dissimuler son homosexualité à la majorité de ses collègues. "Et je n'étais pas seul dans cette situation. Beaucoup d'étudiant.e.s en stage dans des entreprises peu inclusives évitent de faire leur coming-out pour préserver leur avenir", remarque-t-il. Et de compléter : " On ne sait pas ce qui peut se passer, on ne connaît pas les codes, pas la culture, pas les employé.e.s".

Après ces expériences professionnelles, l'étudiant en dernière année de master ressent une urgence, celle de s'engager pour créer des ponts entre les associations étudiantes et les entreprises impliquées. Il rejoint le Caélif (collectif des associations LGBTQI+ d'Île-de-France) et avec une autre étudiante, ils créent le pôle corporate. "On a réalisé que beaucoup d'entreprises cherchaient à communiquer sur leurs valeurs LGBTQI+ sans que leurs initiatives soient perçues comme du pinkwashing", décrit-il. Mathieu Azar s'est inspiré de ses observations aux États-Unis pour organiser des événements "emploi" pour que les entreprises partagent leurs bonnes pratiques, pour que les rôles modèles puissent témoigner des efforts mis en place, pour que les étudiant.e.s puissent challenger les responsables RH.

Une entreprise inclusive, une entreprise qui recrute

En parallèle de cette activité associative, le presque jeune diplômé commence à chercher son premier CDI. "En plus du critère du poste, du secteur d'activité de l'entreprise, je voulais absolument faire partie d'un environnement ouvertement pro-inclusion et diversité, et donc LGBTQI+-friendly", confie le jeune homme.

Dans ses recherches, il prête une attention particulière à la communication de son potentiel employeur. Après être tombé sur une offre de Google, il découvre que le groupe encourage ses salarié.e.s à rejoindre des ERG (Employee Resource Groups) dont l'un d'eux est consacré aux membres de la communauté LGBTQI+ et aux allié.e.s. "J'ai aussi appris que cette entreprise avait signé la Charte de l'Autre Cercle [en octobre 2020] pour lutter contre les discriminations et qu'elle organisait régulièrement des événements pour rendre visibles les minorités", précise Mathieu. Mais qu'est-ce qui a vraiment distingué Google des autres entreprises ? "Au moment des entretiens, j'ai réalisé à quel point l'inclusion faisait partie de la culture du groupe. Toutes les personnes que j'ai croisées pendant mon processus de recrutement étaient sensibilisées et capables de citer les mesures mises en place par Google pour progresser en matière de diversité et d'inclusion", décrit-il.

[Lire l'intégralité de l'article sur le site Têtu Connect](#)