

# Être trans\* en emploi à Genève. Quel accompagnement ?

ORDOÑEZ MOLANO Maria Del Mar et PERROT Clémence, volée PT21

Sous la direction de FÖLDHAZI Ágnes

Genève, janvier 2024

Travail de Bachelor effectué dans le cadre de la formation à la Haute Ecole de Travail Social de Genève.



Johanna Schopfer

*Les opinions émises dans ce travail n'engagent que leurs autrices.*

## Résumé

Ce travail de bachelor se focalise sur l'accompagnement des personnes transgenres, mettant en lumière son rôle crucial pour favoriser la diversité et l'inclusion en milieu professionnel. L'étude examine les défis auxquels ces personnes sont confrontées, tels que la transphobie et les micro-agressions, et évalue leur impact sur le bien-être et la santé mentale. Une approche s'appuyant sur une analyse historique et législative des dynamiques LGBT\*+ en milieu de travail est adoptée.

La méthodologie repose sur des entretiens semi-directifs avec des personnes trans\* en emploi et des professionnel·le·x·s d'associations de soutien, offrant ainsi une analyse approfondie des besoins et des expériences en matière d'accompagnement.

Une partie essentielle de cette recherche explore les expériences de transition, mettant en avant la diversité des parcours et les obstacles rencontrés. Nous abordons également le *coming out* et la discrimination anticipée dans le cadre professionnel, révélant les complexités et les défis spécifiques.

Le rôle crucial des associations de soutien est également mis en évidence, soulignant leur contribution à la création d'environnements de travail inclusifs et respectueux.

En conclusion, ce travail souligne la nécessité d'une sensibilisation accrue et de réformes structurelles pour une meilleure inclusion des personnes transgenres.

## Remerciements

Nous exprimons notre gratitude envers toutes les personnes qui nous ont apporté leur aide et leur soutien tout au long de l'élaboration de ce travail de bachelor.

En premier lieu, nous souhaitons remercier notre directrice de bachelor, Agnès Földhazi, pour sa patience, son écoute, sa disponibilité et surtout ses conseils avisés, qui ont grandement enrichi notre réflexion.

Nous tenons également à témoigner notre reconnaissance envers les personnes suivantes, dont l'aide et le soutien ont été essentiels dans la réalisation de ce travail de bachelor :

- ◆ Andy, Oceano, Lucie, ainsi que Lynn Bertolet et Anonyme<sup>1</sup>, pour leurs partages, leurs précieuses informations et le temps qu'ils nous ont consacré.
- ◆ Morgane Mattet pour son soutien à la rédaction et ses conseils précieux.
- ◆ Laurence Mattet pour la relecture et les corrections de notre travail de bachelor.
- ◆ Rose Defossez pour l'aide à la mise en page.
- ◆ Johanna Schopfer pour l'illustration de la première page

Nos remerciements s'adressent également à Lorena Parini et Florence Sans pour avoir accepté d'être nos jurés de bachelor.

---

<sup>1</sup> "Cette personne a choisi de préserver son anonymat et celle de l'association pour laquelle iel travail, en raison de divergences avec la méthodologie imposée par l'HETS. Ainsi, après la validation finale de ce travail de bachelor, iel a décidé de retirer son nom et prénom. Toute incohérence dans le texte est consécutive à ce changement intervenu après la remise de notre écrit."

# Table des matières

<b>1. Introduction.....</b>	<b>3</b>
1.1 Motivations .....	6
1.2 Question initiale et hypothèse .....	8
<b>2. Méthodologie .....</b>	<b>9</b>
2.1 Construction de la problématique .....	9
2.2 Récolte de données .....	10
2.3 Démarches d’analyses thématiques .....	17
2.4 Enjeux éthiques et politiques.....	18
<b>3. Cadres théoriques et concepts mobilisés.....</b>	<b>20</b>
3.1 Aspects historiques et évolution des lois.....	20
3.2 Identités et expressions de genre.....	22
3.3 Accompagnement .....	24
3.4 Transitions .....	26
3.5 Coming out.....	28
3.6 Discriminations et stigmatisations .....	29
<b>4. Discussions des données.....</b>	<b>32</b>
4.1 Identités et expressions de genres .....	33
4.2 Accompagnement .....	35
4.3 Transitions .....	38
4.4 Coming out.....	40
4.5 Discriminations et stigmatisations .....	44
<b>5. Perspectives professionnelles .....</b>	<b>54</b>
5.1 Apprentissages.....	54
5.2 Limites .....	56
5.3 Apports pour le travail social.....	58
5.4 Ouverture du travail .....	59
<b>6. Conclusion .....</b>	<b>61</b>
<b>7. Listes des références .....</b>	<b>62</b>
<b>8. Annexes .....</b>	<b>68</b>
8.1 Glossaire.....	68
8.2 Grilles d’entretiens.....	71
8.3 Tableau d’analyse thématique .....	75
8.4 Enquête LGBT*+ en Suisse 2022.....	76

# 1.Introduction

Notre travail de bachelor examine les questions liées à la transition de genre dans le contexte professionnel à Genève, en mettant l'accent sur les ressources disponibles pour accompagner ce processus. À travers diverses recherches et approches méthodologiques, nous avons pu construire notre travail selon l'organisation suivante.

Dans un premier temps, nous partageons individuellement nos motivations qui ont guidé la réalisation de ce travail, tant du point de vue professionnel que personnel. Ensuite, nous aborderons les questionnements initiaux et les hypothèses qui ont constitué le point de départ de notre réflexion, alimentant ainsi nos recherches.

Précédé par une explication de la problématique, nous présentons les différentes étapes et processus méthodologiques qui ont contribué à la construction de cette recherche, ainsi que les enjeux éthiques et politiques.

Pour soutenir nos analyses, nous fournirons un cadre théorique et une présentation des concepts mobilisés dans ce travail. Par ailleurs, cette recherche nous a permis le développement de compétences essentielles pour notre pratique professionnelle, ce que nous expliciterons dans le chapitre N°5.

## 1.1 Motivations

Bien que ce travail ait été rédigé à quatre mains, nous tenons à exprimer tant nos motivations communes qu'individuelles.

Cette recherche nous offre l'opportunité de comprendre les défis auxquels font face les personnes trans\* dans le monde professionnel et de nous familiariser avec les différentes possibilités d'accompagnement de cette population. Étant toutes deux en cours de spécialisation en option "éducation" dans la filière du travail social, notre objectif est de développer nos connaissances du réseau associatif pour être au plus proche des besoins des individu·e·x·s. Nous sommes convaincues que notre cheminement réflexif et nos apprentissages au fil de cette étude constituent l'occasion de développer des connaissances spécifiques à la thématique en vue de notre future pratique professionnelle.

La transition, qu'elle soit sociale, juridique et/ou médicale est un processus crucial et souvent complexe. Elle mérite, au même titre que tout moment de vulnérabilité, une écoute attentive, bienveillante et non jugeante ainsi qu'un accompagnement adapté. Il est primordial d'être correctement outillé en tant que travailleur·se·x·s sociaux.ales, en particulier dans le monde complexe du travail. Ce milieu rassemble différentes populations plus ou moins informées et tolérantes sur les questions de transidentité. Au cours de discussions avec des personnes concernées, il est apparu que la société dont le monde professionnel qui en découle est malheureusement influencée par des stéréotypes et des discriminations de genre qui touchent également les personnes trans\*, et dont l'impact sur la vie des individu·e·x·s est significatif d'un point de vue sanitaire et social. Nous soutenons dans notre recherche qu'un monde du travail plus inclusif pour les personnes trans\* constituerait un levier majeur contre la précarité qui touche cette population.

Bien que nous ne soyons pas directement concernées, il nous tient à cœur de développer cette thématique, car nous sommes entourées de proches et de connaissances ayant subi ou subissant actuellement diverses discriminations en raison de leur identité de genre.

**Motivation de Clémence Perrot :**

Ma motivation tire ses racines de mon engagement au sein de la communauté LGBT\*+. En tant que lesbienne, j'ai eu le privilège de bénéficier du soutien de diverses associations LGBT\*+ durant mon adolescence. Cette expérience m'a profondément convaincue de l'importance vitale de l'approche communautaire. Les enjeux liés au genre, ainsi que les interrogations et réactions qu'ils suscitent, m'ont particulièrement animée ces dernières années. Confrontée à l'abondance des stéréotypes et discriminations, j'ai été déterminée à intégrer cette perspective dans mes projets au sein de la HETS. J'ai élaboré ce travail de bachelor dans l'espoir de déconstruire des préjugés et de réfléchir aux problématiques liées au travail et à l'identité de genre ainsi qu'à notre rôle en tant qu'éducatrice.

**Motivation de Maria Ordoñez :**

En ce qui me concerne, mon investissement au sein de la communauté LGBT\*+ découle de mes valeurs sociales aussi bien que professionnelles. En tant qu'alliée hétérosexuelle, j'ai été témoin d'un grand nombre de discriminations à l'égard de la communauté LGBT\*+. Fidèle à mes principes sociaux, je me bats depuis très jeune pour l'égalité des personnes, peu importe leur identité de genre ou leur orientation sexuelle. Mes valeurs professionnelles et personnelles jouent également un rôle crucial dans mon enthousiasme pour ce travail de recherche. Il m'est essentiel d'approfondir mes connaissances concernant les problématiques engendrées par ces comportements, afin de concevoir au mieux des moyens d'actions adaptés pour accompagner les personnes qui en sont victimes.

## 1.2 Question initiale et hypothèse

Notre question de départ était la suivante : “Quels obstacles les personnes trans\* rencontrent-elles dans le monde professionnel ?”. Comme mentionné précédemment, les expériences de proches et les témoignages publics ont nourri notre motivation à traiter ce sujet de société majeur à nos yeux.

Dans notre écrit, nous avançons l'hypothèse suivante : certaines institutions (qu’elles soient privées ou publiques) pourraient manquer de connaissances, de moyens et de ressources pour soutenir de manière adéquate les personnes en transition. Cette lacune pourrait conduire à des comportements inappropriés et/ou discriminants de la part des collaborateur·trice·s ou de la hiérarchie. Ces éléments contribueraient à créer un environnement de travail toxique, mettant en péril la santé des travailleur·euse·x·s trans\* et exacerbant ainsi leur vulnérabilité.

Être une personne trans\* dans le monde professionnel présente aujourd'hui des défis majeurs. La discrimination, le harcèlement moral (*mobbing*) et les licenciements abusifs à la suite d'une transition sont malheureusement une réalité. Les statistiques relatives à ces discriminations sont préoccupantes. Selon Transgender Network Switzerland (TGNS, 2015), en 2015, 20% des personnes trans\* en âge de travailler se retrouvaient au chômage, soit un taux cinq fois supérieur à la moyenne nationale en Suisse. Qui plus est, un *coming out* sur quatre au travail se solde par des conséquences négatives, incluant licenciements, discriminations et *mobbing*. D’ailleurs, comme le souligne SOS Homophobie (2020), dans un contexte général, la transition est un moment de grande vulnérabilité pour les personnes concernées. Les discriminations subies durant cette période charnière peuvent gravement affecter leur santé mentale et physique.



## 2. Méthodologie

### 2.1 Construction de la problématique

Pour amorcer nos recherches, nous avons initialement focalisé notre attention sur le domaine de la petite enfance, notamment en raison de la prédominance féminine parmi ces professionnel·le·s. Selon Devineau & al (2020), les hommes travaillant dans la petite enfance font face à des difficultés liées au manque de reconnaissance sociale et aux stéréotypes de genre. Nous pouvions alors imaginer que si l'intégration des travailleurs est déjà complexe dans cette branche, elle serait encore plus délicate pour des personnes dont l'identité de genre ne correspond pas aux normes sociétales.

Suite à des entretiens exploratoires avec des personnes connaisseuses du milieu du trans\* et à une discussion avec notre directrice de bachelor, nous avons été conduites à revoir notre sujet. D'une part, cette problématique était trop spécifique, rendant difficile la sélection de participant·e·x·s pour nos entretiens dans le temps imparti. D'autre part, nous manquions de documentation pour mener une recherche fondée sur des données scientifiques, n'ayant trouvé qu'un seul article abordant ce sujet. Cette étape charnière a marqué le début de la première phase de l'entonnoir, orientant notre réflexion.

La mise à jour de notre problématique s'est donc concentrée alors sur les défis rencontrés par les personnes trans\* dans le milieu professionnel de manière large. Cependant, ce sujet ne prenait pas en compte le rôle du travail social. Nous avons donc reformulé une nouvelle fois notre question de recherche : Quel rôle joue le travail social dans la transition de genre en emploi à Genève ?

Au fil de notre rédaction et après avoir effectué la conclusion de nos entretiens, il était devenu évident que l'accompagnement des personnes en transition n'est finalement pas principalement assuré par le travail social en général, mais plutôt par des associations d'aide par les pairs. Cette découverte nous a conduites à affiner notre problématique pour aboutir au titre final : "Être trans\* en emploi à Genève : quel accompagnement ?".

## 2.2 Récolte de données

### 2.2.1 Ressources scientifiques

#### *2.2.1.1 Ressources pour la réalisation du travail*

Différents ressources littéraires et scientifiques disponibles en ligne, tels que “Reiso”, “Cairn info”, “Google Scholar” et Swisscovery, ont constitué une base d’information essentielle dans le cadre de ce travail. De la même façon, nous avons exploité des sources documentaires (revues, articles, statistiques, lexiques) proposées par les sites des associations LGBT\*+ genevoises et européennes. Ainsi nous nous sommes informées sur les questions de transidentité et avons pu comprendre les enjeux liés à une transition en emploi.

Nous avons utilisé les mots clés suivants sur les plateformes utilisées :

- Personnes trans au travail
- *Coming out* trans au travail
- Droits des personnes trans dans le monde du travail
- Transitions de genre dans le monde du travail
- Associations trans à Genève
- Ressources humaines et transition de genre

#### *2.2.1.2 Ressources pour les entreprises*

Pour compléter le contenu scientifique, nous avons constitué un second corpus de recherche ciblé sur la sensibilisation dans le milieu professionnel. Par leurs formats plus accessibles et leurs contenu vulgarisé, les fascicules et guides pratiques sont les supports idéaux pour aiguiller, informer et conseiller les entreprises dans l’intégration des employé·e·x·s en transition de genre.

La plus complète de ces documentations se nomme “Personnes trans en entreprise” (TGNS, 2020)”. Elle a été élaborée à l’intention des responsables des ressources humaines, des cadres dirigeant·e·s et des collègue·s. Cette dernière propose des stratégies concrètes pour une intégration bienveillante des employé·e·x·s transgenres.

Nous avons également découvert une formation donnée par l'Université de Genève. Elle s'intitule : “Développer un milieu de travail inclusif : management de la diversité et droits LGBT” (Université de Genève, 2023). Ces deux jours de formation sont destinés à mieux comprendre les enjeux des travailleur·se·x·s LGBT. Cet enseignement met l'accent sur l'utilisation d'outils pratiques en milieux professionnels.

Dans le cadre nos recherches, nous avons également trouvé de nombreuses brochures destinées à faciliter l'intégration des jeunes personnes trans\* à l'école. Ces publications sont, pour nous, transposables dans le monde professionnel. Notamment le “Guide de bonnes pratiques lors d'une transition de genre dans un établissement scolaire et de formation” publié par Agnodice<sup>2</sup> (2022). Ce fascicule propose des définitions utiles à la compréhension des termes relatifs à la transition, un guide d'utilisation des pronoms, ainsi que des approches destinées à la prévention des discriminations. Nous soutenons que l'instauration d'une ligne de conduite commune destinée aux camarades de classe, aux professeur·e·s, aux collègues et à la hiérarchie est centrale pour permettre aux personnes de se sentir respectées dans leur identité de genre, peu importe leur âge ou leur statut.

---

2) Agnodice est une fondation basée à Lausanne qui œuvre pour l'égalité des personnes trans, non-binaires ou en questionnement de genre, en promouvant leurs droits, leur bien-être, et en sensibilisant les professionnels à ces thématiques.

## 2.2.2 Ressources institutionnelles

Lors de notre collecte de données, nous nous sommes intéressées aux institutions genevoises proposant des services d'écoute et d'accompagnement destinés aux personnes trans\* en âge de travailler. Dans ce cadre, nous avons identifié plusieurs structures que nous jugions initialement pertinentes pour répondre à notre problématique : Epicène<sup>3</sup>, 360<sup>4</sup> et Dialogai<sup>5</sup>.

En effet, d'après Priou & Demoustier (2019), "l'action sociale englobe l'ensemble des prestations et services dédiés à l'accompagnement thérapeutique, social et professionnel des individus vulnérables". Chacune des associations citées ci-dessus répond à plusieurs de ces critères. De surcroît, elles militent activement pour les droits des personnes trans\* et sont considérées comme expertes dans leur domaine.

Nous espérions interroger trois professionnel·le·x·s, une personne de chaque établissement dans le but d'échanger sur les interventions et accompagnements possibles face aux défis rencontrés par les personnes concernées.

Cependant, au fil de notre collecte de données, il est apparu que Dialogai ne correspondait pas entièrement à notre problématique. En effet, bien que cette association offre des prestations sociales importantes à la communauté trans\*, elle propose surtout des services s'adressant à un plus large panel de population (service de santé et refuge pour les jeunes LGBT\*+). Comme Dialogai l'a précisé lors de notre prise de contact, l'accompagnement spécifique des personnes trans\* en âge de travailler est assuré par d'autres organismes.

En plus d'avoir dû retirer Dialogai de notre champ de recherche, nous n'avons malheureusement pas pu joindre l'association 360 (nous développerons ce point dans le chapitre 5.2 "Limites"). Nous avons donc dû adapter notre méthodologie de recherche.

---

3) Epicène est une jeune association trans\* qui propose des accompagnements individualisés, des formations et/ou des interventions de prévention en entreprise. Elle s'appuie sur les standards de la WPATH (World Professional Association For Transgender Health) pour accompagner les personnes trans\* (Epicène, 2023).

4) L'association 360 propose plusieurs types de prestations dont des espaces de rencontre, des groupes de discussion, des entretiens individuels et personnalisés, ainsi que du soutien et de l'accompagnement dans les démarches administratives pour les personnes trans\* (360, 2023).

5) Dialogai s'engage activement dans la protection des personnes LGBTIQ+ contre les discriminations et les agressions, qu'elles soient physiques ou verbales, dans divers contextes tels que le travail, le milieu social, familial, environnemental et juridique, couvrant ainsi tous les aspects de la vie (Dialogai, 2023).

Par chance, deux figures emblématiques de la communauté trans et non-binaire ont accepté de répondre à notre appel : Lynn Bertholet et Anonyme.

Lynn Bertholet est la fondatrice d'Epicène. Elle a été la première personne à répondre favorablement à notre demande de rencontre. Nous tenons à préciser qu'elle n'a pas souhaité l'anonymat dans notre travail. En effet, en tant que pionnière de la lutte pour les transitions de genre à Genève, ainsi que présidente de l'association Epicène, ses propos sont imprégnés de son rôle et de son vécu.

Anonyme est responsable de projet pour les communautés transgenres\* dans une association à Genève.

Avoir pu rencontrer Epicène et l'association anonyme nous a offert deux perspectives précieuses sur l'accompagnement. Ces deux associations reposent sur l'entraide entre pairs. D'une part, l'association anonyme propose des groupes de parole adressés aux personnes trans\*, avec un focus particulier sur la non-binarité. Ces espaces favorisent les échanges d'expériences, l'expression des vécus, les conseils et une écoute bienveillante, éléments essentiels dans le processus de transition et de *coming out*. D'autre part, les interventions de prévention et les formations dispensées aux entreprises par Epicène ont retenu notre attention. En effet, il est indéniable que sensibiliser le milieu professionnel et accompagner les personnes vivant une transition en emploi sont des leviers majeurs pour favoriser l'intégration.

### 2.2.3 Personnes concernées

En complément de la prise de contact avec les institutions, nous avons souhaité interviewer des personnes directement concernées. Il est fondamental pour nous de donner la parole à la population cible de ce travail de bachelor. Nous soutenons également que, par leur vécu et leur réalité, iels sont expert·e·x·s de la thématique traitée. Nous avons décidé de réaliser trois entretiens, ce chiffre est suffisant pour croiser les expériences dans le cadre de notre étude exploratoire. De plus, afin de répondre à notre problématique, nous avons restreint nos recherches aux individu·e·x·s ayant effectué une transition en emploi au cours des cinq dernières années. Ce choix est motivé par l'évolution rapide de la cause trans\* dans la société genevoise et suisse, comme expliqué dans le chapitre N°3.1 "Aspects historiques et évolution des lois".

Pour organiser ces rencontres, nous avons mobilisé notre réseau personnel. Andy<sup>6</sup>, un.e ami.e de Clémence, a été la première personne à répondre favorablement à notre demande. Iel est une personne non-binaire de 50 ans œuvrant dans le domaine du travail social. Cela fait environ trois ans qu'iel a entamé sa transition. Grâce à son aide et à ses contacts au sein de la communauté, nous avons pu rencontrer les autres intervenant·e·x·s, ainsi que Anonyme.

La deuxième personne rencontrée se nomme Oceano. Il s'agit d'un homme trans\* de 30 ans exerçant en tant que physiothérapeute. Cela fait plus d'un an qu'il a commencé sa transition. Enfin, Lucie est une femme trans\* de 40 ans, travaillant dans le domaine informatique. Elle a débuté sa transition en 2015 et nous a confié l'avoir achevée il y a maintenant un an. Elle n'a pas souhaité anonymiser son prénom.

Nous avons été agréablement surprises de l'intérêt que les ami·e·x·s d'Andy ont porté à notre projet. En effet, iels nous ont confié que participer à ce projet était leur moyen de militer pour la cause trans\* et de faire entendre leurs voix.

Nous avons des appréhensions quant à la possibilité que ce travail évoque des souvenirs difficiles et/ou suscite des angoisses de la part des participant·e·x·s. Bien que ces moments aient été forts en émotions, nous avons été soulagées de constater qu'aucune des personnes interviewées n'a exprimé de difficulté majeure.

---

6) Les personnes interviewées dans ce travail ont choisi leur nom d'emprunt.

## 2.2.4 Cadres d'entretiens

### 2.2.4.1 Entretiens avec les personnes concernées

Afin de mener à bien les entretiens, nous avons laissé le choix de la modalité de rencontre aux participant·e·x·s. Nous avons proposé une salle de réunion au centre d'animation pour personnes retraitées (CAD), considérant cet endroit propice à l'échange en raison de sa facilité d'accès en transport en commun et de son parking gratuit. D'autres options, telles que des rencontres dans un café, par visio-conférence, ou dans tout lieu où la personne se sentirait suffisamment en confiance pour s'exprimer, ont également été offertes.

Le seul entretien réalisé à domicile a été chez Andy. En raison du lien amical avec Clémence, notre premier·ère participant·e se sentait suffisamment à l'aise pour nous recevoir chez iel. En revanche, les entretiens avec Lucie et Oceano ont eu lieu au CAD.

Au début des entrevues, nous avons exposé les objectifs de la rencontre, rappelé le thème de notre mémoire et répondu aux interrogations des participant·e·x·s. Iels avaient principalement besoin de comprendre ce qui était attendu de leur part et la manière dont leur témoignage serait traité dans notre écrit. L'entretien s'est déroulé dans une atmosphère agréable, empreinte de bonne humeur et de convivialité. Nous avons veillé à rendre le moment plus chaleureux en proposant des boissons et un encas.

Les personnes interrogées ont volontiers accepté d'être enregistrées, à condition que nous soyons les seules à accéder aux contenus audios. Certain·e·x·s ont même demandé à recevoir une copie. La retranscription par écrit de ces entretiens a facilité notre travail de synthèse et d'analyse.

Pour préparer nos discussions, nous avons réalisé en amont une grille d'entretiens<sup>7</sup>. Celle-ci se divise en deux colonnes. La première, "Ce qui m'intéresse", nous a permis de préciser les items à couvrir lors des entretiens. La deuxième, "Comment je pose la question ?", nous a permis de transcrire nos intentions, notées dans la colonne "Ce qui m'intéresse" en interrogations adéquates dans le cadre d'un échange. Nous avons l'intention d'adopter une approche conversationnelle et non-directive afin d'éviter à nos participant·e·x·s l'impression d'être

---

7) Voir annexes N° 8.2.1.

interrogé·e·s. Notre priorité était de laisser un véritable espace d'expression sans orienter le discours, ni être intrusives.

Le jour de l'entretien, cette préparation initiale nous a non seulement donné une ligne directrice pour mener l'interaction, mais s'est également avérée particulièrement utile pour relancer nos interlocuteur·ice·x·s. En définitive, poser des questions ouvertes a répondu en grande partie à nos interrogations initiales et les questions ciblées nous ont permis de préciser certains propos.

#### *2.2.4.2 Entretiens avec les représentant·e·x·s des institutions*

Premièrement, Lynn Bertholet a accepté de nous rencontrer dans un café qu'elle connaissait bien (situé près des locaux d'Epicène). Elle était accompagnée d'une de ses collègues. Cette dernière a abordé son vécu en tant que personne trans\* dans le monde du travail ainsi que son rôle au sein de l'association, où elle occupe actuellement le poste de chargée de projet en formation. Il a été enrichissant pour nous, de bénéficier de ces deux visions complémentaires pour cerner le rôle d'Epicène auprès de la communauté trans\*. Il est important de préciser que la majorité des informations venaient directement de la présidente d'Epicène. Sa collègue a eu la gentillesse d'illustrer et de préciser certaines notions. C'est la raison pour laquelle, Lynn Bertholet est présentée dans ce travail comme experte de la thématique.

Deuxièmement, l'entretien avec Anonyme s'est déroulé à distance via une plateforme internet. À cause d'un problème technique, nous avons dû basculer vers une communication exclusivement audio. Ce contretemps n'a en somme pas entravé le partage d'informations ; cependant il a renforcé notre conviction quant à l'importance des interactions en présentiel.

Nous avons appliqué la même méthodologie que durant les entretiens avec les personnes concernées. Ainsi, les questions ouvertes posées nous ont également conduites à obtenir la quasi-totalité des informations attendues dans notre tableau préalable.



## 2.3 Démarches d'analyses thématiques

Tout d'abord, nous avons créé un tableau<sup>8</sup> récapitulant les informations essentielles des entretiens. En suivant les conseils de notre directrice de bachelor, nous avons ensuite élaboré une *mind map*<sup>9</sup> à partir de notre support initial. L'objectif était de mettre en évidence les principaux thèmes, comprenant le genre, l'accompagnement, la transition, la discrimination, la stigmatisation, l'anticipation, le *coming out* et l'impact sur la santé mentale. En comparant les discours des personnes concernées, nous avons constaté que ces notions apparaissent toutes dans un ordre similaire. Par conséquent, nous avons hiérarchisé les concepts identifiés afin qu'ils reflètent au mieux les expériences de transition individuelles. D'autres thématiques auraient également pu être abordées et sont mentionnées dans l'ouverture de ce travail.

Grâce aux données collectées et à la qualité des échanges avec les personnes interviewées, notre perspective initiale sur la problématique a évolué, reflétant plus fidèlement la réalité des personnes trans\*. Ce point sera développé dans le chapitre 4 "Discussion des données".

---

8) Pour des questions de confidentialité, ce tableau n'apparaît pas dans les annexes.

9) Voir annexe N°8.3

## 2.4 Enjeux éthiques et politiques

Ces dernières années, la population trans\* a été fréquemment sollicitée pour des recherches. D'après Parini (communication directe), bien que cette sollicitation soit essentielle pour mettre en lumière les enjeux rencontrés par cette communauté, elle peut aussi exercer une pression sur les personnes concernées. Certains·e·x·s de nos contacts trans\* nous ont fait part de leur malaise face à ces demandes répétées, exprimant parfois le sentiment d'être traité·e·s comme de simples "objets d'étude". C'est pourquoi nous accordons une attention particulière à nos interactions avec les différentes associations et personnes à interviewer. Il est aussi primordial de garantir la confidentialité totale des témoignages car le risque existe que si leur identité était dévoilée, les informations recueillies pourraient causer des tensions au sein du milieu professionnel ou personnel des individu·e·x·s.

### 2.4.1 Politique

Nous sommes conscientes que les sujets liés aux personnes trans\* suscitent des divisions dans le débat public. Au moment où nous avons entamé ce travail, le documentaire de Temps Présent sur la Radio Télévision Suisse intitulé "Détransition, ils ont changé de sexe et ils regrettent" (2023) a créé la controverse. Dans la section des commentaires de l'émission postée sur YouTube, on peut trouver près de 7000 messages<sup>10</sup> dont la plupart nous semblent ouvertement transphobes. Notre hypothèse est que certain·e·s y voient une confirmation de leurs idées préconçues sur les transitions, tandis que d'autres considèrent les propos de l'émission comme inacceptables. À ce sujet, la Fédération genevoise des associations LGBT\*+ a adressé une lettre ouverte à Temps Présent pour demander la suppression de la vidéo : "Nous déplorons et dénonçons un traitement médiatique partial, déontologiquement incorrect, tant au sein du processus de tournage de l'émission que dans le contenu de celle-ci, et véhiculant des informations incorrectes et biaisées" Fédération, (2023). Selon nous, le fait que l'identité de genre soit encore aujourd'hui un thème clivant montre que le travail de recherche et de mise en lumière des problématiques est d'actualité. Il est de notre rôle en tant que travailleur·se·x·s sociaux.ales de soutenir ces populations afin qu'elles puissent vivre sans les conséquences privées et professionnelles liées à des discriminations.

---

10) Pour des raisons de respect de la confidentialité, nous ne citerons pas de message particulier.

### 2.4.2 *Pinkwashing*<sup>11</sup>

Lors de la majorité de nos interviews, un aspect crucial a émergé : la légitimité de mener des recherches sur un tel sujet. Nous sommes conscientes que notre travail explore une thématique qui ne nous touche pas directement. Il nous a donc semblé primordial d'inclure des personnes concernées afin d'être au plus proches de leur réalité. En tant qu'alliées, nous cherchons à visibiliser la communauté trans\*. Cependant, nous avons été surprises par les réactions que ce point a pu susciter chez les personnes interviewé·e·s. Malgré notre bonne volonté et notre motivation, nous avons ressenti une forme de réticence de leur part. Par la suite, nous avons découvert que cette question se rapportait au phénomène de *pinkwashing*, de plus en plus observé ces dernières années. Selon Rebucini (2013), ce terme est utilisé pour décrire les actions d'entreprises ou d'organisations qui prétendent soutenir les droits LGBT\*+ pour se forger une image positive ou progressiste, sans prendre de mesures significatives pour soutenir réellement ces communautés. Cette pratique peut également inclure des situations où le soutien aux droits LGBT\*+ est utilisé pour détourner l'attention de pratiques moins éthiques.

Un exemple frappant, selon l'association SOS Homophobie (2023), est le marketing autour de la Pride<sup>12</sup> qui touche Genève au même titre que beaucoup d'autres pays européens. À cette occasion, diverses marques et organisations brandissent le drapeau LGBT\*+. Cette instrumentalisation leur procure des bénéfices, aussi bien du point de vue de la rentabilité que de l'image qu'elles souhaitent véhiculer. Bien que cette utilisation génère de la visibilité, ces actions ne contribuent pas à l'inclusion de ces individu·e·x·s au sein de leur entreprise.

C'est pourquoi nous abordons ce mémoire en précisant que nous ne sommes pas expertes de ce sujet. Nous avons rassemblé des informations grâce à des références scientifiques, des entretiens, des discussions informelles, des témoignages d'associations LGBT\*+, lesquelles ont constitué la base de notre travail.

---

11) Homonationalisme en français.

12) Marche politique pour l'égalité et la reconnaissance de la diversité (Geneva Pride, 2023).

## 3. Cadres théoriques et concepts mobilisés

### 3.1 Aspects historiques et évolution des lois

Afin de traiter au plus juste la thématique de notre travail, nous présentons quelques jalons de l'histoire de la transidentité de la période du XX<sup>e</sup> siècle à aujourd'hui. Ce chapitre a pour but de contextualiser notre problématique et de justifier notre approche méthodologique. Cependant, nous n'avons ni l'expertise, ni la prétention, ni l'espace au sein de cette étude exploratoire pour nous permettre de retracer de manière complète l'histoire de notre population cible.

Selon Mouzon (2016), l'historique des transidentités révèle une évolution complexe, due à ces avancées révolutionnaires et ses régressions. Au début du XX<sup>e</sup> siècle, la distinction entre sexe et genre n'était pas encore établie. D'une part, Magnus Hirschfeld, un sexologue allemand, a défini le sexe comme un spectre, s'étendant du masculin au féminin. D'autre part, Harry Benjamin, un endocrinologue américain, a introduit en 1953 le terme "transsexuel", pour définir les personnes souhaitant changer de sexe. Les années 1960, marquent l'apparition des premiers traitements hormono-chirurgicaux. Plus tard, les mouvements transidentitaires ont lutté contre la pathologisation et pour la reconnaissance juridique. Ces derniers réinterprétaient également le concept d'identité de genre à la lumière des théories féministes et des droits humains.

En Suisse, le premier changement d'état civil a été approuvé en 1974. La création de Dialogai en 1982, a marqué une étape significative vers l'inclusion et le soutien communautaire. Cette initiative a été rejointe, suite à la première Pride de Suisse romande à Genève en 1997, par l'association 360 (RTS, 1997). Quinze ans plus tard, en 2012, la Suisse vote pour la suppression de l'obligation de stérilisation (Suva, 2012).

Malgré la possibilité de changer de sexe auprès de l'état civil en 2022, des défis subsistent tels que la lutte contre l'augmentation des crimes haineux et le rejet de la reconnaissance des identités non-binaires (ILGA, 2023). De plus, les manuels de classifications internationales en psychiatrie, tels que la CIM et le DSM (Foucher & Bennouna Greene, 2012) continuent de répertorier la dysphorie de genre ou l'incongruence de genre comme pathologique (CIM 11,

2023 & DSM-5, 2015). Enfin, les thérapies dites de “conversion” ou “réparatrice” persistent encore, exacerbant les profonds sentiments de dépréciation de soi, de culpabilité ou de honte ressentis par les personnes trans\* et LGB+ (Fédération suisse des psychologues, 2020).

La lutte pour la reconnaissance des personnes trans\* est donc relativement récente, et des progrès significatifs en matière de droits et d’inclusion surviennent chaque année. C’est dans ce contexte que nous avons souhaité interviewer des personnes ayant récemment effectué leur transition.

## 3.2 Identités et expressions de genre

Pour amorcer cette section, nous souhaitons citer les paroles d'une figure emblématique en matière de genre et de féminisme : Simone De Beauvoir.

“On ne naît pas femme, on le devient (...) ce n'est pas une donnée naturelle, c'est le résultat d'une histoire. Il n'y a pas un destin biologique, psychologique, qui définisse la femme en tant que telle. C'est une histoire qui l'a faite. D'abord l'histoire de la civilisation, qui aboutit à son statut actuel, et d'autre part, pour chaque femme particulière, c'est l'histoire de sa vie, en particulier c'est l'histoire de son enfance, qui la détermine comme femme” (De Beauvoir, 1975).

### 3.2.1 Définition générale

Selon West & Zimmerman (2009), le genre est un processus dynamique et interactionnel plutôt qu'une caractéristique intrinsèque à l'individu·e·x. Ce concept est considéré comme un processus de réalisation continue. En plus de se construire à travers les individu·e·x·s eux·elles-mêmes, le genre se façonne majoritairement au travers des interactions avec autrui. De plus, l'expression de genre est également omniprésente dans l'organisation des activités et durant des situations sociales spécifiques. Les individu·e·x·s ont d'ailleurs tendance à interpréter les comportements de leurs semblables au travers du prisme de la binarité de genre, en particulier dans un contexte où les attentes et la validation sociales sont centrales. En définitive, les actions et comportements sont orientés, consciemment ou non, vers l'expression de l'identité de genre.

### 3.2.2 Hiérarchisation des genres et normes sociales

Toujours selon West & Zimmerman (2009), tant qu'une organisation binaire perdure, la société légitime les divisions existantes. Dayer (2014) développe cette notion de structuration et affirme que “Le genre renvoie à un système de normes hiérarchisant le masculin et le féminin ; le masculin est privilégié au détriment du féminin et peut être incarné par des hommes ou par des femmes” (Dayer 2014, Chapitre 2). Elle souligne ainsi l'existence de nombreux défis liés aux genres, en particulier dans le monde professionnel. Ces enjeux découlent d'un

environnement androcentré<sup>13</sup>. De nombreux exemples illustrent ce principe, parmi lesquels les obstacles de carrière engendrés par le sexisme, les inégalités d'accès et de réussite, les rapports de force au sein des équipes, la division sexuée du travail, les représentations, les stéréotypes, les discriminations, le harcèlement psychologique et sexuel, etc.

Enfin, il nous semblait fondamental de distinguer le genre du sexe assigné à la naissance (voir glossaire). En effet, la transidentité repose sur cette distinction conceptuelle. On distingue ainsi le sexe de naissance d'une personne, de son identité de genre.

L'enquête de Beaubatie (2021), met en lumière la manière dont les personnes trans\* naviguent entre la conformité, la stratégie et l'engagement envers les normes de genre. L'étude souligne que le rapport aux normes de genre n'est ni uniforme ni dichotomique, reflétant une variété de stratégies et d'approches individuelles. Les individu·e·x·s trans\* peuvent se conformer aux attentes sociétales, utiliser stratégiquement les ressources disponibles pour leurs objectifs personnels, ou s'engager activement dans la subversion et la remise en question des normes de genre. Cette dynamique complexe souligne la diversité des parcours trans\* et la manière dont ils sont influencés par des facteurs sociaux et personnels.

---

13) "L'androcentrisme constitue en outre un biais théorique et idéologique qui consiste à placer l'être humain masculin (du grec Andros) au centre du monde, à mettre l'accent de façon partielle ou exclusive sur les sujets et les relations entre les personnes de sexe masculin." (Ordioni, 2011)

## 3.3 Accompagnement

### 3.3.1 Définition générale

L'accompagnement au sens large, tel que défini par Cifali (2002), est un concept qui désigne une présence active et une participation dans le parcours ou l'expérience de l'autre. Cette pratique requiert une posture d'engagement, où l'accompagnateur·trice·x offre une aide unique et essentielle, tout en démontrant fiabilité, authenticité et sincérité. Il s'agit d'une relation dans laquelle un·e·x participant·e·x est le moteur, tandis que l'autre apporte un soutien, sans nécessairement partager un projet commun. L'accompagnement constitue un élément central des relations humaines, caractérisé par un engagement profond.

Notre étude exploratoire se concentre plus spécifiquement sur l'accompagnement par les organisations sociales dans un contexte professionnel. Ainsi le modèle “d’insertion par l’économie” développé par De Jonckheere & al (2008) vise à soutenir les personnes en situation de précarité professionnelle ou d’exclusion sociale. Cette définition est donc au plus proche de notre thématique. On observe que ce concept reprend en partie les principes généraux de l'accompagnement défini par Cifali (2002). On retrouve ainsi l'aspect du soutien dans les projets de l'autre et le cheminement solidaire dans les deux écrits. En revanche, De Jonckheere & al (2008) précisent l'importance d'une écoute attentive, d'une aide à la délibération ainsi que l'acquisition d'une autonomie personnelle et sociale, en plaçant l'individu·e·x au cœur du processus d'émancipation.

Pour finir, citons également Grimaud (2009) qui souligne d'autres facettes de l'accompagnement telles que l'organisation du quotidien, la communication, l'expression, la participation et la représentation. Il affirme que ces éléments sont essentiels à la socialisation<sup>14</sup>.

---

14) ”La *socialisation* peut se définir comme le processus par lequel les individus intériorisent les normes et les valeurs de la société dans laquelle ils évoluent.” (Riutort, 2013)



### 3.3.2 Accompagnement communautaire

Ce processus social revêt une importance particulière car le soutien apporté aux personnes trans\* est principalement communautaire. Selon Cyr & al (2016), le concept de l'aide par les pairs, appliqué dans un cadre général, désigne une forme de soutien mutuel où des individu·e·x·s ayant des expériences ou compétences similaires s'entraident. Cette approche peut être mise en œuvre dans divers contextes, tels que l'éducation, le milieu professionnel, ou les communautés d'intérêt.

Dans ce cadre, l'aide par les pair·e·x·s se caractérise par le partage d'expériences, de connaissances et de compétences entre les membres d'un groupe. Les individu·e·x·s impliqué·e·s s'engagent dans une relation de réciprocité, où chacun·e·x bénéficie de l'expertise et du soutien des autres.

Ce type de soutien peut revêtir différentes formes, telles que le mentorat, les groupes de discussion, les ateliers collaboratifs, ou les réseaux de soutien en ligne. L'objectif principal de l'aide par les pair·e·x·s est de faciliter l'apprentissage, le développement personnel et professionnel, et de renforcer la communauté et les relations entre ses membres. Cette approche met l'accent sur la création d'un espace sûr et accueillant, où les individu·e·x·s peuvent partager librement leurs expériences et apprendre les un·e·x·s des autres, tout en construisant des liens solides et un sens de la solidarité.

## 3.4 Transitions

### 3.4.1 Définition générale

La transition, en tant que concept général, est définie par Meleis (2010) comme un processus complexe déclenché par un événement significatif. La personne traverse des bouleversements fondamentaux engendrant des changements de mode de vie. Ces derniers peuvent perturber les routines, les responsabilités et même leur identité. Qu'elles soient dues à des événements attendus ou non, les transitions peuvent mettre l'individu·e·x face à des pressions et des défis. Ces enjeux peuvent inclure la désorientation, la détresse, l'irritabilité, l'anxiété, ainsi que la dépression. De plus, les individu·e·x·s en transition peuvent expérimenter des modifications de l'estime de soi, des performances de rôle ainsi que du concept de soi<sup>15</sup>. Bien que ces expériences soient uniques, elles présentent des similitudes. Ainsi, les personnes passent par des moments de vulnérabilité ponctués par des ajustements significatifs. Ces processus, analysés par Chick & Meleis (1986), nécessitent une approche empathique.

Selon Meleis (2010), les transitions sont influencées par trois catégories :

1. **Conditions personnelles** : comprend la signification personnelle de l'expérience, les croyances, le statut socio-économique, et la préparation ou les connaissances de l'individu·e·x.
2. **Conditions communautaires** : englobe le soutien, les conseils, l'accès à l'information, les modèles et les réponses disponibles au sein de la communauté.
3. **Conditions sociétales** : relatif à l'acceptation ou la stigmatisation de la transition par la société, influençant son issue.

---

15) "Le concept de soi est en fait une connaissance que l'on a de soi-même. C'est donc une composante cognitive de la personnalité au sein de laquelle on peut distinguer une composante intime : « ce que je suis » et une composante sociale : « ce que je pense que les autres pensent que je suis »." (Benedetto, 2008)

### 3.4.2 Transitions de genres

Dans ce sens, Parini (2018) souligne que la transition de genre est une expérience sociale, et non uniquement un parcours individuel de transformation physique. Cette perspective reconnaît l'importance du contexte social dans lequel les individu·e·x·s en transition se trouvent, notamment confronté·e·s à un monde structuré de manière binaire et cisgenre. Ainsi, les expériences des personnes trans\* au travail sont fortement influencées par les normes de genre prévalentes et la sexuation du monde professionnel.

Selon l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (OTSTCFQ, 2019), généralement trois types de transitions se distinguent : sociale, médicale et juridique. Dans notre travail, nous avons constaté que le point commun parmi les personnes interrogées est la transition sociale. Toutefois, il est primordial de souligner l'importance des deux autres types de transitions, étant donné qu'elles sont interdépendantes.

Toujours selon OTSTCFQ (2019), la transition sociale consiste à exprimer son genre d'une manière ne correspondant pas nécessairement aux normes et aux rôles associés au sexe attribué à la naissance. Cette transition peut inclure l'adoption d'un prénom et de pronoms différents, le changement de tenue vestimentaire, la gestion de la pilosité ou de l'apparence grâce au maquillage. Il existe aussi des vêtements spécifiques tels que des *binders* (pour comprimer la poitrine) ou des *gaffs* (pour dissimuler les organes génitaux).

Enfin, un élément crucial de leur processus est l'aspect administratif, impliquant des démarches telles que la modification du genre sur les documents d'état civil et le changement officiel de prénom. Cette étape est essentielle pour la légitimation de leur identité aux yeux de la société et marque souvent un tournant dans leur parcours.

## 3.5 Coming out

Le processus de transition passe par une étape inévitable qui est le *coming out*, ou plus précisément, les *coming out*.

### 3.5.1 La différence entre les *coming out* LGB et T

Selon Eisner & Hassler (2022), le *coming out* n'est pas un événement isolé, mais un processus continu. Dans leur étude, les autrices mettent en exergue la différence de *coming out* entre les homosexuel·le·s et les personnes trans\*. Pour les minorités de genre, les premiers *coming out* s'étendent de l'adolescence à la trentaine, contrairement à ceux liés à l'orientation sexuelle qui interviennent plus tôt. Cette recherche soulève également que les personnes trans\* ont tendance à dissimuler davantage leur identité que la population gay et lesbienne. Sur le lieu de travail, presque la moitié des travailleur·euse·x·s trans\* ne sont pas *out* <sup>16</sup>.

De plus, Roux (2017) explique que la séparation entre vie professionnelle et vie privée est souvent ténue, illustrée par la présence d'éléments personnels tels que des photos de famille dans les espaces de travail et les discussions sur la vie privée lors des pauses ou événements d'entreprise. Les réseaux sociaux rendent cette frontière encore plus floue. Les employé·e·x·s LGBT\*+ doivent constamment naviguer entre visibilité et invisibilité, et faire face à des défis et discriminations. Chaque nouvelle interaction professionnelle peut potentiellement mener à un *coming out* ayant un caractère unique par son contexte, qu'il s'agisse de dévoiler son homosexualité, sa bisexualité, sa transidentité, etc.

---

16) Annexe N°8.4 "Enquête LGBT\*+ en Suisse 2022".

## 3.6 Discriminations et stigmatisations

### 3.6.1 Définition générale

Selon Naguib (2020), la discrimination constitue un désavantage particulièrement injuste et puissant, se caractérisant par une stigmatisation<sup>17</sup> et une exclusion systématique de personnes en raison de leur appartenance à un groupe ou sous-groupe spécifique. Cette notion recouvre d'importantes inégalités structurelles, telles que l'âgisme, le sexisme, le cissexisme, le racisme, le classisme, etc. Elle souligne également l'intersectionnalité des discriminations, où plusieurs formes de discrimination interagissent et se renforcent mutuellement, comme dans le cas d'une femme trans\* en situation de migration.

Il est intéressant de noter que la lutte contre les discriminations s'insère dans le cadre des droits humains. Toujours d'après Naguib (2020), les évolutions historiques et sociales ont conduit au développement de mesures législatives et réglementaires. Des initiatives organisationnelles ont aussi émergé. Ainsi, des outils tels que la sensibilisation, la prévention, la supervision par des organes publics de suivi, ainsi que l'implication d'acteurs de la société civile ont été mis en place.

### 3.6.2 Discriminations envers la population trans\*

Concernant les discriminations envers les personnes LGBT\*+, Dayer (2012), ajoute qu'elles constituent un *continuum* allant de l'invisibilisation à l'extermination. Ces violences incluent le stéréotype, la raillerie, l'hypocrisie, le harcèlement, la violence symbolique et physique. L'autrice souligne que ces formes d'LGBT-phobie affectent profondément les comportements, les émotions, et la capacité de communiquer, générant souvent un sentiment de solitude intense.

A propos de la communauté trans\*, Alessandrin & Espineira (2015) expliquent que la transphobie<sup>18</sup> résulte notamment de violences étatiques et sociétales, par le biais de l'imposition de protocoles médicaux pour le changement d'état civil ou par le refus de légiférer clairement

---

17) "Le stigma résulte de la divergence par rapport à la norme : toute personne qui ne répond pas aux attentes associées à ce que l'on considère comme « normal » est susceptible d'être stigmatisée." (Rostaing, 2015)

18) Voir glossaire. Annexe : 8.1

sur les droits des personnes trans\*. Cela engendre des sentiments de honte et d'anormalité, pouvant conduire à une marginalisation, de la vulnérabilité et de l'isolement. La transphobie est ainsi à la fois systémique et relationnelle.

### 3.6.3 Discriminations et monde de l'emploi

Parini (2018) affirme que le genre joue un rôle fondamental dans toutes les dimensions de la vie, y compris celle du travail. D'une part, cela se manifeste à travers les différences salariales cisgenrées ; d'autre part, dans la perception et le traitement des individu·e·x·s au sein de l'environnement professionnel. Lorsqu'une personne entame une transition, cela peut perturber les identités et les rôles genrés établis au sein de la société et ainsi entraîner des changements au sein même de l'organisation.

### 3.6.4 Corrélations entre les discriminations au travail et le suicide

Le parcours de vie de ces personnes peut être marqué par des épisodes de dépression, de *burn-out* et de mal-être général. L'étude menée par Geoffroy & Chamberland (2016) met en évidence une prévalence élevée de risques suicidaires au sein de la population trans\*. Cependant, leurs recherches ne montrent pas que les discriminations au travail constituent un facteur de risque de suicide.

Paradoxalement, une étude menée par Herman & al (2014) pour la Fondation américaine pour la prévention du suicide, a révélé que plus de la moitié des personnes transgenres et non-binaires, ayant tenté de se suicider, ont subi une discrimination ou un harcèlement au travail. Parmi elles, 64% à 65% ont été victimes de violences physiques ou sexuelles sur leur lieu d'activité. De plus, les personnes trans\* au chômage présentent des taux plus élevés de tentatives de suicide, atteignant un pic chez les personnes invalides. Il est important de préciser que cette étude doit être replacée dans son contexte, étant donné les différences sociales significatives entre le système suisse et américain. Elle démontre néanmoins qu'il existe une corrélation entre les discriminations et la suicidalité des travailleur·euse·x·s trans\*.

De plus, Parini (2014) a réalisé une recherche à partir de questionnaires en ligne portant sur les expériences des personnes LGBT\*+ dans le milieu professionnel. Cette recherche a révélé que

les répercussions sur la santé mentale et physique des personnes trans\* sont presque équivalentes lorsqu'iels craignent que leur transition soit révélée, par rapport à lorsqu'iels sont confronté.e.s à des actes de transphobie. En d'autres termes, iels subissent à la fois l'anxiété anticipatoire et les effets directs de la transphobie.

L'étude s'est concentrée sur divers indicateurs tels que les tentatives de suicide, les pensées suicidaires, la baisse de performance au travail, la détérioration de la santé, la perte de confiance en soi, les états dépressifs, la peur de perdre son emploi, l'anxiété, l'isolement et le sentiment de vulnérabilité.

## 4. Discussions des données

Cette partie est rédigée à partir de cinq entretiens décrits précédemment lors de la collecte de données. Pour rappel, trois d'entre eux sont des histoires de vie de personnes trans\* et les deux autres des témoignages de travailleur·euse·x·s dans les associations Epicène et l'association anonyme.

Suite à la relecture des interviews, nous avons constaté des similitudes en termes de temporalité, notamment en ce qui concerne le processus de transition et de *coming out*. Bien que les vécus diffèrent, des *patterns* se dessinent au travers de leurs expériences.

Pour cette section, nous allons développer notre discussion en suivant l'ordre de développement des concepts dans les entretiens, à savoir : identité et expression de genre, accompagnement, transition, *coming out*, discrimination et stigmatisation.



## 4.1 Identités et expressions de genres

Dans l'analyse des témoignages de personnes en transition de genre, il est primordial de reconnaître la diversité et la complexité de ces expériences. Cela doit être pris en compte dans le cadre de l'intégration des personnes trans\* dans le monde du travail. Chaque transition est unique et nécessite une approche bienveillante.

### 4.1.1 Transition de genre non-binaire

Andy, à travers son processus de transition, s'éloigne des normes binaires traditionnelles. Tout comme Anonyme, qui se considère comme non-binaire, Andy s'imprègne à la fois des codes dits "féminin" et "masculin". Iel met en avant une expression de genre androgyne et souligne l'importance du changement de prénom dans son parcours. Iel exprime un bien-être accru depuis le début de sa transition, bien que son apparence physique n'ait pas été modifiée. Sa transition est davantage axée sur l'identité, en relation directe avec ses sensations et ses ressentis. Comme le soulignent West & Zimmerman (2009), le genre est une réalisation de soi continue.

*"Chaque fois que j'entendais mon prénom, je me retournais. C'était comme si je l'avais toujours porté. Il y avait un côté un peu magique, une intuition profonde." Andy*

### 4.1.2. Transition de genre binaire

Les personnes qui ont effectué une transition binaire cherchent à s'aligner sur les normes du genre auquel iels s'identifient. Pour réaliser cette transition, elles ont apporté des modifications à leur apparence. Ces changements, qu'ils soient vocaux ou chirurgicaux, leur ont permis de se sentir en harmonie avec leur identité de genre.

En ce qui concerne les changements vocaux, Lucie a entrepris des cours d'orthophonie pour féminiser sa voix. Cependant, après quelques séances, elle réalise que son entourage n'est pas perturbé par sa voix naturelle. Elle constate aussi que la modifier lui demande beaucoup d'efforts. En conséquence, Lucie a choisi d'arrêter les séances et d'accepter son timbre de voix tel qu'il est, légèrement plus aigu mais peu modifié. Être acceptée par les autres avec sa voix

naturelle lui a permis d’orienter son processus de transition en fonction de ses besoins et de ses limites. Ainsi, la vision du genre varie pour chacun·e·x et est largement influencée par les interactions avec les autres, selon West & Zimmerman (2009).

De son côté, Oceano, a également opté pour des cours d'orthophonie afin de masculiniser sa voix. En effet, adopter une voix plus grave lui a permis d’être identifié comme un homme.

*“En arrivant au travail, je baissais ma voix.” Oceano*

Quant aux changements d’apparence, Lucie explique qu’elle a appris à se féminiser de façon autodidacte grâce à des tutoriels en ligne au début de sa transition. Elle y découvre des techniques telles que le maquillage et le “*tucking*”<sup>19</sup>.

*“Je n'avais pas de ressources particulières, il n'y avait pas un site ou une association spécifique. Je faisais des recherches en ligne, consultais différents sites, explorais divers moyens, tout en cherchant ce qui me parlait le plus.” Lucie*

Enfin, en ce qui concerne l’aspect médical de la transition, Lucie nous confie avoir eu recours à une chirurgie d’implantation capillaire. Cette intervention marque, pour elle, la fin de son processus de transition. Aussi Lynn Bertholet souligne également l’importance de la prise d’hormonothérapie et du recours à des chirurgies dans son parcours de transition.

Ces témoignages illustrent la variété des expériences de transition de genre, mettant en lumière l'importance des aspects tels que l'expression de genre, le changement de prénom, et les interventions physiques ou vocales, qui varient selon chaque individu·e·x·s.

---

19) ”Dissimulation du pénis : culotte gainante élastique, culotte *gaff* ou vagin en silicone (facilite le passage aux toilettes).” (TGNS, 2017)

## 4.2 Accompagnement

Dans cette partie nous donnerons la parole aux associations et aux personnes concernées sur l'accompagnement décrit dans la méthodologie.

### 4.2.1 L'importance de l'approche communautaire

Tous les témoignages s'accordent sur le rôle crucial du soutien communautaire et du partage d'expériences. D'ailleurs, Oceano souligne la nécessité, dans son vécu, d'avoir des personnes trans\* dans son entourage.

*“Pour moi, il est important que ce soit une personne concernée qui m'aide.” Oceano*

Il souligne surtout l'importance de l'écoute et du respect des opinions sans jugement, des aspects fondamentaux explicités par De Jonckheere & al (2008). Les autres participant·e·x·s ont également partagé le sentiment de sécurité et de soutien dans l'approche communautaire.

*“J'avais le soutien du groupe non-binaire.” Andy*

### 4.2.2 Les groupes de parole

L'espace le plus mis en avant par les participant·e·x·s est le groupe de parole. Ce moment de partage est d'ailleurs mentionné par Cyr & al (2016) comme un outil de l'accompagnement. Andy évoque d'ailleurs cette ressource comme essentielle dans son parcours de transition. Cela lui a permis de mettre fin au sentiment d'isolement lié à son identité de genre.

*“J'ai pu simplement définir les choses et me connecter avec d'autres personnes vivant des expériences similaires. Cela m'a permis de sortir de la solitude et de mettre des mots sur mon vécu. C'est une aide incroyable.” Andy*

Anonyme s'exprime également sur l'intérêt des échanges de conseils lors des sessions de groupe de soutien. En effet, c'est par ce moyen que beaucoup de personnes trans\* trouvent de l'aide adaptée à leur besoin (liste de professionnel·le·x·s bienveillant·e·x·s, lieux de soin,

astuces, etc). Ces rassemblements constituent un espace essentiel pour aborder les difficultés rencontrées dans le cadre du travail et ainsi pouvoir profiter des expériences des autres participant·e·x·s. Cette démarche reflète le rapport à un engagement profond dans l'accompagnement, abordé par Cifali (2002). C'est ainsi qu'Oceano a pu être mis en contact avec un orthophoniste spécialisé dans la "transfonie"<sup>20</sup>. Concernant l'association Epicène, les groupes de parole permettent aux personnes d'illustrer leur évolution dans leur parcours, notamment à la suite d'une période de forte souffrance.

*"Je pense que cela leur a fait du bien de trouver une communauté. Puis, une fois qu'ils ont atteint leur objectif, iels vont continuer de venir pour pouvoir donner des conseils et partager leur expérience avec de nouvelles personnes."* Anonyme

#### 4.2.3 Rôles de la société

Ce sous-chapitre découle de la question suivante : "Comment expliquer que la quasi-totalité des accompagnements se basent sur des fonctionnements communautaires ?"

Anonyme apporte des pistes de réflexion intéressantes. Iel nous explique qu'un grand nombre d'individu·e·x·s concerné·e·s subissent régulièrement des discriminations de la part des professionnel·le·s du monde médical et social. D'après Wahlen & al (2020), près d'un tiers des personnes trans\* évitent les soins par peur d'être discriminés. Iels sont alors réticent·e·x·s à s'orienter vers des réseaux de soutien non-communautaires en raison de leurs mauvaises expériences. Afin de s'assurer d'être compris·e·x et de ne pas être stigmatisé·e·s, iels se dirigent vers des systèmes communautaires. Oceano exprime son indignation face à ce triste constat.

*"Il y a une grosse communauté qui se forme et on s'aide entre nous, mais c'est le rôle de la société de nous apporter son soutien."* Oceano

Cet état de fait, attire notre attention sur l'intérêt de former les professionnel·le·x·s aux défis rencontrés par la communauté trans\*. Ainsi, selon Lynn Bertholet, la sensibilisation s'inscrit

---

20) Selon Oceano, la "transfonie" est spécifiquement dédiée aux personnes trans\* et non-binaires. Cette prestation est proposée aux personnes hormonées ou non, souhaitant moduler leur voix selon leurs préférences. La personne qui dispense ces cours propose également des tarifs libres, afin de les rendre accessibles aux personnes précaires ou dans l'incapacité de payer.

dans le mandat d'Epicène. Elle insiste sur la volonté d'informer le monde médical, professionnel et social en priorisant le dialogue et le partage de vécus à grande échelle.

## 4.3 Transitions

L'analyse des transitions de genre de Lucie, Andy et Oceano, relatée lors des entretiens, dévoile un processus profondément enraciné dans un mélange complexe de conditions personnelles, communautaires et sociétales, comme expliqué par Meleis, (2010).

### 4.3.1 Conditions personnelles

Pour Lucie, le début de sa transition intervient durant une période de chômage. Elle le vit comme une phase de liberté et de reconstruction, car ce temps lui a permis de naviguer dans sa nouvelle identité, sans avoir à subir le regard du monde professionnel. Le stade de vie dans lequel se trouve Lucie au début de sa transition lui a donné l'espace nécessaire pour effectuer les changements qu'elle voulait. On peut donc affirmer que la situation de chômage de Lucie constitue une condition personnelle favorable. Malgré cela, elle dit avoir dû faire face à des obstacles émotionnels et sociaux.

De son côté, Andy mentionne également un aspect intéressant de la transition. Pour iel, son âge constitue dans un premier temps un facteur favorable au changement. En effet, iel se sent en harmonie avec son apparence et ne ressent pas le besoin de la changer. Cependant, lors des démarches de changement de prénom sur son lieu de travail, iel a remarqué avoir eu moins d'énergie pour faire accélérer les choses ou se plaindre de la lenteur des procédures. Ainsi dans la situation d'Andy, l'âge constitue donc à la fois une condition personnelle aidante et défavorable.

*“Plus jeune, j'aurais été beaucoup plus revendicatrice” Andy*

### 4.3.2 Conditions communautaires

Au niveau communautaire, la transition peut impliquer la reconsidération de son réseau social actuel et/ou sa reconstruction selon Meleis (2010). Cela peut passer par la formation ou le renforcement des liens communautaires. Lucie exprime notamment avoir quitté son ancien groupe d'am·e·s au profit d'un nouveau cercle plus compréhensif de son identité actuelle. Andy et Oceano soulignent quant à eux, l'importance du soutien professionnel. Andy ajoute avoir été touché par la bienveillance de ses collègues et de ses proches. Enfin, Oceano affirme avoir été épaulé par des collectivités de son pays d'origine. Il considère ces dernières comme une famille. On peut observer que le fait de se sentir entouré et reconnu par différents cercles constitue des conditions favorables au bien-être dans le processus de transition.

### 4.3.3 Conditions sociétales

Pour conclure, d'un point de vue sociétal, les interviews ont mis en évidence une prise de conscience accrue des enjeux liés aux identités transgenres dans la société. Cette évolution a mené à l'adoption de nouvelles lois pour répondre à ces enjeux mais les actes de discrimination restent omniprésents. Nous approfondirons la discussion sur les défis rencontrés par les personnes trans\* dans le chapitre 4.5.

## 4.4 Coming out

Il existe une multiplicité des *coming out* tout au long du processus de transition, comme le souligne Roux (2017). Bien que fréquent, le *coming out* ne devient pas nécessairement moins éprouvant avec le temps. Dans ce sens, les entretiens révèlent que les *coming out* varient selon s'ils s'adressent à des ami·e·s, de la famille, des collègues ou leur employeur·euse. Cette étape a été un moment décisif dans leur parcours, impactant à la fois les aspects privés et professionnels de leur vie. Bien que les personnes interviewées ne l'aient pas vécu, iels ont pu mentionner que certaines personnes trans\* de leur connaissance n'ont pas fait leur *coming out* au travail. Cette affirmation est rejointe par Eisner & Hassler (2022) qui démontrent que presque la moitié des travailleur·euse·x·s trans\* ne sont pas *out*.

*“Pour moi, le moment clé de la transition intervient lorsque, par exemple, je l’annonce aux gens.” Andy*

### 4.4.1 La temporalité

La notion de temporalité est centrale lorsque l'on aborde le *coming out*. Pour certaines personnes trans\*, ce processus peut être progressif et s'étaler sur plusieurs années, tandis que pour d'autres, il peut être plus soudain (Hospice général, 2017). C'est le cas de Lucie qui a ressenti le besoin de cacher sa transidentité dans son contexte professionnel pendant près de deux ans. Oceano, quant à lui, n'a pas précisé de temporalité mais verbalise avoir abordé sa transition de genre lorsqu'il se sentait prêt. Comme le précise l'Hospice général (2017), la décision de faire son *coming out* et le moment choisi dépendent fortement des circonstances individuelles, du soutien disponible, de la maturité et de la sécurité personnelle de l'individu·e·x.



#### 4.4.2 Communiquer avec le service des ressources humaines, la hiérarchie et ses collègues

Comme dit précédemment, selon Eisner & Hassler (2019), la peur d’être discriminé au travail peut inciter les personnes trans\* à dissimuler leur identité. Cette révélation dans le monde professionnel est donc particulièrement délicate et anxiogène. En particulier car ce sont des *coming out* répétés auprès de différentes strates hiérarchiques.

Andy explique avoir pris, en premier lieu, contact avec le service des ressources humaines afin de faire reconnaître son changement de prénom. Cependant, iel a estimé qu’il serait trop compliqué de faire valoir l’emploi de son pronom. Sa démarche a simplifié les entretiens avec les responsables d’équipe, les supérieur·e·s directs·es, et ainsi les interactions avec ses collègues. Les client·e·x·s, en général, n’ont pas été impliqué·e·s dans ce processus. Alors que de son côté, Oceano a opté pour une approche indirecte en engageant des discussions avec ses collègues sur le sujet. Ces contacts lui ont permis d’estimer s’il se sentait sécuritaire et prêt à révéler son identité de genre. Il affirme avoir bénéficié du soutien de son agence d’intérim au moment de son *coming out*. Cela a ainsi facilité les démarches administratives telles que la mise à jour de ses documents d’identité.

#### 4.4.3 Éducation à la transidentité

Tou·te·x·s les intervenant·e·x·s questionnés s’accordent sur la grande quantité d’énergie mobilisée durant un *coming out*, notamment en termes d’éducation. En effet, la plupart des personnes non concernées sont peu ou pas informées sur les enjeux du *coming out* et de la transidentité en général. Les principaux points d’incompréhension notés par les participant·e·x·s sont : “Qu’est-ce qu’une personne trans\*?”, “Pourquoi commencer une transition ?”, “Pourquoi changer de pronom ?”, etc. À ce sujet, Oceano exprime sa lassitude de devoir prendre le rôle d’éducateur en permanence.

*“ En réalité, en tant que personne trans\*, 80% du temps est consacré à l’éducation.*

*Lorsqu’on est soigné, on souhaite simplement qu’on prenne soin de nous, sans avoir à jouer le rôle d’éducateur.” Oceano*

Nous tenons à préciser que la curiosité et le besoin d'information sont normaux et sains. Ces interrogations ne sont, la plupart du temps, pas formulées dans un but malveillant et n'ont pas pour objectif de persécuter les personnes concernées. Nous pensons d'ailleurs qu'il est préférable de s'interroger que de juger. Cependant ces questions récurrentes amplifient la sensation de solitude, d'incompréhension et d'être hors-norme. Anonyme mentionne d'ailleurs l'épuisement mental que représentent ces questionnements. Ces sollicitations répétées expliquent, selon iel, la réticence de certaines personnes concernées à devoir justifier leur situation.

#### 4.4.4 Accompagnement du *coming out* et rôle des associations

Cette sous-partie complète l'importance du rôle sociétal traité dans la partie "Accompagnement". Cependant nous développerons ici notre analyse sur l'éducation à la transidentité dans le cadre des *coming out* au sein de l'entreprise.

Face aux difficultés évoquées par les participant·e·x·s, les associations jouent un rôle précieux pour tous les acteur·rice·x·s impliqué·e·x·s. Ainsi, Epicène répond d'une part au besoin de formation des personnes non-concernées dans l'entreprise, et d'autre part aux besoins de soutien des personnes trans\* dans le cadre d'un *coming out*. D'un côté, ces interventions favorisent la compréhension des salarié·e·x·s non concerné·e·s en évitant ainsi aux personnes trans\* la désagréable impression de devoir sans arrêt se justifier. Et d'un autre côté, l'approche communautaire et les groupes de parole proposés participent au mieux-être des participant·e·x·s, en contribuant au sentiment d'être compri·e·x·s et épaulé dans leur parcours de transition. Ces approches complémentaires visent l'intégration des personnes trans\*. Pour cela, Epicène privilégie une approche calme et bienveillante basée sur l'échange et de la discussion.

*"Nous pensons qu'il faut éviter le rapport de force. Pour y parvenir, les seuls moyens à ma connaissance sont le dialogue, la discussion, le partage des objectifs, des désirs et des souffrances. Il s'agit ensuite de construire une solution en commun où chacun trouve sa place."* Lynn Bertholet

En plus des prestations proposées<sup>21</sup>, l'association anonyme peut également mobiliser d'autres associations spécialisées. Par exemple, dans le cas décrit précédemment où les personnes se sentent fatiguées de répondre aux questions sur la transidentité, Anonyme peut les orienter vers des espaces spécialisés dans la médiation et les enjeux spécifiques liés au travail.

*“Parfois, on a envie d’expliquer à ses collègues ou à ses chefs. Personnellement, je déconseille de le faire. Il est préférable de se protéger et de demander plutôt de l’aide extérieure, en laissant une autre personne s’en charger”* Anonyme

De surcroît, Anonyme précise qu'un environnement de travail bienveillant favorise l'éducation sur le sujet et constitue un facteur propice à l'intégration des collaborateur·trice·x·s. Cependant, la moindre hostilité engendre un risque de *burnout* pouvant ainsi pousser les travailleur·euse·x·s trans\* à la démission. Les intervenant·e·x·s de notre étude exploratoire ont exprimé ne pas avoir vécu d'hostilité majeure. Cependant, certains actes et comportements ont pu les impacter négativement sur leur santé.

Lucie était la seule des personnes interviewées à avoir sollicité l'aide d'une association. Il est important de préciser que Checkpoint<sup>22</sup>, situé à Lausanne, l'a accompagnée dans la préparation de son *coming out* sur son lieu de travail. Iels ont ainsi écouté ses besoins et limites, puis planifié ensemble les étapes en anticipant les éventuelles difficultés à venir. Lucie exprime sa reconnaissance envers Checkpoint pour la qualité de son suivi.

L'exemple d'Andy illustre les limites de l'accompagnement proposé à Genève. En effet, peu de temps avant de faire son *coming out* sur son lieu de travail, iel cherche un soutien. Entendant parler de l'accompagnement offert par Checkpoint Lausanne, iel constate l'absence d'une équivalence à Genève, du moins selon ses recherches. Ni son groupe de soutien, ni les associations genevoises n'ont pu l'aiguillier à ce moment-là. Andy précise qu'iel n'avait pas la nécessité absolue d'un tel accompagnement, mais que s'il avait existé, iel y aurait certainement eu recours.

---

21) décrite dans la partie 2.2.2

22) “Dédié aux hommes ayant des relations sexuelles avec des hommes, des personnes trans\* et de leurs partenaires, le Checkpoint propose une large gamme de services médico-infirmiers, psychologiques et sociaux..” (Fondation PROFA, s.d)

## 4.5 Discriminations et stigmatisations

Lors des interviews, des situations de discriminations vécues par les intervenant·e·x·s ou par des connaissances trans\* ont été évoquées. Ces éléments sont : l'accès aux soins, à l'aide sociale, les représentations (à l'école et au travail), la haine sur les réseaux sociaux, les mouvements anti-trans et les thérapies de conversion en Suisse. Chacune de ces violences affecte profondément les comportements, les émotions, et la capacité de communiquer, générant souvent un sentiment de solitude intense selon Dayer (2012). En revanche, dans cette partie, nous traiterons spécifiquement les discriminations exercées dans le monde professionnel.

Lors de ses recherches d'emploi, Lucie nous a avoué avoir cherché des postes en tant qu'homme afin d'optimiser ses chances d'être embauchée.

*“Étant à la recherche d'un travail, j'étais consciente que le début de ma transition pouvait créer des obstacles.”* Lucie

Après avoir obtenu le poste, Lucie continue de cacher sa transidentité. Elle nous décrit le fardeau émotionnel que provoque cette situation. Bien qu'elle puisse vivre en accord avec son identité de genre dans sa sphère privée, elle porte toutefois des costumes sur son lieu de travail et est appelée par son ancien prénom. Elle nous explique également que faire son *coming out* était encore trop difficile pour elle. Il fallait qu'elle puisse se sentir suffisamment bien en tant que femme dans sa vie privée pour pouvoir l'être dans sa vie professionnelle. Son témoignage n'est pas un cas isolé. En effet, selon TGNS (2015), dans le cadre professionnel, un tiers des personnes trans\* se présentent dans le genre qui leur a été assigné à la naissance, de peur de perdre leur emploi en effectuant un *coming out*. Lynn Bertholet ajoute qu'il est d'autant plus difficile de réaliser un *coming out* lorsque les personnes ont une fonction de cadre supérieur. En effet, l'enjeu de licenciement est très élevé et les conséquences économiques peuvent être dramatiques.

*“Comme vous le savez probablement, plus on est exclu du marché du travail, plus il devient difficile d'y revenir.”* Lynn Bertholet

### 4.5.1 Micro-agressions

Lors des entretiens, nous avons exploré le thème des discriminations en demandant aux participant·e·x·s si iels en avaient fait l'expérience dans leur milieu professionnel. À notre surprise, la majorité des réponses étaient négatives. Cependant, en poursuivant la discussion, nous avons identifié la présence de micro-agressions. Ce constat a été confirmé par les interviewé·e·s. Ces dernier·ère·x·s n'avaient pas initialement perçu ces comportements et situations comme des formes de discrimination. Cela révèle à quel point ces agressions peuvent être subtiles et insidieuses, au point qu'elles ne sont pas toujours reconnues comme telles.

#### 4.5.1.1 Définition de “micro-agression”

Sue (2010) définit les micro-agressions comme des comportements ou des expressions (intentionnels ou non), qui envoient des messages hostiles ou dévalorisants à des individu·e·x·s en raison de leur appartenance à un groupe marginalisé. Ces actions peuvent être verbales, non verbales ou liées à l'environnement. Elles ont pour effet d'invalidier l'identité et l'expérience des personnes ciblées, de les diminuer, de les exclure du groupe majoritaire, de les menacer, de les intimider. Elles sont ainsi reléguées à un statut inférieur. Geoffroy & Chamberland (2016) ajoutent que contrairement aux comportements ouvertement homophobes et transphobes, les micro-agressions sont plus insidieuses et souvent plus difficiles à identifier et à dénoncer, en particulier dans des contextes où être ouvertement intolérant·e est socialement moins accepté que dans le passé.

Nous ne cherchons pas à diaboliser les auteur·e·s de ces violences car elles sont généralement inconscientes. Comme l'explique Sue (2010), les micro-agressions sont le reflet de nos visions du monde. Elles s'appuient sur nos représentations de la normalité/anormalité, de la supériorité/infériorité, et donc de l'inclusion et de l'exclusion. Ces actes peuvent renforcer la marginalisation et l'oppression, même si la plupart des gens se considèrent comme “bons” et “moraux”. Cette contradiction entre nos intentions et nos actions inconscientes est difficile à reconnaître et à accepter. En réalité, nous avons tou·te·s·x été influencé·e·s par des attitudes racistes, sexistes et hétérosexistes intégrées dans notre société, ce qui conduit à des comportements discriminatoires involontaires. Parini (2018) précise que les micro-agressions envers les personnes trans\* sont issues de l'organisation genrée de toute vie sociale.

#### 4.5.1.2 Changements de comportements de la part des collègues

Lucie décrit des situations de micro-agressions de la part de collègues. Leurs comportements de rejet et d'exclusion, reflètent, selon elle, une gêne ou un malaise face à son identité de genre. Cette dynamique crée un environnement de travail hostile et non accueillant, dans lequel Lucie se sent constamment scrutée et jugée.

*“J’ai dû faire face aux micro-agressions “standard”, pour ainsi dire. Ces micro-agressions dont je parle se manifestent lorsque tu marches dans le couloir, que tu vas quelque part, et que tu croises des personnes. Certaines détournent la tête, ou si tu dis bonjour, il n’y a pas de réponse. Il m’est même arrivé d’entrer dans l’ascenseur et que les personnes sortent.”* Lucie

#### 4.5.1.3 Mégenrage<sup>23</sup>

Comme le décrit Dayer (2012), les personnes trans\* font face à des défis considérables allant de la discrimination à des obstacles plus subtils tels que le mégenrage et l’invisibilisation.

Dans le cadre de sa pratique professionnelle, Lucie souligne les défis rencontrés lors des interactions téléphoniques, où la dissonance perçue entre son apparence et sa voix entraîne des réactions différentes, souvent erronées, de la part des interlocuteur·rice·s. La décision de ne plus corriger ceux·celles qui l’identifient mal au téléphone est révélatrice de l’épuisement émotionnel causé par ces incidents fréquents et de la lassitude face à la nécessité constante de se justifier sur son genre.

Oceano, quant à lui, décrit l’expérience douloureuse d’être mégenré au travail avant de se sentir prêt à faire son *coming out*. En effet, il ne s’agit pas juste de se tromper de prénom ou de pronom, il s’agit de se tromper sur l’identité profonde d’une personne.

*“À ce moment-là, c’était tout simplement horrible d’être mégenré toute la journée et d’utiliser mon autre prénom. J’allais travailler avec une boule au ventre. ”* Oceano

---

23) “Utiliser un pronom ou des accords qui ne sont pas ceux utilisés par la personne. Si le mégenrage est volontaire, il s’agit d’un acte transphobe particulièrement blessant.” (Le planning familial, 2020)

Oceano mentionne également que les malentendus et les manques de clarté concernant son identité de genre entraînent des commérages et des discussions dans son dos. Cela a contribué à l'instauration d'une atmosphère inconfortable et insécuritaire. Ces commérages agissent comme des micro-agressions qui impactent la confiance en soi et renforcent le sentiment d'être marginalisé ou mal compris.

#### 4.5.1.4 Obstacles administratifs

L'expérience d'Andy illustre une autre dimension aux défis rencontrés par les personnes trans\* et non-binaires dans le travail. Iel aborde le manque de soutien et la complexité administrative liée au changement de prénom.

Ainsi, pour effectuer son changement de prénom, Andy a dû entamer une procédure officielle auprès des ressources humaines. Ce processus, qui impliquait plusieurs démarches administratives, visait à assurer l'utilisation du nouveau prénom dans tous les aspects de sa vie en entreprise. Cependant, la réaction initiale de certain·e·s interlocuteur·trice·s à sa demande était teintée de scepticisme. En effet, ces dernier·ère·s ont considéré sa demande comme compliquée ou irréaliste. Cela reflète un manque d'informations et de formation à la gestion de telles requêtes. En conséquence, bien que son nouveau prénom ait été adopté dans les pratiques courantes, l'ancien prénom restait enregistré dans le système administratif. Ce qui a conduit à son utilisation accidentelle, notamment dans les communications avec des partenaires extérieurs.

*“Concrètement, cela a pris du temps, environ trois mois pour obtenir ma carte de visite. J'ai dû les relancer à plusieurs reprises. Le service informatique a été mis au pied du mur.”* Andy

Andy ajoute que lors d'une rencontre au groupe non-binaire dont iel fait partie, une autre personne a partagé une expérience similaire. Celle-ci a même regretté d'avoir initié un changement de prénom au sein d'une petite entreprise en raison des complications administratives rencontrées.

#### 4.5.1.5 Propos inappropriés

La représentante d'Epicène aborde la minimisation et la stigmatisation de la volonté de transitionner. Cet acte est perçu par certain·e·s comme une “mode”, cela sous-entend qu’il s’agit d’une phase passagère. Cette attitude reflète une méconnaissance et un manque de reconnaissance de la réalité et de la légitimité des expériences trans\*. À ce propos, Lucie rapporte une phrase verbalisée par l’un de ses chefs après son *coming out*. “Tu ne vas quand même pas te maquiller comme un clown”. De la même façon, Andy exprime avoir reçu des propos inappropriés.

*“J’ai deux chefs qui essaient d’être politiquement corrects, mais comme ils ne comprennent rien, ils sont très maladroits. Ils ne sont pas méchants par rapport à ce sujet, mais voilà !”*

Andy

#### 4.5.1.6 Micro-agressions dans l’accompagnement social

À travers les échanges réalisés avec les personnes interviewées, nous avons également pu relever la présence de micro-agressions lors de l’accompagnement dans divers services sociaux.

En effet, les problématiques d’employabilité, ainsi que les licenciements, peuvent mener les personnes trans\* dans une situation de précarité. Ainsi, les services sociaux semblent être la principale ressource dans ce genre de situation. Cependant, d’après les témoignages recueillis, il apparaît que ces organismes soient régulièrement évités par ce public en raison des méconnaissances des travailleur·euse·x·s sociaux.ales sur les questions de transidentité. Comme dit précédemment, il est épuisant de devoir sans arrêt éduquer les professionnel·le·x·s. Ainsi, les questionnements intrusifs, le mégenrage, la déconsidération des besoins, constituent des micro-agressions qui participent à la précarisation des personnes trans\*. C’est d’ailleurs pour ces diverses raisons que ces individu·e·x·s se tournent vers les milieux communautaires.

*"Dans des activités militantes, communautaires ou associatives, ce qui est vraiment plaisant, c'est de constater qu'avec le temps, une certaine expertise et une forme de bienveillance se développent. On observe l'émergence d'une communauté attentionnée." Anonyme*

#### 4.5.1.7 Impacts des micro-agressions sur la productivité et la santé



Selon Geoffroy & Chamberland, (2016), bien que la recherche sur les micro-agressions soit encore en développement, des études ont montré qu'elles peuvent avoir un impact significatif sur la productivité au travail ainsi que sur la santé mentale et physique des victimes. Ces impacts incluent la création d'environnements de travail hostiles, l'épuisement des ressources cognitives (comme l'énergie et l'attention), une baisse de l'estime de soi, et des effets négatifs sur l'identité personnelle et le processus de développement identitaire des personnes LGBT\*+. En raison de leur nature subtile, ces micro-agressions posent des défis particulièrement complexes. Malgré la pénalisation des discriminations directes, elles demeurent plus difficiles à identifier et donc à réglementer d'un point de vue légal et politique.

Ces défis émotionnels sont donc multifactoriels et cumulatifs comme nous le présentons dans la partie ci-dessous.

## 4.5.2 Impacts sur la santé mentale

La transition de genre est un parcours intérieur intense, souvent marqué par des défis émotionnels et des symptômes dépressifs<sup>24</sup>, reflétant un conflit entre les attentes sociétales et l'identité de genre personnelle, comme le notent Geoffroy & Chamberland (2016). Parallèlement, la santé mentale<sup>25</sup> des personnes trans\* est fortement impactée par les expériences de transition et les défis associés. Ainsi, la discordance entre l'identité de genre et les documents d'identité, le refus d'embauche, le licenciement arbitraire, la désapprobation des collègues et le harcèlement constituent, selon cette recherche, des obstacles majeurs à l'intégration professionnelle. Les témoignages de Lucie, Oceano, Andy, ainsi que les observations d'Epicène et de l'association anonyme soulignent que les micro-agressions quotidiennes sont des facteurs de stress et d'anxiété.

NB : Nous n'avons pas abordé la question du suicide lors de nos entretiens. Nous considérons ce sujet comme trop intrusif, et nous ne souhaitons pas raviver de souvenirs difficiles ou de potentiels traumatismes.

### 4.5.2.1 Anxiété, sentiment illégitimité et transphobie intériorisée<sup>26</sup>

Comme expliqué dans le chapitre 4.5.1, lors de son changement de prénom, Andy a dû faire face à des défis administratifs qui ont induit un stress intense. De plus, le sentiment d'invisibilité et de non-reconnaissance de son statut de personne non-binaire ont augmenté sa sensation d'isolement.

De son côté, Oceano affirme se sentir concerné par le “syndrome de l'imposteur”, également partagé par de nombreuses autres personnes trans\*. Les dissonances entre ses ressenties et les

---

24) “La dépression, souvent désignée sous le terme d'épisode dépressif, se caractérise par une humeur profondément triste, un sentiment de vide, ou une irritabilité marquée. Cette condition se distingue des fluctuations d'humeur normales par sa persistance et sa gravité.” (OMS, 2023)

25) “la santé mentale correspond à un état de bien-être mental qui nous permet d'affronter les sources de stress de la vie, de réaliser notre potentiel, de bien apprendre et de bien travailler, et de contribuer à la vie de la communauté.” (OMS, 2022)

26) La transphobie intériorisée est définie comme le processus résultant de l'intériorisation des attitudes et préjugés négatifs de la société. (Bockting, 2020)

attentes sociétales sur l'identité de genre engendrent des formes de “micro-agressions” psychiques qui le poussent au doute et à ressentir un sentiment d'illégitimité.

*“C’est tellement incroyable d’être trans. Peut-être que je trouve cela trop “stylé” ou peut-être que je ne suis pas vraiment trans. (...) On parle tellement des cas de détransitions. En réalité, il y a plus de gens qui regrettent davantage d’avoir une prothèse du genou ou un tatouage. En général, les personnes qui font des “détransitions” le font parce que leur entourage ou la société ne leur permet pas d’être trans\*”* Oceano

Epicène qualifie le phénomène décrit par Oceano de transphobie internalisée, une notion omniprésente dans la communauté trans\* et constituant des “auto-agressions”. À ce sujet, Bockting (2020), ajoute que les manifestations de la transphobie intériorisée incluent un sentiment de honte et de culpabilité intenses en lien avec son identité. Il est évident que l’ensemble des facteurs explicités impactent négativement la santé mentale des personnes trans\*. D’autant plus que les facteurs de mal-être psychique sont cumulatifs la plupart du temps.

*“Une transition, c’est prendre soin de soi. Cela représente beaucoup de travail, car il y a beaucoup de transphobie internalisée. C’est donc très consommateur en énergie. Si, en plus, on ajoute la contrainte d’un job, cela devient difficile à gérer.”* Lynn Bertholet

#### 4.5.2.2 Enjeux de la transidentité au féminin

Lors des entretiens, certains des intervenant·e·x·s. avancent que les femmes trans\* ont un parcours de transition plus ardu. D’ailleurs, cette croyance est largement relayée au sein de la communauté trans\*. Les entretiens nous ont donc menées à nous interroger sur les différences de traitements au sein même de cette communauté. Notre analyse se concentre ici sur les transitions binaires féminines, mais il aurait été également intéressant de traiter l’impact de la transition à différentes périodes de vie (jeune adulte, après 50 ans, etc) ou la spécificité des transitions non-binaires, par exemple. Ces sujets n’ayant été abordés que par une seule personne interviewée, nous n’avons donc pas eu assez d’éléments pour en faire une partie dédiée.

Il ne s’agit pas dans ce chapitre de hiérarchiser les souffrances vécues par les personnes trans\*. Il nous semble également important de préciser que dans ce travail, nous abordons l’individu

de manière holistique. En effet, un·e individu·e·x trans\*, ne se définit pas uniquement par son genre, ou son parcours de transition. Il est essentiel de tenir compte de l'intersectionnalité des facteurs impactant la santé mentale (présence de handicap, facteurs socio-économiques, etc.) pour comprendre la réalité vécue par ces personnes. Maintenant que ces précisions sont faites, nous pouvons nous demander : les femmes trans\* sont-elles davantage touchées dans leur santé mentale ?

Geoffroy & Chamberland (2016), affirment que l'expérience de la transphobie accroît le risque de dépression, en particulier pour les femmes trans\* sans emploi. Pour expliquer ce phénomène, Lancelevée & Vozari (2023) établissent une corrélation entre la dépression et le genre. En effet, les femmes sont généralement davantage exposées à des conditions de vie difficiles que les hommes. Comme mentionné précédemment, elles font face à d'importantes inégalités salariales et domestiques. En somme, ces facteurs contribuent grandement à fragiliser leur état de santé.

Geoffroy & Chamberland (2026) soulignent que certaines recherches suggèrent que la dépression, en tant que diagnostic psychiatrique, pourrait elle-même être genrée. Plus précisément, les critères utilisés pour poser un diagnostic décrivent une modalité d'expression de la souffrance psychique associée aux caractéristiques considérées comme féminines. On retrouve ainsi des éléments tels que le dérangement du sommeil, l'agitation ou le ralentissement, la fatigue, la culpabilité, etc. À l'inverse, les hommes dépressifs présentent souvent des manifestations différentes de la maladie, comprenant des symptômes d'agressivité, d'abus de substances et une propension à prendre des risques. De ce fait, de nombreux hommes ne sont pas diagnostiqués correctement et n'apparaissent pas dans les statistiques.

Comme indiqué précédemment, les personnes trans\* intègrent la culture de genre à laquelle iels s'identifient. Cela va au-delà de l'apparence physique ; il s'agit d'un système de pensée, de fonctionnement, d'expression, de ressenti, auquel iels adhèrent. À la lumière de ces éléments, il serait hâtif d'affirmer que les femmes trans\* sont réellement plus touchées dans leur santé. On peut cependant observer qu'elles subissent, tout comme les femmes cisgenres, des inégalités susceptibles de les affecter dans leur bien-être mental, physique et social. Les discriminations liées au genre se transposent et se cumulent donc à la transidentité. Qu'il s'agisse de femmes trans\*, d'hommes trans\* ou de personnes non-binaires, iels font face à une double oppression.

#### 4.5.2.3 Impacts environnementaux

Le témoignage de Lucie aborde un sujet capital que nous avons omis dans nos interrogations sur le parcours des personnes interviewées : la pandémie du Covid19. Ainsi, elle nous confie l'impact majeur qu'a eu le confinement sur sa santé mentale. D'une part, cet événement est intervenu au moment où elle allait enfin faire son *coming out* à ses collègues. En effet, elle s'était préparée mentalement pendant plus d'une semaine pour cette annonce. D'autre part, suite aux longs mois de travail à domicile, Lucie a fait un *burnout*<sup>27</sup>. Cette pandémie, a touché de nombreuses personnes, même celles qui n'étaient pas directement concernées par des problèmes de santé. On peut donc affirmer que les éléments environnementaux constituent un facteur supplémentaire de risque de décompensation psychique.

---

22) "Le *burnout* est un état de détresse psychologique caractérisé par un conflit entre l'identité personnelle et les exigences du travail. Les symptômes comprennent l'épuisement chronique, le cynisme et le détachement du travail, ainsi qu'un sentiment d'inefficacité" (Direction générale du travail & al, 2015)

## 5. Perspectives professionnelles

### 5.1 Apprentissages

L'intérêt porté à cette thématique se rapporte non seulement à nos valeurs personnelles mais également à nos aspirations professionnelles. À travers des réflexions issues de nos échanges et de nos recherches, nous avons pu développer un nouveau regard sur la pratique professionnelle. En effet, nous ne réalisons pas que les personnes trans\* fuient les centres sociaux en raison de la méconnaissance du sujet par les professionnel·le·s. Il est donc d'autant plus important d'avoir une base théorique solide quant aux enjeux liés aux transitions de genre afin de les accompagner en leur épargnant de jouer une nouvelle fois le rôle d'éducateur.

De la même manière, nous n'avions pas conscience de l'aspect multifactoriel et cumulatif des facteurs défavorisant en termes de santé mental et d'intégration au travail. Il est essentiel pour nous d'en avoir connaissance afin de comprendre leur réalité pour les accompagner au mieux en tenant compte de leurs besoins. Les différentes problématiques mises en exergue dans ce travail, nous ont permis d'avoir une vision plus globale des moyens d'accompagnement et du réseau existant pour les salari·é·e·s trans\*.

#### 5.1.1 Travail en binôme

Travailler en binôme dans le cadre de ce projet nous a permis de développer une approche collaborative. Ainsi, nous avons appris à valoriser nos compétences individuelles et collectives. Les contraintes liées aux impératifs de ce projet nous ont poussés à trouver des ajustements entre nous et avec notre directrice de Bachelor. Cette expérience a souligné l'importance de la communication dans un groupe de travail ainsi que les bénéfices d'une telle approche.

Afin de tenir compte de nos limites et de nos méthodes de travail respectives, nous avons opté pour le travail à distance, en planifiant soigneusement la répartition des tâches de recherche et de rédaction. Cependant, malgré cette organisation initiale, nous avons reconnu la nécessité de revenir à une approche en présentiel. Ces moments nous ont permis de redéfinir les objectifs de notre mémoire et, ainsi, de nous mettre d'accord sur la forme de l'écrit. Ces interactions directes se sont révélées cruciales là où le travail à distance seul n'était pas suffisant.

### 5.1.2 Apprentissage relié au travail de recherche

Afin de mener à bien notre projet et d'atteindre nos objectifs, nous avons dû faire preuve d'autonomie et d'organisation. Nous avons développé de nouvelles compétences en recherche documentaire, en particulier sur des plateformes scientifiques, où il est crucial de savoir distinguer les informations fiables.

L'utilisation du logiciel de *mind mapping* "MIRO" a été très efficace pour analyser les données, permettant une visualisation schématique de nos progrès et réflexions. De plus, la préparation des entretiens a été enrichissante. Nous nous sommes appuyées sur les conseils de notre responsable de bachelor, Ágnes Földhazi, pour élaborer des grilles d'entretiens adaptées, ce qui a renforcé notre compréhension de la complexité du phénomène social étudié.

Enfin, l'élaboration de ce papier a été une succession de défis. Nous avons dû ajuster sa forme et sa structure à plusieurs reprises pour répondre aux exigences d'un travail de bachelor. Pour rédiger cette étude, nous avons sollicité des avis extérieurs. Cela nous a aidées à bénéficier de nouveaux points de vue et perspectives sur le contenu de chaque partie. Nous avons aussi reçu du soutien pour corriger les fautes d'orthographe et de syntaxe de notre texte.

## 5.2 Limites

### 5.2.1 Temporalité

Pour nous, ce travail de recherche a été exigeant, notamment en raison du contexte de sa réalisation sous le nouveau plan d'études de la HETS. En effet, le temps imparti à la réalisation de cet écrit était d'un an. De plus, il se déroulait en parallèle avec d'autres exigences scolaires telles que les cours, les écrits à rendre, les périodes d'examens, etc. Pour les raisons mentionnées, la notion de temporalité s'est avérée être un enjeu significatif.

D'abord, nous avons rencontré un obstacle majeur durant notre recherche d'associations communautaires : l'impossibilité d'établir un contact avec l'association 360. Cette difficulté a ralenti notre collecte de données, d'autant plus que cette organisation est une référence importante à Genève. Néanmoins, cette expérience nous a fait prendre conscience que ces organisations sont principalement axées sur le soutien aux usager·ère·x·s, limitant ainsi leur capacité à répondre aux sollicitations d'étudiant·e·x·s. Cette prise de conscience a ancré notre recherche théorique dans la réalité pratique du terrain.

Finalement, le départ de Maria dans le cadre d'un programme de mobilité ayant lieu durant le dernier semestre de 3<sup>ème</sup> année a impacté cette dimension temporelle. Ainsi, la date de remise du travail a été avancée de deux semaines. Nous avons donc dû ajuster notre rythme de rédaction et de correction en conséquence.

### 5.2.2 La formation HETS

Les notions acquises tout au long de notre formation nous ont permis de développer des réflexions théoriques essentielles à notre pratique professionnelle. Toutefois, nous réalisons que nous n'avons eu que très peu d'apports en lien avec la population cible de notre bachelor. Seuls quelques modules à choix abordent spécifiquement le corps, le genre et la sexualité. Ces cours sont primordiaux pour comprendre les spécificités d'un tel accompagnement. En conséquence, la plupart des étudiant·e·s finalisent leur formation sans avoir eu ces apports ni ces éclaircissements quant aux notions d'identité de genre. Comme l'a relevé Anonyme, la



bienveillance ne fait pas tout et les méthodes d'accompagnement générales ne sont pas toujours suffisantes pour des besoins spécifiques.

Nous soutenons que notre pratique professionnelle est en constante évolution en raison de la diversité des problématiques émergentes dans notre société. Notre rôle en tant qu'éducateur·trice·x·s sociaux·ales est de porter un intérêt particulier à ces évolutions, afin d'accompagner au mieux les bénéficiaires en disposant des outils adaptés.

## 5.3 Apports pour le travail social

Notre étude exploratoire approfondit les enjeux sociaux liés à l'identité de genre. Elle souligne l'importance d'adopter une approche empathique et d'être à l'écoute des expériences d'autrui, tout en valorisant les connaissances théoriques et pratiques. Ces éléments sont essentiels pour mieux comprendre les besoins individuels, élaborer des plans d'intervention sur mesure et orienter adéquatement les personnes grâce à une bonne connaissance du réseau. L'interdisciplinarité est cruciale pour répondre efficacement aux besoins des individu·e·x·s.

Ce travail met également en évidence l'importance de rester continuellement à jour avec les dernières pratiques, recherches et lois. Cette vigilance est essentielle pour favoriser l'évolution constante de notre domaine. D'une part, notre étude exploratoire constitue un corpus d'informations théoriques concernant l'accompagnement des transitions dans un cadre professionnel. D'autre part, l'intervention des personnes concerné·e·s, ainsi que des associations, a permis de faire le lien entre la théorie et la pratique.

## 5.4 Ouverture du travail de bachelor

### 5.4.1 Intersectionnalité

Dans notre étude exploratoire sur les transitions de genre, nous avons omis les aspects intersectionnels, que nous identifions ici comme une piste pour des recherches futures. Beaubatie, Chauvin et Pochic (2023) ont mis en évidence l'importance de l'intersectionnalité dans le milieu professionnel, notamment dans les dynamiques LGBT\*+. Leur étude démontre que les phénomènes professionnels sont influencés par des facteurs variés tels que le genre, la classe sociale, l'origine ethnique, l'âge, la génération et la capacité physique. De plus, ils ont observé que les structures organisationnelles, les secteurs d'activité et les cultures d'entreprise diffèrent dans leur capacité à s'adapter et à évoluer face à ces enjeux.

### 5.4.2 Lien entre sphère privée et professionnelle

Bien que nous ayons mentionné l'aspect privé d'une transition dans notre écrit, notre apport était insuffisant pour créer une réelle compréhension des enjeux que provoque une transition dans les différentes sphères de la vie. Les entretiens ont souligné l'importance de leur coming out auprès de leurs proches et de leurs groupes sociaux. Les répercussions qui en découlent, tant positives que négatives, jouent un rôle clé dans le parcours de transition. Cette interconnexion entre la vie privée et professionnelle est donc fondamentale pour saisir pleinement les complexités de ce processus.

### 5.4.3 L'importance des plateformes internet dans la question trans\*

Les entretiens ont également révélé l'impact considérable des médias sociaux et d'internet sur la visibilité des enjeux liés aux vécus des personnes trans\*. En effet, l'importance des plateformes en ligne comme outil de création de communautés et de sensibilisation autour de la transidentité et de la non-binarité a été soulignée. Les participant·e·x·s ont partagé leur rapport aux espaces en ligne. En effet, ils offrent un soutien vital et jouent un rôle crucial dans l'éducation et la sensibilisation du grand public. Cependant, ils soulignent que ces plateformes peuvent aussi être des vecteurs de désinformation et de discours haineux, reflétant une dualité dans la perception et la représentation de la transidentité dans l'espace public.

#### 5.4.4 La précarité dans l'accompagnement

Le témoignage de Anonyme apporte un éclairage sur le fonctionnement de l'aide communautaire. En effet, les groupes de parole et les associations sont autogérés par les pair·e·x·s. Ces personnes sont également actif·ve·x·s sur les réseaux sociaux communautaires, répondant ainsi plus rapidement entre eux·elles. Toutes ces actions d'entraide font partie de la vie communautaire des participant·e·x·s. Ces travaux invisibles sont très souvent bénévoles, ce qui contribue malheureusement à la précarisation de cette communauté.

*“Rémunérer les gens de la communauté qui offrent un accompagnement bénévole semble être une démarche militante et très valorisante” Anonyme*

## 6. Conclusion

En conclusion, ce travail de Bachelor a exploré les méthodes d'accompagnement et d'intégration des personnes trans\* dans le milieu professionnel. Cette étude exploratoire s'est concentrée sur l'écoute des différent·e·x·s acteur·rice·x·s impliqué·e·s afin de comprendre leurs perceptions des interventions existantes et de rendre visible l'expérience des personnes trans\* dans le monde du travail. Cette approche vise à aider les travailleur·euse·x·s sociaux·ales à développer des stratégies d'accompagnement adaptées aux besoins spécifiques rencontrés.

Notre étude exploratoire a également mis en lumière l'impact des micro-agressions, souvent issues de l'ignorance ou des préjugés sociaux, et comment une meilleure compréhension de ces agressions par l'écoute des victimes peut aider les professionnel·le·x·s actuels et futurs à reconnaître et à modifier ces comportements. Ce travail met également en avant l'existence de services d'accompagnement à Genève pour ceux·celles concerné·e·s par ces questions, soulignant ainsi les ressources disponibles pour soutenir cette population.

Ce travail représente une étape importante dans la compréhension des défis rencontrés par les personnes trans\* et ouvre la voie à de nouvelles questions de recherche, notamment sur l'intersectionnalité et les liens entre la sphère privée et professionnelle. Il appelle à de futurs travaux pour continuer à explorer et à améliorer l'accompagnement des personnes trans\* dans divers contextes sociaux et professionnels.

## 7. Listes des références

- Alessandrin, A., & Espineira, K. 2015. Sociologie de la transphobie. Pessac :  
Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine.  
<https://doi.org/10.4000/books.msha.4833>.
- Agnodice. (2022). *Élèves trans et non-binaires*. Guide de bonnes pratiques lors d'une transition de genre dans un établissement scolaire et de formation. Fondation Agnodice.  
[https://agnodice.ch/wpcontent/uploads/2021/12/Guide\\_de\\_bonnes\\_pratiques\\_2022\\_WEB.pdf](https://agnodice.ch/wpcontent/uploads/2021/12/Guide_de_bonnes_pratiques_2022_WEB.pdf)
- Association Tou·te·x·s visibles. (s.d). Glossaire. Projet (In)visibles  
<https://projetinvisible.com/glossaire>
- Beaubatie, E. (2021). 5. L'espace social du genre. Dans : E. Beaubatie, *Transfuges de sexe : Passer les frontières du genre* (pp. 135-166). Paris : La Découverte.
- Beaubatie, E., Chauvin, S. & Pochic, S. (2023). LGBTQ au travail. *Entre discriminations et émancipations. Travail, genre et sociétés*. (N°49, pp. 23-26).  
<https://doi.org/10.3917/tgs.049.0023>
- Benedetto, P. (2008). Chapitre 4. Le soi. Dans : P. Benedetto,  
*Psychologie de la personnalité* (pp. 51-60). Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur.
- Bockting, W., Miner, M. H., Romine, R. E. S., Dolezal, C., Robinson, B. “ E.,  
Rosser, B. R. S., & Coleman, E. (2020). The Transgender Identity Survey : A Measure of Internalized Transphobia. *LGBT health*, 7(1), 15-27.  
<https://doi.org/10.1089/lgbt.2018.0265>
- Chick, N., & Meleis, A. I. (1986). Transitions : A Nursing Concern. *Aspen publication*.  
[https://www.researchgate.net/profile/Afaf\\_Meleis/publication/267796658\\_Transitions\\_A\\_Nursing\\_Concern/links/54bcd7480cf29e0cb04c3942.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Afaf_Meleis/publication/267796658_Transitions_A_Nursing_Concern/links/54bcd7480cf29e0cb04c3942.pdf)
- Cifali, M. (2002). *Accompagner : quelles limites ?*  
[https://mireillecifali.ch/Articles\\_\(1997-2002\)\\_files/limites.pdf](https://mireillecifali.ch/Articles_(1997-2002)_files/limites.pdf)
- CIM 11. (2023). *Classification statistique internationale des maladies et des problèmes de santé connexes*. OMS.  
<https://www.atih.sante.fr/sites/default/files/public/content/3963/cim-10fr-2021.pdf>

- Cyr, C., Mckee, H., O'Hagan, M., Pries, R. (2016). *Le soutien par les pairs : une nécessité*. Commission de la santé mentale du Canada. [https://www.mentalhealthcommission.ca/wp-content/uploads/drupal/2016-10/Making\\_the\\_Case\\_for\\_Peer\\_Support\\_2016\\_Fr.pdf.pdf](https://www.mentalhealthcommission.ca/wp-content/uploads/drupal/2016-10/Making_the_Case_for_Peer_Support_2016_Fr.pdf.pdf)
- Dayer, C. (2012). En quoi les discriminations nuisent-elles à la santé ? *Bulletin des médecins de Suisse*, 93 (13), 1-3.
- Dayer, C. (2014). Le genre de(s) tensions en contexte professionnel. In M. Anderfuhren & S. Rodari (Ed.), *Sans garantie de mixité. Les sinueux chemins de l'égalité entre les sexes dans le travail social et la santé* (pp.137-149). Genève : Editions IES. <https://books.openedition.org/ies/1202?lang=fr>
- De Beauvoir, S. (1975). *On ne naît pas femme, on le devient* [Video]. Ina. <https://www.ina.fr/ina-eclaire-actu/simone-de-beauvoir-explique-son-on-ne-naît-pas-femme-on-le-devient>
- De Jonckheere, C. de, Mezzena, S., & Molnarfi, C. (2008). *Les entreprises sociales d'insertion par l'économie : Des politiques, des pratiques, des personnes et des paradoxes*. Genève : Éditions ies. <https://books.openedition.org/ies/580>
- Devineau, S., Féliu, F., Valentin, S., Clémence, B. (2020). Assignations ordinaires de genre dans les métiers de la petite enfance. *Revue universitaire de Normandie*. 49/2 pp.257-280 <https://normandie-univ.hal.science/hal-02875627v1/document>
- Direction générale du travail., Institut national de recherche et de sécurité., Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). (2015). *Le syndrome d'épuisement professionnel ou burnout. Mieux comprendre pour mieux agir*. ANACT. <https://www.anact.fr/le-syndrome-depuisement-professionnel-ou-burnout-mieux-comprendre-pour-mieux-agir>
- DSM 5. (2015). *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux*. Elsevier. <https://www.elsevier-masson.fr/dsm-5-manuel-diagnostique-et-statistique-des-troubles-mentaux-9782294743382.html>
- Effie, A. (2020). *Transidentité : de plus en plus d'enfants et d'adolescents en questionnement*. Association 360, Pôle trans\*. <https://association360.ch/trans/transidentite-de-plus-en-plus-denfants-et-dadolescents-en-questionnement/>
- Eisner, L., & Hässler, T. (2022). *Panel Suisse LGBTIQ+ - Rapport de synthèse 2022*. <https://doi.org/10.31234/osf.io/z29gd>
- Fédération Genevoise des associations LGBT. (03.03.23). *Lettre ouverte à la RTS suite à la diffusion du reportage dans le Temps Présent du 2.03.23*. <https://federationlgbt-geneve.ch/2023/03/03/lettre-ouverte-a-la-rt-s-suite-a-la-diffusion-du-temps-present-du-2-03-23/>

- Fédération Suisse des psychologues. (2020). *Prise de position de la FSP sur les thérapies «de conversion » ou « réparatrices » appliquées à l'homosexualité et à la transidentité*. Psychologie.ch. <https://www.psychologie.ch/fr/prise-de-position-de-la-fsp-sur-les-therapies-de-conversion-ou-reparatrices-appliquees>
- Fondation Agnodice (2022). *La sexualité au plur-IELS*. [https://agnodice.ch/wp-content/uploads/2022/08/Guide\\_sante-sexuelle\\_2022\\_WEB\\_Pages.pdf](https://agnodice.ch/wp-content/uploads/2022/08/Guide_sante-sexuelle_2022_WEB_Pages.pdf)
- Fondation PROFA. (s.d). *Bienvenue au Checkpoint Lausanne*. PROFA. <https://www.profa.ch/lausannecheckpoint>
- Foucher, J.-R., Bennouna Greene, V. (2010). La CIM et le DSM ou l'impossible validation pourquoi le ver est dans le fruit. *Annales Médico-Psychologiques, Revue Psychiatrique*. 168/8, pp.609. <https://hal.science/hal-00682257/document>
- Garcia Nuñez, D. (2023, 25 janvier). *Possibilités de traitement de réassignation sexuelle en cas d'incongruence de genre*. Swiss Health Web. <https://www.swisshealthweb.ch/fr/article/doi/fms.2023.09301/>
- Geoffroy, M. & Chamberland, L. (2015). Discrimination des minorités sexuelles et de genre au travail : quelles implications pour la santé mentale ? *Santé mentale au Québec*, 40(3), 145–172. <http://www.erudit.org/fr/revues/smq/2015-v40-n3-smq02336/1034916ar.pdf>
- Grimaud, L. (2009). De quoi parle la notion d'accompagnement ? *Empan*, n° 74(2), 29-34. <https://doi.org/10.3917/empa.074.0029>
- Herman, J., Haas, A., & Rodgers, P. (2014). *Suicide Attempts Among Transgender and Gender Non-Conforming Adults*. UCLA: The Williams Institute. <https://escholarship.org/uc/item/8xg8061f>
- Hofstetter, M., & Guillet, R. (2017). *Éducatrices et éducateurs arc-en-ciel : entre coming-ins et coming-outs*. [Travail de bachelor, Haute école de travail social Fribourg]. [https://www.reiso.org/images/documents/REISO\\_Hofstetter\\_Guillet.pdf](https://www.reiso.org/images/documents/REISO_Hofstetter_Guillet.pdf)
- Hospice générale. (2017). *Accompagnement des personnes LGBTI suivies à l'Aide aux migrants. Promotion d'un climat de travail inclusif à l'Hospice général*. HG. [https://www.hospicegeneral.ch/sites/default/files/Brochure%20HG-%20Principes%20d%27action%20LGBTI%20a%20%27AMIG\\_1.pdf](https://www.hospicegeneral.ch/sites/default/files/Brochure%20HG-%20Principes%20d%27action%20LGBTI%20a%20%27AMIG_1.pdf)
- ILGA. (2022). *Annual review of the human rights situation of lesbian, gay, bisexual, trans, and intersex people in switzerland covering the period of january to december*. <https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/2023/switzerland.pdf>
- Lancelevée, C. & Vozari, A. (2023). Le genre de la dépression : perspectives de recherches sociologiques. *Rhizome*, 85, 11-12. <https://doi.org/10.3917/rhiz.085.0011>
- Law Clinic. (2018). *Les droits des personnes LGBT*. Université de Genève, Faculté de droit. <https://www.unige.ch/droit/lawclinic/fr/publications/brochures/les-droits-des-personnes-lgbt/>



- Meleis, A.I. (2010). *Transitions Theory Middle-Range and Situation-Specific Theories in Nursing Research and Practice*. Springer Publishing Company.
- Mouzon, C. (2016). L'invention des trans'. Dans : Catherine Halpern éd., *Identité(s) : L'individu, le groupe, la société* (pp. 73-77). Auxerre : Éditions Sciences Humaines. <https://doi.org/10.3917/sh.halpe.2016.01.0073>
- Naguib, T. (2020). Protection contre la discrimination. *Dictionnaire de politique sociale suisse*. (Pp.441-442). [https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB\\_B7E9CCA3CAF0.P001/REF.pdf](https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_B7E9CCA3CAF0.P001/REF.pdf)
- Ordioni, N. (2011). *L'androcentrisme : un ethnocentrisme du genre ?* HAL Open Science. <https://univ-tln.hal.science/hal-01874656/documentc>
- Organisation mondiale de la santé. (2022). *Santé mentale : renforcer notre action*. OMS. <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Organisation mondiale de la santé. (2023). *Trouble dépressif "dépression"*. OMS. <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/depression>
- OTSTCFQ | Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec. (2019). *Types de transitions*. <https://www.otstcfq.org/l-ordre/evenements-et-campagnes/le-travail-social-dans-tous-ses-etats/pratiques-anti-oppressives-aupres-des-jeunes-trans/types-de-transitions/>
- Parini, L. (2014). « ÊTRE LGBT AU TRAVAIL » : Résultats d'une recherche en Suisse. [https://diversite-au-travail.ch/wp-content/uploads/2015/10/LGBT\\_Travail\\_resultats\\_recherche\\_OK.pdf](https://diversite-au-travail.ch/wp-content/uploads/2015/10/LGBT_Travail_resultats_recherche_OK.pdf)
- Parini, L. (2018). *LGBT at Work : comprendre les processus de discrimination en raison de l'orientation sexuelle et/ou de l'identité de genre dans le monde du travail*. Université de Genève, Etudes genre. <https://data.snf.ch/grants/grant/169750>
- Parini, L. (2022). Faire et défaire le genre au travail : parcours professionnels de personnes trans en Suisse. *Revue Internationale Du Travail*, 161 (3), 445-463. <https://doi.org/10.1111/ilrf.12184>
- Parini, L., & Lloren, A. (2017). Discriminations envers les homosexuel·le·s dans le monde du travail en Suisse. *Travail Genre Et Sociétés*, n° 38(2), 151-169. <https://doi.org/10.3917/tgs.038.0151>
- Priou, J., & Demoustier, S. (2019). *Institutions et organisation de l'action sociale et médico-sociale*. Edition Dunod
- Radiotélévision Suisse. (1997). *Notre histoire compte*. RTS. <https://www.rts.ch/archives/grands-formats/10534402-notre-histoire-compte.html>
- Radiotélévision Suisse. (2023). *Détransition, ils ont changé de sexe et ils regrettent*. RTS.

<https://pages.rts.ch/emissions/temps-present/13693535-detransition-ils-ont-change-de-sexe-et-ils-regrettent-02-03-2023.html>

Rainbow Europe. (2022) *Carte arc-en-ciel*. <https://rainbow-europe.org/#8663/0/0>

Rebucini, G. (2013). *Homonationalisme et impérialisme sexuel : politiques néolibérales de l'hégémonie*. Raisons politiques. N° 176. Pp.75-93

Riutort, P. (2013). *La socialisation : Apprendre à vivre en société : Premières leçons de sociologie* (pp. 63-74). Presses Universitaires de France. <https://www.cairn.info/premieres-lecons-de-sociologie--9782130620396-page-63.htm>

Rostaing C., « Stigmate », in Paugam Serge (dir.), *Les 100 mots de la sociologie*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Que Sais-Je ? », p. 100. <https://journals.openedition.org/sociologie/2572>

Roux, D. (2017). *Travailler la diversité. Guide des questions lesbiennes, gay, bisexuelles et trans\* (LGBT) en contexte professionnel*. Fédération genevoise des associations LGBT. [https://www.unige.ch/ssi/files/2815/2059/1013/Fede\\_guide\\_BP\\_OK\\_web.pdf](https://www.unige.ch/ssi/files/2815/2059/1013/Fede_guide_BP_OK_web.pdf)

Rudolph, H., Burgermeister, N., Schulzed, J., Grosse, P., Hübscherf, E., Nuñezg, D, G. (2023). *De la psychopathologisation à l'approche affirmative de la diversité des genres*. [https://www.epicene.ch/wp-content/uploads/2023/02/2023.02\\_FMS-depathologisation.pdf](https://www.epicene.ch/wp-content/uploads/2023/02/2023.02_FMS-depathologisation.pdf)

SECO, secrétariat d'état à l'économie. (2019). *Mobbing*. Confédération Suisse. <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitsschutz-am-arbeitsplatz/Psychosoziale-Risiken-am-Arbeitsplatz/Mobbing.html>

Société canadienne de pédiatrie. (2021). *L'identité de genre*. <https://soinsdenosenfants.cps.ca/handouts/behavior-and-development/gender-identity>

SOS homophobie. (2020). *L'homophobie, la biphobie, la transphobie, quelles conséquences ?* <https://www.sos-homophobie.org/nos-articles/lhomophobie-la-biphobie-la-transphobie-quelles-consequences>

SOS homophobie, (2023). *Rapport des LGBTIPHOBIES 2023*. [https://ressource.sos-homophobie.org/Rapports\\_annuels/Rapport\\_LGBTIphobies\\_2023.pdf](https://ressource.sos-homophobie.org/Rapports_annuels/Rapport_LGBTIphobies_2023.pdf)

Sue, D. W. (2010). *Microaggression: More Than Just Race*. *Psychology today* <https://www.psychologytoday.com/us/blog/microaggressions-in-everyday-life/201011/microaggressions-more-just-race>

Suva, D. (2012). *Victoire pour les trans suisses*. Magasine 360°. <https://360.ch/suisse/15816-victoire-pour-les-trans-suisses/>

Transgender network switzerland (TGNS). (2015). *Projet Trans-Fair Fiche d'information*. [https://www.tgns.ch/wp-content/uploads/2013/09/Factsheet\\_Transfair\\_FR.pdf](https://www.tgns.ch/wp-content/uploads/2013/09/Factsheet_Transfair_FR.pdf)

- Transgender network switzerland (TGNS). (2020). *Trans\* Brochure d'information rédigée par des personnes trans\* pour les personnes trans\* et pour toutes les autres*. <https://www.tgns.ch/wp-content/uploads/2017/10/Brosch.Transfranz-1.pdf>
- Transgender network switzerland (TGNS). (2020). *Personnes trans en entreprise*. [https://www.transwelcome.ch/wp-content/uploads/2020/04/TGNS\\_trans\\_welcome\\_Info\\_2020\\_Web\\_FR.pdf](https://www.transwelcome.ch/wp-content/uploads/2020/04/TGNS_trans_welcome_Info_2020_Web_FR.pdf)
- Université de Genève. (2023). *Développer un milieu de travail inclusif: management de la diversité et droits LGBT*. UNIGE. <https://www.unige.ch/formcont/cours/diversite#t1>
- Wahlen, R., Brockmann, C., Soroken, C., Bertholet L., Yaron, M., Zufferey, A., Ambresin, A., Merglen, A. (2020). Adolescents transgenres et non-binaires : approche et prise en charge par les médecins de premier recours. *Revue medical Suisse*. [https://www.unige.ch/ssi/files/4615/8762/5061/RMS\\_691\\_789.pdf](https://www.unige.ch/ssi/files/4615/8762/5061/RMS_691_789.pdf)
- West, C. & Zimmerman, D. (2009). Faire le genre. *Nouvelles Questions Féministes*, 28, 34-61. <https://doi.org/10.3917/nqf.283.0034>
- World Professional Association for Transgender Health, WPATH. 2022. *Standards of Care for the Health of Transgender and Gender Diverse People, Version 8*. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/26895269.2022.2100644>

## 8. Annexes

### 8.1 Glossaire

A.

Allié·e·s : Personnes cisgenres hétérosexuelles qui apportent leur soutien à la « communauté » LGBT+ et participent à la lutte contre l'homophobie, la transphobie, la biphobie et plus globalement contre l'hétérosexisme et le cissexisme/cisgenrisme.

C.

Cisgenre ou cis : Personnes dont le genre (homme ou femme) assigné à la naissance sur la base des organes génitaux externes (pénis/vulve) correspond à leur identité de genre (SOS homophobie, 2023).

*Coming out* : Traduit en français par l'expression « Sortir du placard », le *coming out* désigne le fait de révéler son identité de genre et/ou orientation sexuelle lorsque celles-ci diffèrent des normes binaires et hétérosexuelles de la société. (Drapeau-LGBT, 2020).

D.

Dysphorie de genre : Souffrance psychique liée à l'inadéquation entre les caractéristiques physiques, psychologiques et/ou sociales normatives en fonction du sexe et l'identité de genre d'une personne. (Rudolph & al, 2023)

E.

Expression de genre : Façon dont on se présente aux autres (façon de parler, gestuelle, apparence), souvent influencée par les représentations de genre de la société (Effie, 2020).

F.

Femme trans : Une personne qui a été assignée homme à la naissance mais qui s'identifie et vit comme une femme (Eisner & Hassler, 2019).

H.

Homme trans : Une personne qui a été assignée femme à la naissance mais qui s'identifie et vit comme un homme (Eisner & Hassler, 2019).

I.

Identité de genre : Sentiment intime et profond d'appartenance à un genre, indépendamment du sexe biologique. Il peut y avoir beaucoup de fluidité de genre chez un même individu (Effie, 2020).

M.

*Mobbing* : Forme d'atteinte à l'intégrité de la personne. Le *mobbing* au travail (également appelé terreur psychique) comprend des actes dirigés par un individu ou un groupe de manière systématique à l'encontre d'une personne en particulier dans le but de l'inciter à abandonner son poste.

N.

Non-binaire : Terme générique désignant différentes identités de genre (par ex. *genderfluid*, *demingender*, *multigender*) qui se situent en dehors de la binarité de genre, c'est-à-dire en dehors des catégories exclusivement féminine ou masculine (Rudolph & al, 2023).

O.

Orientation sexuelle : La capacité d'une personne à se sentir émotionnellement et sexuellement attirée par des personnes du même sexe, différentes ou de plusieurs sexes. "L'orientation sexuelle ne doit pas être confondue avec l'identité de genre" (Transgender network Switzerland, TGNS, 2020).

S.

Sexe assigné à la naissance : C'est une réalité juridique qui prend la forme d'un M ou d'un F sur nos cartes d'identité, nos cartes d'assurances, l'acte de naissance, etc. Quand un bébé naît, l'état civil enregistre obligatoirement le sexe à la naissance, en se basant principalement sur les organes génitaux visibles de l'enfant (Fondation Agnodice, 2022).

T.

Transgenre : Terme générique désignant toutes les personnes dont l'identité de genre ne correspond pas (ou pas totalement) au sexe qui leur a été assigné sur la base de leurs caractéristiques corporelles. Il englobe ainsi les hommes et les femmes trans\*, les *crossdressers* ainsi que les personnes qui ne se reconnaissent pas dans une conception binaire des genres (homme/femme) (TGNS, 2020).

Transidentité : Le fait d'être trans\* ou transgenre désigne l'incongruence entre l'attribution du sexe assigné à la naissance et le genre auquel on se sent appartenir. Ce terme est aujourd'hui préféré à celui de « transsexualité », jugé trop stigmatisant et trop pathologisant (Effie, 2020).

Transition : Processus d'adaptation sociale, juridique et/ou médicale permettant de vivre en accord avec son identité de genre (TGNS, 2020).

Transition légale : Changement de nom officiel, changement de "sexe" (OTSTCFQ, 2019).

Transition médicale ou corporelle : Prise de traitements hormonaux, chirurgie, modifications corporelles (tatouages) (OTSTCFQ, 2019).

Transition sociale : Exprimer son genre autrement que selon les normes et rôles associés au genre assigné à la naissance. L'adoption d'un prénom et pronom différents (expression de genre et affirmation de l'identité de genre) (Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec, OTSTCFQ, 2019).

Transphobie : Désigne les attitudes et comportements hostiles à l'égard des personnes trans, fondés sur le cissexisme. Le terme « transphobie » incorpore le suffixe « phobie », issu du vocabulaire psychologique, indiquant une peur irrationnelle. Il est utilisé dans le langage politique et sociologique pour signifier un ensemble de comportements constituant des violences sociales, étatiques et interpersonnelles entraînant des discriminations (Parini, 2018).

## 8.2 Grilles d'entretiens

### 8.2.1 Grille entretiens individuels

Ce qui m'intéresse	Comment je pose la question
<p>Expliquer la raison de l'interview en mettant l'accent sur la transition professionnelle.</p> <p>Aborder le soutien reçu et les barrières rencontrées.</p> <p>La personne partage son expérience de transition et illustre avec des anecdotes pouvant inclure des épisodes potentiels de discrimination.</p>	
<p>Identité, nom, prénom</p> <p>Identité de genre, pronom</p> <p>Âge</p> <p>Origine</p>	<p>Présente-toi ? Qui es-tu ?</p>
<p>Formation</p> <p>Situation de travail actuel</p> <p>Lieu de travail</p> <p>Domaine (privé, public)</p> <p>Domaine d'activité</p>	<p>Quel travail exerces-tu ?</p> <p>Est-ce que cela te plaît ?</p>
<p>Questionnement sur le genre</p>	<p>Raconte-nous ton parcours.</p> <p>Depuis quand t'es-tu questionné sur ton genre ?</p>
<p>Lieu de travail au moment de la transition</p>	<p>Où travaillais-tu au début de ta transition ?</p> <p>Comment s'est déroulée ta transition, notamment dans le cadre professionnel ?</p>
Ce qui m'intéresse	Questions de relance
<p>Transition</p>	<p>Quand as-tu commencé ta transition ?</p> <p>Comment s'est déroulée ta transition ?</p>

Comment as-tu fait ton <i>coming out</i> ?	À qui t'es-tu adressé pour annoncer ton <i>coming out</i> ?
Réactions du lieu de travail  Collègues, direction, subordonnés, clients/bénéficiaires.	Comment ont réagi tes collègues, ta direction, tes RH, tes subordonnés, tes client·e·s/bénéficiaires ?
Soutien  Association	Quelles ont été tes ressources durant ta transition ?  Quelles personnes, vidéos, associations, groupes, films, <i>chats</i> t'ont soutenu ?  Comment t'ont-ils soutenu ?
Accueil par l'association	Si tu as été accompagné·e par un groupe ou une association, comment as-tu été accueilli ?
Comment l'association a soutenu ?	À quoi t'attendais-tu en termes de soutien ?  Quel accompagnement as-tu trouvé dans cette/ces association(s)/groupe(s) ?
Victime de discrimination. Quelles formes ?	As-tu une anecdote ou un événement marquant au travail que tu voudrais nous partager ?



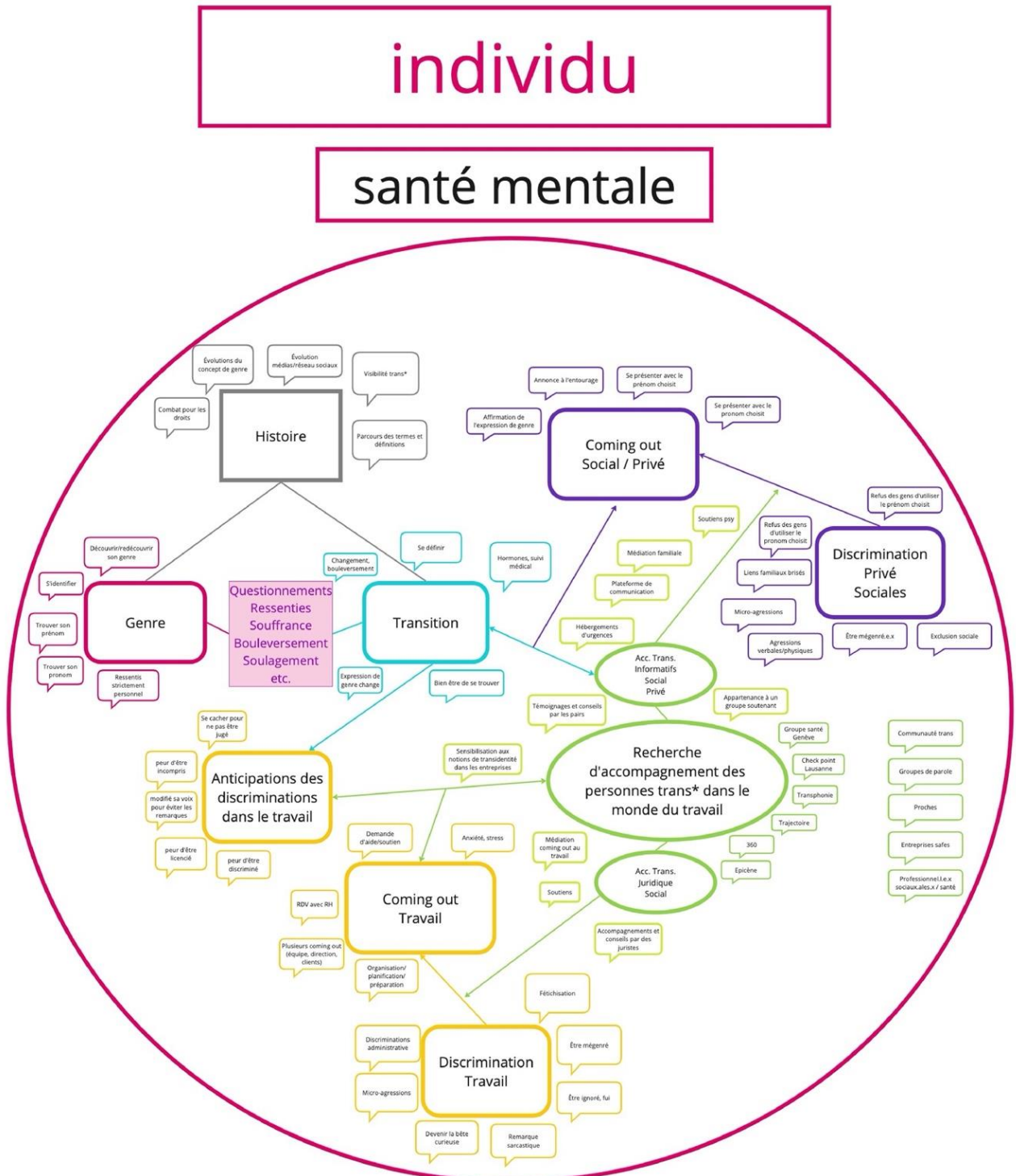
## 8.2.2 Grilles entretiens professionnels

Ce qui m'intéresse	Comment je pose la question
Identité, nom, prénom, identité de genre, pronom Âge	Présente-toi, qui es-tu ?
	Quel rôle as-tu dans l'association ?
Comment accompagnent-ils·elles et accueillent-ils·elles les personnes ? Existe-t-il des protocoles ou formulaires spécifiques ? Etc.	Qui accueille les personnes et comment ?
Protocole d'accueil	Y'a-t-il un protocole ou une façon d'accueillir prédéfini ?
Anonymat	Comment l'association gère-t-elle l'anonymat de ses bénéficiaires ?
Durée d'accompagnement	Combien de temps durent les accompagnements en général ?
Tarifs	Comment fonctionnent les aides proposées par l'association, d'un point de vue financier ?
Intervention dans le lieu de travail de la personne  <i>(Epicène réalise des formations pour les entreprises, directions et RH)</i>  Déroulement	En prenant connaissance des prestations que vous proposez, nous avons remarqué que vous offrez des formations sur les thèmes de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion dans le monde du travail.  Intervenez-vous également directement sur le lieu de travail des personnes trans* accompagné·e·s ?  Et comment cela se passe-t-il ?

Sensibilisation	Intervenez-vous dans des structures privées ou publiques pour faire de la sensibilisation plus générale ?
Collaboration	<p>Comment est organisé votre réseau ? Avec qui travaillez-vous le plus ?</p> <p>Sur votre site, nous avons pu constater que dans l'équipe il n'y a pas de TS. Pourquoi avez-vous fait ce choix ?</p>
Suivi et réseau	Comment collaborez-vous avec d'autres équipes ou institutions vis-à-vis de vos suivis ?
Amélioration	Qu'est-ce que tu changerais dans l'accompagnement des personnes trans* en emploi actuel ?
Anecdote	As-tu une anecdote ou un évènement marquant à nous partager en lien avec le sujet ?

## 8.3 Tableau d'analyse thématique

Lien direct : [https://miro.com/app/board/uXjVNahE7II=](https://miro.com/app/board/uXjVNahE7II=/)



## 8.4 Enquête LGBT\*+ en Suisse 2022

Tableau d'analyse sur le *coming out* des personnes trans\*

