

# Apprendre à faire genre

## Discriminations et stratégies d'usagers·ères trans dans les services publics

**Emmanuel Beaubatie**

DANS **GOVERNEMENT ET ACTION PUBLIQUE 2022/1 VOL. 11** , PAGES 109 À 130  
ÉDITIONS **PRESSES DE SCIENCES PO**

ISSN 2260-0965

ISBN 9782724637267

DOI 10.3917/gap.221.0109

Date de mise en ligne : 07/07/2022

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://shs.cairn.info/revue-gouvernement-et-action-publique-2022-1-page-109?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...  
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



**Distribution électronique Cairn.info pour Presses de Sciences Po.**

Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur [cairn.info/copyright](https://shs.cairn.info/copyright).

Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

# APPRENDRE À FAIRE GENRE

## Discriminations et stratégies d'usagers·ères trans dans les services publics

— Emmanuel Beaubatie —

**Résumé :** Dans les services publics, les consignes se multiplient pour assurer un accueil adapté aux usagers·ères trans. Mais qu'en est-il concrètement pour les personnes concernées ? Cet article présente une analyse statistique de leurs déclarations de discriminations administratives, ainsi qu'une étude qualitative de leurs vécus et de leurs stratégies face à de tels épisodes. Les jeunes sont particulièrement touché·e·s – quantitativement mais aussi et surtout subjectivement – par les discriminations. Après en avoir fait leurs premières expériences, ils et elles tendent à s'engager dans un apprentissage tactique visant à composer avec les catégories et normes de genre des services publics. Au fil de la vie, les individus sont ainsi amené·e·s, ne serait-ce que par stratégie, à apprendre à se montrer conformes et respectables.

**MOTS-CLÉS :** ÂGE – CATÉGORISATION – DISCRIMINATIONS – GENRE – MÉTHODES MIXTES – PASSING – TRANS

### LEARNING TO DO GENDER. DISCRIMINATIONS AND STRATEGIES AMONG TRANS USERS OF THE PUBLIC SERVICES

**Abstract:** In the public services, there are more and more instructions to ensure that trans' users are received appropriately. But what does this mean in concrete terms for the people concerned? This article presents a statistical analysis of their declarations of administrative discrimination, as well as a qualitative study of their experiences and strategies in the face of such episodes. Young people are particularly affected – quantitatively but also and above all subjectively – by discrimination. After their first experiences of discrimination, they tend to engage in a tactical learning process aimed at dealing with gender norms and categories in public services. In the course of their lives, individuals are thus led, if only strategically, to learn how to be compliant and respectable.

**KEYWORDS:** AGE – CATEGORIZATION – DISCRIMINATION – GENDER – MIXED METHODS – PASSING – TRANS-GENDER

Dans les entreprises et les services publics, on observe une multiplication des consignes visant à assurer un accueil adapté aux personnes trans<sup>1</sup>. Depuis plus d'une décennie, les

1. Les trans sont des personnes qui ne s'identifient pas à la catégorie de sexe qui leur a été assignée à la naissance. La population trans comprend à la fois des hommes trans (dits *female-to-male* ou FtM), des femmes trans (dites *male-to-female* ou MtF) et des personnes qui se disent « non binaires » et ne s'identifient ni comme homme, ni comme femme. Dans ce texte, on parle au masculin des hommes trans et au féminin des femmes trans. Quand on parle uniquement des non-binaires, c'est le pronom « iel » qui est employé.

institutions européennes appellent à garantir le respect des droits de cette population (Commissaire aux droits de l'homme, 2009 ; Direction générale des politiques internes du Parlement européen, 2010). En France, le Défenseur des droits (2015) et la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (2019) ont récemment élaboré des guides prévus à cet effet. Ces recommandations entendent limiter les discriminations sur la base de l'identité de genre, lesquelles sont entrées dans le Code pénal français en 2017 sans plus ample définition, laissant le champ libre à une « appropriation multiforme » de ce critère (Jaunait, 2020). De telles mesures prennent place dans un contexte de transformations de l'ordre du genre. Avec le développement des mobilisations féministes et LGBT – les mouvements spécifiquement trans ayant fait l'objet d'une montée en visibilité particulièrement remarquable depuis les années 2000 – émergent de nouvelles normes égalitaires, bien que l'organisation de réelles formations destinées aux agent-e-s demeure rare dans les services publics. Dans ce contexte, qu'en est-il concrètement pour les personnes concernées ? Les limites des discours et politiques d'inclusion ont déjà été explorées en France à propos de l'égalité femmes/hommes (Sénac, 2015), ou encore à propos de la norme *gayfriendly* (Williams *et al.*, 2009 ; Tissot, 2018), mais il n'en a pas été de même au sujet des changements de sexe.

De rares enquêtes font toutefois état de déclarations de discriminations importantes parmi les trans. Dans la *National Transgender Discrimination Survey* (NTDS), qui présente un échantillon de 7 500 personnes, 22 % de l'échantillon – états-unien – dit avoir déjà vécu des discriminations en provenance de services publics (Grant *et al.*, 2011). La déclaration de discriminations dans les services sociaux et de santé est particulièrement forte parmi les personnes jeunes, non-blanches, à faibles revenus (Klein *et al.*, 2018) et hautement éduquées (Alizaga *et al.*, 2021). Les modalités de la transition semblent également décisives, les individus estimant être visibles en tant que trans (en raison de leur apparence et/ou de leurs papiers d'identité) étant davantage concernés (Rodríguez *et al.*, 2017), de même que ceux ayant eu recours à des traitements hormono-chirurgicaux (Alizaga *et al.*, 2021) et ayant changé de sexe à l'état civil (Shires, Jaffee, 2015). Les discriminations vécues ou anticipées comptent par ailleurs parmi les principales raisons de renoncement à des droits ou à des soins (Stotzer *et al.*, 2013). Dans la NTDS, 28 % des enquêté-e-s déclarent avoir déjà renoncé à des démarches médicales par crainte de discriminations (Grant *et al.*, 2011), un taux qui s'élève à 41,5 % dans une enquête française menée auprès de 300 personnes trans (Alessandrin, 2016). Si ces données chiffrées sont parlantes, elles ne suffisent toutefois pas à saisir pleinement la nature des discriminations et des situations qui les entourent, ni les manières qu'ont les individus d'y faire face. Alliant méthodes statistiques et méthodes compréhensives (cf. encadré 1), le présent article revient sur les déterminants des discriminations envers les trans dans les services publics français, en les situant dans des parcours de vie et dans des cadres d'interaction, et en les mettant en regard avec les stratégies des usager-e-s.

Il est difficile de définir les discriminations de manière univoque (Bereni, Chappe, 2011) mais, dans cet article, elles sont analysées selon une perspective sociologique, comme des « produits interactionnels » (Chappe *et al.*, 2016) dans lesquels se jouent des traitements défavorables pour les trans – que le statut trans soit connu et compris ou non par l'agent-e (c'est-à-dire qu'il n'y a pas forcément une intention spécifique dans ces traitements) –, qui peuvent résulter en des inégalités d'accès à certaines ressources, en des contraintes ou

obstacles spécifiques et/ou en des violences symboliques. Elles recouvrent par exemple les questions intrusives et inappropriées, le refus d'ouverture de certains droits, ou encore la révélation du statut trans en public. Ces discriminations peuvent advenir à diverses occasions. Elles se font d'abord sentir dans le cadre du parcours de transition lui-même, auprès des instances qui sont sollicitées pour les modifications corporelles ou pour la mise en conformité de l'état civil. Mais elles se manifestent également dans d'autres procédures, avec lesquelles les contraintes liées au changement de sexe interfèrent. Accéder aux soins, à l'enseignement, à un logement, à son courrier... Toutes ces démarches du quotidien peuvent devenir autant d'épreuves pour les personnes concernées.

En cela, la question des services publics est centrale dans les parcours de vie des trans, comme elle peut l'être pour d'autres populations marginalisées (Siblot, 2006) et aux « droits vulnérables » (Revillard, 2020). Les trans connaissant souvent des difficultés d'emploi, de logement et, plus généralement, des périodes de précarité au cours de leur transition (Namaste, 2000), les services publics présentent pour elles et eux d'importants enjeux matériels. En cela, le rapport de domination qui sous-tend inévitablement la vie au guichet (Dubois, 2010 [1999]) se fait particulièrement sentir. Par ailleurs, ces enjeux administratifs sont aussi éminemment symboliques en ce que, dans l'interaction, se joue la reconnaissance d'une nouvelle identité. C'est là une spécificité propre aux trans : pour les personnes concernées, il s'agit non seulement de faire valoir leurs droits, mais aussi de faire valider la catégorie sociale de sexe qui est désormais la leur (Salisbury, Dentato, 2016).

Pour assurer leurs droits et leur reconnaissance, les trans sont amené-e-s à composer avec les catégories et normes de genre des services publics. La dissimulation de son statut trans n'est pas toujours une option comme cela peut l'être pour les gays, lesbiennes et bisexuel-le-s vis-à-vis de leur orientation sexuelle, la question du genre se posant à chaque interaction. Le fait d'être trans représente un potentiel stigmaté qui peut être plus ou moins visible (Goffman, 1975 [1963]). Certain-e-s n'hésitent pas à revendiquer leur condition, mais la plupart du temps, les trans cherchent plutôt à *passer pour* cis<sup>2</sup> (cf. encadré 2). Initialement employé aux États-Unis en référence au fait, pour des personnes racisées, de pouvoir *passer* (ou *se faire passer*) pour blanches, le terme de *passing* a été adopté – tant dans le langage courant que dans les études scientifiques – en référence à d'autres appartenances sociales comme la classe, la sexualité, ou le genre<sup>3</sup>. Dès 1967, le sociologue Harold Garfinkel (2007 [1967]) l'utilise dans son étude de cas portant sur une femme trans, Agnès. Le *passing* constitue désormais un terme couramment employé par les personnes concernées, au sens de *passer pour* cis. Pour *passer pour* cis – sachant que pour les démarches liées à la transition, le statut de trans est déjà connu –, il faut remplir certaines conditions pratiques. La première est d'être perçu-e socialement et physiquement comme appartenant à la catégorie de sexe dans laquelle on a choisi de s'établir. La seconde est d'avoir des papiers d'identité qui correspondent à cette identité sociale, juridique et administrative.

Le *passing* comprenant une dimension à la fois active et passive (*passer pour/se faire passer pour*), il recouvre une part de performance. « Faire le genre », pour reprendre la

2. Cis est l'antonyme de trans. Les personnes cis s'identifient à la catégorie de sexe qui leur a été assignée à la naissance.

3. Le récent dossier « *Passing* » coordonné par Bastien Bosa, Julie Pagis et Benoît Trépied dans la revue *Genèses* (2019) en donne un aperçu.

célèbre expression de Candace West et Don Zimmerman (2009 [1987]) consiste entre autres à apprendre à « faire genre ». « Faire le genre consiste à gérer les circonstances de telle sorte que, quelles que soient les particularités des situations, ce qui en ressort soit vu et visible comme étant, dans le contexte, approprié ou *inapproprié* au genre » (West, Zimmerman, 2009 [1987], p. 45). Dans des circonstances administratives, beaucoup se résolvent, après quelques expériences malheureuses, à rendre compte de leur catégorie de sexe de sorte qu'elle paraisse appropriée. Là où les jeunes – souvent plus engagé-e-s que leurs aîné-e-s – et les novices tendent à opter pour une transparence risquée (en faisant leur *coming-out* par exemple), d'autres, souvent plus âgé-e-s, semblent avoir acquis plus de tactiques de *passing*. D'une certaine manière, les services publics participent d'une socialisation à la stratégie en matière de genre. Dans ces stratégies, *passer pour* cis ne suffit cependant pas toujours. Loin d'être réductible à une opposition entre visibilité et invisibilité, le placard est à penser en plusieurs dimensions et de manière intersectionnelle (Beaubatie, 2019). Du côté des administrations, la respectabilité se loge dans des conduites de genre, mais aussi de race et de classe. Par ailleurs, les usagers-ères sont plus ou moins critiques vis-à-vis des cases qu'on leur demande de cocher : certain-e-s apprécient même de bousculer les catégories des services publics, ce dont ils-elles peuvent tirer des rétributions symboliques.

Pour toutes ces raisons, ce texte est traversé par une réflexion sur la mesure scientifique des discriminations. Les déclarations de discriminations suffisent-elles à les évaluer ? Comment démêler les paramètres objectifs et subjectifs qui s'entremêlent dans l'expérience que les personnes en font (Primon, 2011) ? Ce dialogue entre objectivité et subjectivité est désormais central dans les enquêtes sur les discriminations, notamment sur la base des origines (Lesné, 2015), ou dans les enquêtes sur les violences envers les femmes – l'introduction d'échelles de gravité estimée des violences étant à ce sujet révélateur – ou envers les LGBT (Trachman, Lejbowicz, 2021). Le fait qu'un groupe social déclare plus de discriminations qu'un autre ne signifie pas forcément qu'il est, de fait, plus discriminé. Il peut aussi simplement disposer de plus de ressources pour parvenir à mettre des mots sur de tels épisodes et, selon ses caractéristiques sociales, il peut y voir des événements plus ou moins graves. À cela s'ajoute le fait que les discriminations sont plurielles et composites. Bien qu'ils soient distincts dans la loi, les motifs de discrimination s'articulent et se coproduisent parfois, comme l'ont montré les réflexions autour des politiques antidiscriminatoires dans les études sur l'intersectionnalité (Crenshaw, 2005 [1991]). Les discriminations sur la base de l'identité de genre sont aussi parfois des discriminations directes ou indirectes sur d'autres bases, et elles peuvent être qualifiées de différentes manières par les individus.

Les pages qui suivent s'attellent à décrypter de telles nuances, dans des services publics aussi variés que La Poste, la police ou encore l'hôpital. Dans l'enquête « Trans et santé sexuelle » de l'INSERM, 30,7 % des personnes trans déclarent avoir déjà été discriminées au moins une fois par du personnel administratif (un chiffre supérieur à celui de la principale étude états-unienne sur le sujet). Pour comparaison avec une population victime de « fortes discriminations systémiques » mais non exclusive de la population trans (Défenseur des droits, 2020), 23 % descendant-e-s de parents immigré-e-s de l'enquête « Trajectoires et origines » (Safi, Simon, 2013) déclarent avoir déjà subi une ou plusieurs discrimination(s) dans des services publics et administrations (ces derniers n'incluant pas l'éducation, le logement et la santé, où les discriminations sont moindres). L'enjeu est ici de décomposer les

déterminants des discriminations envers les trans – de même que les appartenances sociales, logiques d'action et de pensée permettant à plus de deux tiers des trans d'y échapper, de ne pas les percevoir et/ou les déclarer –, sachant que les données présentées portent uniquement sur le *sentiment* de discrimination rapporté par les personnes et non sur les discriminations qualifiables pénalement au regard de la loi.

La première partie expose les déterminants statistiques de la déclaration de discriminations administratives. Elle met en évidence les effets des modalités de la transition ainsi que de différents paramètres sociaux, parmi lesquels l'âge figure en bonne place. La seconde partie se penche ensuite sur les situations de discrimination et sur les manières qu'ont les trans de composer avec les catégories et normes de genre des services publics. Il apparaît alors que les comportements et perceptions des individus varient selon les caractéristiques sociales et les situations, mais tendent aussi à évoluer au fil de l'existence.

### Encadré 1. Une enquête par méthodes mixtes

Cet article se fonde sur une enquête par questionnaire et sur des entretiens biographiques auprès de personnes trans. De nombreuses études sur les discriminations s'en tiennent à des données chiffrées. Or, les statistiques ne permettent pas à elles seules de retranscrire comment ces épisodes prennent place dans des situations et des parcours de vie. Par ailleurs, l'analyse « toutes choses égales par ailleurs » est un modèle purement théorique : dans le monde social, il est impossible de dissocier les effets de différents paramètres (Bereni, Chappe, 2011 ; Jugnot, 2019). Ceux-ci sont enchevêtrés dans les interactions, dans les constructions subjectives – qui peuvent conduire à revendiquer ou non son statut trans, ce que l'enquête statistique ne permet pas d'objectiver – et dans le traitement qui est réservé à chacun-e. Tout en gardant à l'esprit quels paramètres influent le plus sur la déclaration de discriminations d'un point de vue quantitatif, l'analyse qualitative permet de penser l'articulation de ces paramètres, tout en décrivant comment l'expérience des discriminations se trouve modelée par les trajectoires individuelles et les situations d'interaction.

Le volet quantitatif consiste en des analyses secondaires de l'enquête « Trans et santé sexuelle » de l'INSERM dirigée par Alain Giami en 2010. Menée par questionnaire auto-administré auprès de personnes recrutées par le biais d'associations trans et de praticien-ne-s prenant en charge des trans, cette enquête présente un échantillon de convenance de 381 répondant-e-s. Réalisée auprès d'un échantillon distinct, l'enquête qualitative comprend 28 entretiens biographiques menés entre 2012 et 2014 auprès d'hommes trans, femmes trans et personnes non binaires qui résident en France. Les participant-e-s à l'enquête qualitative ont été recruté-e-s par un appel diffusé par des associations trans, ainsi que *via* des forums internet et des lieux de sociabilité. Les enquêté-e-s peuvent se situer à différents stades de leur changement de sexe et présenter différentes modalités de transition en termes d'identification de genre comme de médicalisation et de judiciarisation. Ils et elles présentent par ailleurs une diversité de milieux d'origine, de positions sociales, de modalités de racisation et de catégories de sexe assignées à la naissance.

Dans cette recherche, les deux échantillons sont indépendants. Les résultats des deux volets n'ont été mis en regard qu'au stade de l'interprétation. Les analyses quantitatives présentées se penchent principalement sur un indicateur : les discriminations « par un professionnel d'administration » (la question posée étant à réponses multiples : « vous

avez été discriminé par :... »). Si ce terme d'administration ne correspond pas nécessairement à un service public, il importe de préciser que lorsque la question des difficultés administratives est abordée en entretien, c'est presque toujours sur les services publics (poste, hôpital ou police par exemple) que se portent les réponses. Comme ce fut le cas pour Yasmine Siblot dans son enquête sur les services publics dans les quartiers populaires (2006), les enquêté-e-s ont tendance à assimiler ces deux termes et à utiliser celui d'« administration » pour parler des services publics.

Certaines nuances peuvent manquer aux analyses présentées en raison des limites des données. Dans le volet quantitatif, le type de service public n'est pas renseigné. Il l'est dans les données qualitatives, mais les faibles effectifs pour chaque contexte spécifique ne permettent pas des analyses poussées. Or, le sentiment de discrimination des usagers-ères peut varier selon les secteurs (Lorcerie, 2010) et selon les profils sociaux des agent-e-s de ces secteurs. Autre limite de l'enquête quantitative : les épisodes de discriminations ne peuvent être datés. Dans l'enquête qualitative, les épisodes relatés se situent majoritairement dans les 5 ans ayant précédé l'enquête ; lorsque ce n'est pas le cas et qu'il s'agit d'événements plus anciens, cela est mentionné spécifiquement dans l'article.

## Des discriminations multifactorielles mais surtout liées à l'âge

Les déclarations de discriminations administratives sont inégalement réparties dans la population trans. Elles varient selon les modalités de la transition, notamment en matière de modifications corporelles, de changement d'état civil et d'identification de genre, ainsi qu'en fonction des caractéristiques sociales des personnes du point de vue de l'âge ou encore de la catégorie de sexe assignée à la naissance. Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » permet de démêler les effets de chacune des variables. Entre autres facteurs déterminants, ce traitement statistique fait apparaître le poids de l'âge dans de telles déclarations.

### Des déclarations variables selon les modalités de la transition

L'apparence corporelle est un premier paramètre qui influence sur la déclaration de discriminations. La prise d'hormones, notamment, présente des effets notoires. 32,8 % de celles et ceux qui prennent un traitement hormonal déclarent avoir subi des discriminations, contre 20,3 % de celles et ceux qui n'en prennent pas (cf. tableau 1), un résultat qui corrobore ceux des quelques enquêtes précédentes (Shires, Jaffee, 2015 ; Klein *et al.*, 2018 ; Alizaga *et al.*, 2021). Ce phénomène peut être lié au décalage qui advient entre l'apparence physique et les papiers d'identité lors de la transition. Alors que l'individu pouvait auparavant *passer* dans sa catégorie de sexe d'origine, il se retrouve, avec les changements induits par les hormones, dans une situation où son apparence est en inadéquation avec le sexe qui est toujours inscrit sur ses papiers. Une telle configuration suscite des refus et des demandes de justifications de la part des représentant-e-s des services publics, qui peuvent alors être perçu-e-s comme étant plus ou moins discriminants. Le différentiel pointé ici n'est pas lié à une ancienneté particulière de la transition chez celles et ceux qui prennent des hormones

**Tableau 1 : Statistiques descriptives des discriminations administratives déclarées**

Variables	n	% <sup>a</sup>	p
<b>État civil à la naissance</b>			***
Féminin	77	27,4	
Masculin	40	41,7	
<b>Âge</b>			**
Moins de 25 ans	40	34,2	
Entre 25 et 34 ans	30	25,6	
Entre 35 et 44 ans	20	17,1	
45 ans et plus	27	23,1	
<b>Âge début de transition</b>			***
Moins de 25 ans	43	36,8	
Entre 25 et 34 ans	29	24,8	
Entre 35 et 44 ans	17	14,5	
45 ans et plus	28	23,9	
<b>Changement d'état civil</b>			**
Oui	64	37,7	
Non	53	25,6	
<b>Identification de genre</b>			***
Non-binaire	61	39,9	
Homme ou femme	51	24,6	
<b>Militantisme<sup>b</sup></b>			**
Oui	47	39,8	
Non	70	26,6	
<b>Prise d'hormones</b>			**
Oui	103	32,8	
Non	13	20,3	
<b>Ancienneté du début de la transition</b>			**
Moins de 5 ans	69	26,7	
5 à 15 ans (inclus)	27	44,3	
16 ans et plus	16	34,8	

\*\*\*  $p < 0,01$  ; \*\*  $p < 0,05$  ; \*  $p < 0,1$ .

Effectif : 381 ; champ : personnes estimant poursuivre ou avoir poursuivi une transition de genre.

<sup>a</sup> Part de personnes ayant déclaré une ou plusieurs discriminations administratives ; <sup>b</sup> dans le questionnaire, les modalités du militantisme n'étaient pas précisées. Néanmoins, le fait de militer était distingué du fait de fréquenter des associations pour y obtenir des informations médicales et juridiques sur la transition.

Lecture : 41,7 % des personnes dont l'état civil à la naissance était masculin déclarent avoir déjà été discriminées par du personnel administratif.

Notes : le tableau n'inclut pas les non-réponses à la question sur les discriminations administratives ; l'enquête ne comprend pas d'indicateur ayant trait aux origines (modalités de racisation).

Source : enquête « Trans et santé sexuelle » de l'INSERM de 2010, dirigée par Alain Giami, financée par la direction générale de la Santé.

par rapport à celles et ceux qui n'en prennent pas ou pas encore – sachant que le risque d'avoir subi des discriminations peut augmenter au fil du temps – car la date moyenne de démarrage de la transition est quasi-identique pour les deux profils. Toutefois, on note que l'ancienneté du changement de sexe a un impact sur le fait de déclarer ou non des discriminations en provenance d'administrations. 26,7 % de celles et ceux dont le début de la transition date de moins de cinq ans en rapportent, contre 44,3 % de celles et ceux qui ont commencé depuis cinq à quinze ans et contre 34,8 % de celles et ceux pour qui cela a débuté il y a seize ans ou plus. Cette diminution de la déclaration au-delà du seuil des seize ans peut être rapportée à un possible effet de lissage biographique, les personnes pouvant minimiser l'importance que ces événements ont eue pour elles à l'époque.

La déclaration de discriminations est également structurée par la variable du changement de sexe à l'état civil, comme cela a déjà été observé dans la littérature (Shires, Jaffee, 2015). 37,7 % des personnes ayant changé de sexe à l'état civil déclarent avoir déjà subi des discriminations administratives, contre 25,6 % de celles qui vivent toujours avec leurs papiers d'origine. Dans ce cas précis, le paramètre de l'ancienneté de la transition peut interférer : les personnes ayant changé d'état civil ont commencé leur transition en moyenne 2,3 ans avant l'enquête contre 1,8 an avant pour celles qui ont un état civil inchangé : les premières ont donc eu plus le temps d'expérimenter des discriminations que les secondes. Mais le fait que les individus ayant changé d'état civil subissent plus de discriminations peut aussi être associé à des difficultés à réaliser ce changement d'état civil et à le rendre effectif auprès des services publics. Après cette procédure, des démarches doivent être réalisées pour la faire reconnaître, en particulier auprès des services publics qui ont déjà enregistré l'ancienne identité. La personne concernée peine souvent à instaurer son nouveau statut. Mais si ces facteurs liés aux pratiques de la transition sont décisifs dans les discriminations subies, d'autres paramètres de l'ordre de l'identification interviennent également.

En matière de discriminations, la question de l'identification de genre est déterminante. Dans les données présentées ici, la non-binarité apparaît comme un facteur de discrimination supplémentaire, alors même que dans une enquête états-unienne, c'est la binarité qui semble plus préjudiciable<sup>4</sup> (Klein *et al.*, 2018). 39,9 % des personnes qui ne s'identifient ni comme homme, ni comme femme, déclarent avoir déjà été discriminées par un-e professionnel-le de l'administration, contre 24,6 % de celles et ceux qui se disent « homme » ou « femme ». Pourtant, les non-binaires ont moins recours que les autres au changement d'état civil, peut-être du fait de l'impossibilité de bénéficier de documents d'identité autres que féminins ou masculins (31,6 % d'entre elleux y ont eu recours, contre 53,4 % des autres).

Un autre paramètre se trouve cependant lié à cette question de la non-binarité : il s'agit de l'engagement. Les personnes qui s'identifient comme non binaires sont souvent des militant-e-s. 45,7 % d'entre eux et elles rapportent une activité militante au sein d'une association trans, contre seulement 20,3 % de celles et ceux qui se décrivent comme « homme » ou « femme ». De manière générale, les militant-e-s déclarent davantage de discriminations : 39,8 % d'entre eux-elles disent avoir déjà été discriminé-e-s par une administration, contre 26,6 % de celles et ceux qui ne militent pas. Une hypothèse plausible est que les personnes

4. Ce résultat peut être lié au fait que les effets de la variable du changement d'état civil ne sont pas contrôlés et renseignés dans cette enquête.

engagées revendiquent davantage leur statut trans dans l'interaction, chose qui peut susciter de vives réactions. Par ailleurs, la politisation influe sur la perception des discriminations (Giraud *et al.*, 2016). Le militantisme peut contribuer à transformer un constat – par exemple un constat d'incompréhension ou d'hostilité de l'interlocuteur-trice – en grief, voire en plainte (Felstiner *et al.*, 1980). Les militant-e-s disposent de certaines ressources pour identifier les discriminations sur la base de l'identité de genre lorsqu'elles adviennent. Ainsi, une hypothèse possible à ce propos pourrait être que les militant-e-s ne sont pas forcément en soi plus discriminé-e-s, mais qu'ils-elles sont plus à même de percevoir les discriminations à leur rencontre. Au-delà des paramètres directement liés à la transition, d'autres facteurs d'ordre sociodémographique peuvent également influencer sur les discriminations et leur perception.

### L'effet prédominant de l'âge

Comme cela a déjà été relevé (Klein *et al.*, 2018), les jeunes trans semblent particulièrement touché-e-s par les discriminations dans les services publics. 34,2 % de celles et ceux qui ont moins de 25 ans rapportent avoir été discriminé-e-s par une administration, contre 25,6 % de celles et ceux qui ont entre 25 et 34 ans, 17,1 % de celles et ceux qui ont entre 35 et 44 ans et 23,1 % des 45 ans et plus. On retrouve des chiffres similaires pour la variable de l'âge en début de transition. 36,8 % des personnes qui ont entamé leur transformation à moins de 25 ans déclarent des discriminations, contre 24,8 %, 14,5 % et 23,9 % de celles et ceux qui l'ont entamée respectivement dans les tranches 25-34 ans, 35-44 ans et 45 ans et plus. À propos de l'âge, plusieurs hypothèses peuvent être avancées. D'abord, les jeunes trans sont davantage socialisé-e-s à reconnaître les discriminations sur la base de l'identité de genre que leurs aîné-e-s. Avec le développement et la médiatisation croissante des luttes LGBT, ils-elles disposent d'une pluralité de ressources pour se construire – mais aussi pour se défendre – en matière de genre. Il y a ici un effet de génération qui se joue et qui est loin de ne concerner que les personnes trans : les contraintes de la binarité sexuée sont majoritairement dénoncées par les jeunes générations (Trachman, Lejbowicz, 2018 ; Beaubatie, 2021). Deuxième hypothèse : indépendamment de leur transition, les jeunes trans peuvent se trouver malmené-e-s parce qu'ils sont jeunes. Le fait d'être perçu-e comme jeune est à l'origine de certains préjugés, bien que l'âgisme soit plus marqué à l'égard des ancien-ne-s (Rennes, 2019). Dernière hypothèse, qui s'avérera peut-être la plus puissante dans la suite du texte : parce que les jeunes sont encore relativement préservées des violences administratives, ils-elles n'anticipent pas toujours la potentielle hostilité des services publics et s'en trouvent particulièrement affecté-e-s.

La question de l'âge est étroitement liée à celle du sexe assigné à la naissance, les personnes initialement assignées au féminin transitionnant plus jeunes que celles qui ont été assignées au masculin. L'âge médian du début de la transition est de 25,4 ans pour les premiers et de 37,4 ans pour les secondes. Cet écart d'âge est à mettre en regard avec la tolérance asymétrique de la transgression de genre : les ascensions de sexe sont mieux tolérées que les déclassements. Parce qu'elles sont particulièrement exposées à l'isolement et à la marginalisation, nombreuses sont les femmes trans qui attendent l'approche de la cinquantaine avant de s'engager dans un changement de sexe (Beaubatie, 2021). Or, l'âge en début de transition est corrélé à la déclaration de discriminations administratives. Ainsi,

l'âge en début de transition peut influencer sur les différences de déclarations entre hommes et femmes trans. Comme dans une enquête états-unienne citée plus haut (Klein *et al.*, 2018), on observe que les hommes trans déclarent davantage de discriminations que les femmes trans. 41,7 % des premiers déclarent des discriminations administratives, contre 27,4 % des secondes. Un élément explicatif peut être que les hommes trans sont moins bien connus que les femmes trans du fait de la médicalisation – et de la médiatisation – préférentielle de celles-ci tout au long du siècle dernier (Beaubatie, 2016). Ainsi, leurs interlocuteurs-trices peuvent se montrer d'autant plus suspicieux-ses qu'ils-elles croient que le changement de sexe ne se décline qu'au féminin.

Le poids respectif des différents paramètres liés aux déclarations de discriminations peut être mesuré « toutes choses égales par ailleurs ». Dans la régression logistique, les variables incluses sont : le fait de prendre ou non des hormones, le fait d'avoir réalisé ou non un changement d'état civil, l'ancienneté de la transition, l'identification de genre (homme/femme ou non-binaire), le fait d'avoir ou non une activité militante, la tranche d'âge, le sexe de l'état civil à la naissance et l'âge en début de transition. Si, toutes choses égales par ailleurs, le sexe inscrit à l'état civil à la naissance et la tranche d'âge au moment de la passation du questionnaire ne semblent pas avoir d'effet significatif sur les discriminations, il n'en est pas de même pour l'âge en début de transition, dont l'effet supplante largement ceux des autres variables. En effet, les personnes ayant entamé leur transition à moins de 25 ans ont près de cinq fois plus de risque de déclarer des discriminations administratives que celles qui ont entamé leur transformation à 45 ans ou plus (cf. tableau 2). Concernant les hormones, leur effet n'apparaît pas comme significatif, à la différence du changement de sexe à l'état civil : les personnes qui ont changé d'état civil sont 1,4 fois plus susceptibles que les autres de rapporter des discriminations. L'ancienneté du changement de sexe présente aussi un effet notable : les personnes dont la transition remonte à 5 à 10 ans ont 1,8 fois plus de risque de déclarer des discriminations que celles dont la transition date de moins de 5 ans. Enfin, les effets du militantisme n'apparaissent pas significatifs, alors que ceux de la non-binarité s'expriment : les non-binaires ont 1,7 fois plus de risques de déclarer des discriminations que celles et ceux qui s'identifient comme « homme » ou « femme » : dans ce modèle, ce n'est pas l'engagement des non-binaires qui favorise la déclaration de discriminations, mais bien la non-binarité elle-même. Pour saisir les mécanismes qui sous-tendent ces résultats, des analyses compréhensives s'avèrent nécessaires.

## Composer avec les catégories des services publics

Les rapports aux services publics tendent à évoluer au fil de la vie. La posture transparente qui consiste à révéler son statut trans est souvent un pari de jeunes et, dans une certaine mesure, de novices. *In fine*, le *passing* cis s'avère être un horizon commun pour tous-tes, beaucoup se ravisant après quelques épisodes difficiles. Toutefois, les trans ne sont pas condamnés-e-s à l'invisibilité : une fois leurs conditions de vie et leur reconnaissance assurées, celles et ceux qui disposent de suffisamment de capitaux peuvent se permettre de se montrer non conformes aux catégories des services publics sans se trouver menacés-e-s.

**Tableau 2 : Régression logistique relative à la déclaration de discriminations administratives**

Variables indépendantes	Coefficient	p
<b>État civil à la naissance</b>		
Féminin	1,6	NS
Masculin	ref.	
<b>Âge</b>		
Moins de 25 ans	1,1	NS
Entre 25 et 34 ans	1,0	NS
Entre 35 et 44 ans	0,9	NS
45 ans et plus	ref.	
<b>Âge début de transition</b>		
Moins de 25 ans	<b>4,9</b>	**
Entre 25 et 34 ans	<b>1,9</b>	**
Entre 35 et 44 ans	1,2	NS
45 ans et plus	ref.	
<b>Changement d'état civil</b>		
Oui	<b>1,4</b>	**
Non	ref.	
<b>Identification de genre</b>		
Non-binaire	<b>1,7</b>	***
Homme/femme	ref.	
<b>Militantisme</b>		
Oui	1,1	NS
Non	ref.	
<b>Prise d'hormones</b>		
Oui	2,0	NS
Non	ref.	
<b>Ancienneté du début de la transition</b>		
Moins de 5 ans	1,3	NS
5 à 15 ans	<b>1,8</b>	**
Plus de 16 ans	ref.	

\*\*\*  $p < 0,01$  ; \*\*  $p < 0,05$  ; \*  $p < 0,1$ .

Effectif : 381 ; champ : personnes estimant poursuivre ou avoir poursuivi une transition de genre.

Lecture : les personnes qui ont entamé leur transition à moins de 25 ans ont 4,9 fois plus de risque de déclarer des discriminations administratives que celles qui ont commencé leur changement de sexe à 45 ans ou plus.

Enquête « Trans et santé sexuelle » de l'INSERM de 2010, dirigée par Alain Giami, financée par la direction générale de la Santé.

## Se révéler : un pari de jeunes novices

Dans les services publics, une première option consiste à se révéler. Il peut s'agir de faire son *coming-out*, par exemple pour justifier de l'inadéquation entre son apparence et ses papiers. Les jeunes en début de transition – qui n'ont pas encore fait l'expérience de beaucoup de violences administratives et appartiennent par ailleurs à des générations pour qui la visibilité trans relève parfois de l'évidence – adoptent plus aisément ce registre d'action que celles et ceux qui ont davantage de recul. Le *coming-out* n'est pas toujours compris ni bien reçu et les difficultés qu'il peut susciter sont vécues plus intensément par les jeunes qui en font la découverte que par celles et ceux qui sont plus âgé·e·s. Dans l'extrait suivant, Nicolas, un FtM (d'apparence masculine) de 22 ans ayant entamé sa transition à 20 ans, fait le récit de ses mésaventures à la poste, alors qu'il cherche à récupérer un colis.

Genre à la poste par exemple. Ils sont tellement... Ils ont été tellement horribles. J'ai cru que j'allais en prendre un pour taper sur l'autre.

– Qu'est ce qui s'est passé ?

– J'ai reçu un colis mais je ne voulais pas le recevoir à mon nom féminin. Du coup, c'était Nicolas, sauf que je n'ai pas de carte d'identité au nom de Nicolas. J'ai une attestation de formation 125 [scooter 125 m<sup>3</sup>], de scooter 125, ça, c'est au nom de Nicolas. J'ai quelques petits papiers comme ça au nom de Nicolas, et je me suis dit que ça allait passer à la poste. [...] Elle [l'agente de la poste] a vu que le prénom n'était pas pareil. Donc j'avais ma carte de formation 125. Mon passe Navigo aussi, je l'ai fait changer. Mais elle n'a pas voulu comprendre. Elle a appelé ses collègues. Il y avait la queue jusqu'à dehors. Elle parlait fort. Tout le monde a bien compris. « Mais c'est une fille qui veut devenir un garçon, alors comment ça marche ? » Bref. Elle ne voulait pas comprendre. Elle parlait très fort.

– Tu as dû t'expliquer.

– J'ai dû m'expliquer. Et ils n'étaient vraiment pas discrets. Ils auraient pu aller se concerter ailleurs. À l'arrière-boutique, ou me prendre à part pour que je leur explique. Là, c'était une horreur. Alors que la photo sur la carte d'identité, c'est quand même ressemblant à ma gueule. J'ai la formation 125, c'est la même photo que ma carte d'identité. Ça n'est juste pas le même prénom. Des choses comme ça, c'est... Je sors de là, je bouillonne quoi (Nicolas<sup>5</sup>, 22 ans).

En dépit de ce que Nicolas considère être des efforts pour fournir des papiers justifiant de son identité et cela, après s'être outé en pensant que cela simplifierait les choses, ce FtM n'échappera pas à une mise en question douloureuse et publique de surcroît. Pour des jeunes adultes ayant commencé leur transition tôt dans la vie, ce type d'événement est vécu sur le registre du choc et de la colère (un facteur qui joue dans leur plus grande propension à déclarer les discriminations). Après de telles expériences, ils-elles tendent à se raviser dans la confiance qu'ils-elles peuvent octroyer en empruntant la stratégie du *coming-out*. Cependant, les risques associés au *coming-out* ne sont pas les mêmes pour tous·tes.

Si les hommes trans rapportent plus de discriminations administratives que les femmes trans, ce sont en réalité les hommes trans racisés qui en expérimentent le plus. Dans l'enquête « Trajectoires et origines », il est également noté que les femmes sont moins

5. Nicolas, étudiant en M2 comptabilité. Mère : employée (banque). Père : ouvrier. Hormones : oui. Changement d'état civil : en cours. Début de transition à 20 ans.

confrontées à des épisodes discriminatoires que les hommes, bien que ce traitement différencié dépende des sphères étudiées : cela est vrai dans l'éducation et la fréquentation des services, pas dans le logement et le travail, et la tendance s'inverse en matière de santé (Safi, Simon, 2013). L'enquête de l'INSERM ne comprend ni indicateur d'origines ni distinction de sphères ; en revanche, l'enquête qualitative montre que les documents d'identité des personnes trans sont passés au crible et qu'en cas de non-concordance de la catégorie de sexe, les hommes racisés sont les plus soupçonnés. Mickaël, FtM sous hormones, a une apparence masculine mais n'a pas encore changé d'état civil. Dans l'extrait qui suit, il expose une situation dans laquelle il tente de faire son *coming-out* au guichet de La Poste pour récupérer un courrier recommandé.

Après, je t'avoue que quand tu es renoi [noir], le fait d'avoir une carte d'identité qui n'a pas le bon genre, le bon prénom, honnêtement, les gens me laissaient plus penser qu'ils n'en avaient rien à foutre de ma transition. C'était clairement l'idée que j'étais sans papiers. Que j'avais une fausse carte. Et moi, j'ai dit à un mec une fois : « Mais Monsieur, on dirait que vous faites comme si c'était une fausse carte. » Il me dit : « Je ne sais pas, on voit de tout. » Je lui dis : « Mais vous ne pensez pas que j'aurais fait une fausse carte avec le bon genre ? Pourquoi j'aurais fait une fausse carte avec des prénoms de meuf ? » Il me dit : « On fait ce qu'on peut. » [...]

– Ils n'y ont peut-être même pas pensé, au fait que tu aies pu transitionner, en voyant tes papiers...

– Ah non, non, non ! Ils ne comprennent rien. Ils pensent que trans, c'est toujours MtF (Mickaël<sup>6</sup>, 25 ans).

L'interprétation que Mickaël fait de cette expérience diffère de celle de Nicolas. Pour Mickaël, un autre paramètre entre en jeu, ce FtM ayant été sujet à des discriminations racistes bien avant sa transition, discriminations qu'il est désormais en mesure d'identifier, sachant par ailleurs qu'il est engagé dans des luttes antiracistes. En cela, il n'est pas certain que Mickaël aurait déclaré un tel événement comme une discrimination sur la base de l'identité de genre dans une enquête quantitative. Il aurait tout aussi bien pu la considérer – et c'est d'ailleurs ce qu'il exprime ici – comme une discrimination sur la base des origines. Néanmoins, si les discriminations sur la base de l'identité de genre peuvent effectivement se révéler être des discriminations directes ou indirectes sur d'autres bases, de tels épisodes peuvent convaincre les personnes trans d'entamer un changement d'état civil.

Le fait de changer d'état civil dans le but de *passer* ne protège cependant pas des discriminations liées au dévoilement. Toutes choses égales par ailleurs, le changement d'état civil s'avère même être un paramètre amplificateur des discriminations déclarées (cf. tableau 2). Ce phénomène peut être rapporté aux difficultés du processus de changement d'état civil lorsqu'il s'agit de faire modifier ses divers dossiers et documents. Mais il est aussi dû au fait que, dans certains contextes, il n'est pas possible de dissimuler sa trajectoire de transition. De ce point de vue, il importe de préciser que le fait de se révéler ne constitue pas toujours un pari de jeunes novices ; il peut aussi s'agir d'un passage obligé, quels que soient l'âge de la personne et l'ancienneté de sa transition. L'extrait suivant, dans lequel Audrey se présente dans un centre d'imagerie médicale, en atteste.

6. Mickaël, chargé de mission dans une association. Mère : professeure des écoles. Père : pilote de ligne. Hormones : oui. Changement d'état civil : non. Début de transition à 22 ans.

Une fois [après le changement d'état civil], j'ai eu affaire à une secrétaire médicale qui me demande ma carte de sécurité sociale [qui porte désormais le numéro 2, féminin]. Il fallait que je fasse des analyses de sang et le médecin m'avait dit qu'il fallait lui dire que j'étais encore en phase de transition, donc il ne fallait pas qu'elle se trompe en mettant F à la place de M, parce que sinon, ça faussait tous les résultats. Donc cette secrétaire médicale, j'arrive, je lui donne ma carte Vitale. Elle commence à remplir le document. Je lui dis ce que le médecin venait de me dire : qu'il fallait qu'elle mette à la place d'un F, un M, parce que j'étais encore en transition. Elle commence à me parler de façon sèche : « Oui mais ces analyses, c'est pour vous ou votre mari ? – C'est pour moi. – Alors pourquoi vous voulez que je les mette au masculin ? – Parce que je suis en transition. » Et donc cette femme se lève, elle sort de son poste, elle me regarde. Elle m'évalue du regard, des pieds à la tête. Elle revient à son poste et me dit : « Si vous êtes un homme, alors moi, je suis le père Noël. » Et là, il a fallu que je lui dise devant tout le monde que j'étais transsexuelle (Audrey<sup>7</sup>, 38 ans).

Si le *passing* cis permet d'échapper à bon nombre de discriminations, il peut aussi parfois en générer certaines. En contexte médical par exemple, le fait d'avoir changé d'identité tend à introduire encore plus de confusion chez les interlocuteurs-trices. Quant à la personne requérante, elle est souvent outrée d'être renvoyée à de telles difficultés après avoir effectué tant de démarches (et elle a ainsi peut-être plus de propension qu'autrefois à qualifier l'épisode de discriminatoire). Le *coming-out* est toujours à recommencer (Sedgwick, 2008 [1990]). Pour éviter de se confronter indéfiniment aux ennuis qui peuvent s'ensuivre, nombreux-ses sont celles et ceux qui finissent par s'adresser à des réseaux féministes et LGBT pour obtenir des adresses de praticien-ne-s certifié-e-s *transfriendly*, quitte à payer des dépassements d'honoraires. L'*exit* (Hirschman, 2011 [1970]) peut être une stratégie lorsqu'on en a les moyens, en particulier pour les non-binaires, qui ne sont pas parmi les plus précaires et ont largement recours aux circuits médicaux privés (Beaubatie, 2021).

Pour les non-binaires, la compréhension d'autrui est encore moins assurée que pour les hommes et les femmes trans. Ce phénomène contribue à leur plus grande tendance à déclarer des discriminations dans la régression logistique (cf. tableau 2). Après avoir fait l'expérience de difficultés, iels réalisent que, dans certaines circonstances, « faire le genre est inévitable » (West, Zimmerman, 2009 [1987]). Au fil des difficultés administratives, professionnelles et sociales liées à cette position de genre alternative, beaucoup tendent finalement à arrondir les angles en se déclarant « homme » ou « femme ». Les non-binaires ne peuvent jamais être non binaires jusqu'au bout. De manière générale, la visibilité de la non-conformité de genre est souvent préjudiciable et, si les individus ne le savent pas toujours en début de transition, ils l'apprennent rapidement (ce phénomène contribuant à expliquer pourquoi l'ancienneté de la transition semble devenir un avantage au-delà d'un certain seuil). C'est ce qui conduit la plupart des personnes concernées à adopter des stratégies de *passing* pour se rendre respectables.

## S'engager dans des stratégies de *passing*

Au fil des épreuves qui ponctuent leurs parcours, les jeunes trans doivent apprendre à faire (le) genre. Si le jeune âge au moment de la transition est le facteur qui pèse le plus

7. Audrey, enseignante dans le secondaire. Mère : secrétaire de direction. Père : procureur. Hormones : oui. Changement d'état civil : oui. Début de transition à 34 ans.

dans les discriminations, c'est notamment parce que la recherche du *passing* nécessite souvent un temps d'apprentissage stratégique. Nombreux-ses sont les jeunes qui, au départ, ne souhaitent pas nécessairement *passer* alors que cette démarche est souvent adoptée d'emblée par les générations plus anciennes (Beaubatie, 2019). Mais lorsque les difficultés s'accroissent, ils-elles procèdent à certains arbitrages. Lucas, 30 ans et qui se définit comme « entre-deux », n'a pas encore rencontré beaucoup d'obstacles, mais il entend prendre des décisions au fur et à mesure, notamment vis-à-vis du changement d'état civil qui, jusqu'à la loi de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle de 2016<sup>8</sup>, nécessitait en France de se faire stériliser.

Mon premier conflit papier, ça a été pour entrer dans une exposition sur le genre [rires] ! C'est drôle quand même. Ça n'est qu'un début, je sais qu'il y en aura d'autres. Mais une fois de plus, je me préoccuperai de ça le jour où ça deviendra véritablement un problème. C'est comme ça que j'avance. Et la stérilisation... pfff... je ne projette pas nécessairement d'être enceinte un jour, mais ça m'emmerde beaucoup de devoir... C'est l'obligation, une fois de plus, que je trouve ridicule. De devoir être stérilisé pour ça. Ça, ça m'emmerde. Je trouve ça con et ça m'emmerde. Du coup, le jour où je serai confronté à la situation, je me poserai la question. Mais pour le moment, la question n'est pas... J'essaie de prendre les questions dans l'ordre. Et la question n'est pas là. Le jour où j'envisagerai de changer mes papiers, je me poserai la question (Lucas<sup>9</sup> 30 ans).

L'humour autour de situations administratives ubuesques participe de l'acceptation des épreuves qui ponctuent le parcours de transition. C'est le cas ici chez Lucas, qui rigole des difficultés qu'il a affrontées pour obtenir une réduction dans un musée où se tenait une exposition sur le genre. Lorsque l'enjeu du *passing* n'implique pas de dispositif aussi coercitif qu'une stérilisation non souhaitée, il peut être abordé avec une relative légèreté. Toutefois, beaucoup, comme Lucas, savent que cette légèreté ne pourra pas durer. Les obstacles administratifs peuvent s'avérer être un moteur de la transition en ce qu'ils suscitent des décisions de recours à telle ou telle procédure médicale ou juridique, dans l'optique de redevenir invisible.

Le fait de chercher à *passer* peut être vécu sur le registre de la résignation, mais il peut aussi relever de stratégies dans l'interaction. Si cette logique consiste le plus souvent à se *faire passer* pour une personne cis dans sa catégorie de sexe de destination, il peut aussi s'agir de se *faire passer* pour une personne cis dans sa catégorie de sexe d'origine lorsque l'on n'a pas changé ses papiers. Julien par exemple, demande à sa petite amie de téléphoner à sa place lorsqu'il a besoin d'avoir des échanges avec Pôle Emploi. Sous hormones, ce FtM craint qu'on ne lui raccroche au nez en raison de sa voix grave, une réaction à laquelle il a déjà dû faire face à plusieurs reprises. D'autres, comme Mickaël, se font littéralement passer pour une autre personne qui n'existe pas, en l'occurrence ici une sœur fictive.

8. Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle. Avant cette loi qui démedicalise le changement de sexe à l'état civil, des modifications corporelles jugées irréversibles étaient exigées par la plupart des tribunaux.

9. Lucas, comédien. Mère : secrétaire. Père : gérant d'entreprise (TPE). Hormones : oui. Changement d'état civil : non. Début de transition à 28 ans.

Après le fiasco de ses premières interactions avec la poste (voir *supra*), il se résout à adopter cette stratégie qu'il trouve plutôt amusante.

La dernière fois que j'ai été récupérer un truc recommandé à la poste, c'était il y a huit mois. Je n'avais pas encore mon passeport avec mon visage... donc j'y suis allé en mode « je viens récupérer celui de quelqu'un ». J'étais là : « Ah merde, je n'ai pas mon passeport ! Mais vous voyez bien, on se ressemble. » C'est ça que je faisais à la poste, je faisais genre « je suis mon frère ». « Je suis son frère, j'ai une lettre signée. » Je leur donnais tout. Je disais : « Mais regardez, c'est son adresse. » Ils voyaient bien qu'il y avait une ressemblance. Après, il y a un mec qui a fait : « Oui bon, on voit bien qu'ils se ressemblent. » J'ai fait ça deux fois. Et la deuxième fois, on m'a dit : « Mais Monsieur, on vous a dit qu'il faut venir avec la carte d'identité ! » J'ai dit : « Désolé, j'ai oublié. » J'avais seulement l'autre carte d'identité, la mienne [la « sœur »]. Ça, ça m'amusait. Je pense que c'est amusant quand tu tiens les rênes du truc. C'était un jeu (Mickaël, 25 ans).

L'obligation au *passing* est ici abordée avec humour car il y a une marge de manœuvre. Cette dernière consiste à instrumentaliser le respect de la famille (lien entre les membres d'une même adelphie) dont témoigne l'agent de la poste, contournant ainsi son ignorance présumée vis-à-vis des trans (*a fortiori* des FtM) et sa potentielle discrimination raciste. Mickaël fait ici une distinction entre le rôle à jouer auprès des institutions et sa subjectivité propre, là où d'autres pourraient prendre les choses plus personnellement. Le fait d'avoir étudié en master en sociologie – et d'avoir grandi avec une mère institutrice et un père pilote de ligne – favorise sans doute cette dissociation, qui ouvre un espace intermédiaire dans lequel le rire vient dédramatiser la situation. Si dans une telle situation, tous-tes les trans ne parviennent pas à acter une telle séparation entre catégories d'identification et catégories prescrites, cette approche apparaît pour beaucoup comme un bon compromis pour éviter de s'attirer des ennuis. Cependant, le *passing* de genre ne suffit pas dans tous les contextes : il doit parfois aussi être doublé d'un *passing* de classe.

Certains styles de masculinité et de féminité sont plus légitimes que d'autres dans l'espace social du genre. Si la non-binarité demeure une position de genre particulièrement marginalisée, les hommes et les femmes aussi, peuvent être plus ou moins bien reçu-e-s (comme l'indique l'exemple des hommes trans racisés). Ce constat est manifeste lorsque les personnes sollicitent les services publics pour des questions relatives à la transition. Le statut trans est alors connu et il s'agit non seulement de se montrer conforme aux standards de son sexe, mais aussi de *passer* pour un homme ou une femme suffisamment respectable si l'on souhaite accéder à des ressources médicales et juridiques. Cette double injonction, Nathalie l'avait déjà intégrée lors de son audience au tribunal dans le cadre de son changement de sexe à l'état civil.

Je suis arrivée [dans la salle d'audience] et là, je me suis vendue. Je faisais vingt-trois kilos de moins. J'avais mis une robe moulante. Une longue robe d'hiver, mais en jersey un peu, bleu roi et moulante. J'étais fine, mais avec une poitrine naturelle, pour montrer un corps très féminin tout en étant classique, correcte, propre et tout. J'ai vendu. J'ai expliqué. J'ai fait mon grand truc. Et à la fin, ils m'ont dit : « Je ne vois vraiment pas pourquoi [on vous refuserait le changement d'état civil]... » Hop, vendu. Je sors (Nathalie<sup>10</sup>, 55 ans).

10. Nathalie, enseignante dans le secondaire. Mère : contrôleur des douanes. Père : technicien supérieur. Hormones : oui. Changement d'état civil : oui. Début de transition à 40 ans.

Les femmes trans sont souvent attendues au tournant par les praticien-ne-s et les juges. Alors que la masculinité tend à être représentée sur un mode neutre et invariant, la féminité, elle, se doit d'apparaître comme étant suffisamment « mesurée » (Mardon, 2010) : féminine mais pas vulgaire, sophistiquée mais pas superficielle. Inégalitaire selon le sexe, cette injonction à destination des femmes trans témoigne de l'intrication, dans les services publics, de biais androcentriques et de classe. Une double performance est ainsi à l'ordre du jour dans le cadre du protocole de changement de sexe : apprendre à faire genre, c'est parfois aussi apprendre à faire classe. Dans l'extrait suivant, Giulia se rappelle les consultations à l'hôpital dans le cadre de sa transition, au milieu des années 1980, sachant que ce type de récit se retrouve dans des transitions plus contemporaines.

On y allait [en consultation] avec une pince à linge sur le nez en se disant « Il faut qu'on sorte avec une ordonnance » et puis c'est tout. On était prêt à raconter n'importe quoi n'importe comment, du moment qu'on ressortait avec cette ordonnance. Et je crois que c'était un jeu de dupes, parce qu'ils le savaient très bien de toute façon. Donc voilà, ce petit jeu-là a duré pendant des années. [...] Donc il fallait se faire petite souris. Alors, j'avais des diplômes. Ça, c'était très bien vu. J'étais intelligente et cultivée. C'était très bien vu. Je n'étais pas une affreuse chose peinturlurée. Donc ça, c'était très bien vu. Je portais des jupes sous le genou avec des talons plats. Donc ça, c'était très bien vu. D'ailleurs, je me faisais tout un look pour y aller. Très BCBG.

– Pas comme d'habitude ?

– Si, si, mais bon, je faisais très attention à tout ça, pour que rien ne dépasse, pour que je sois très politiquement correcte. [...] Je pense qu'ils avaient un pouvoir, oui, ils avaient un pouvoir, c'est vrai. Moi, ce pouvoir, je pense, assez intelligemment à l'époque, je n'ai pas essayé de le combattre. Je me suis dit : « Je vais l'utiliser. Je vais l'utiliser pour arriver à mes fins et une fois que je serai arrivée à mes fins, je n'aurai plus besoin de ces gens-là. Bye bye » (Giulia<sup>11</sup>, 50 ans).

Giulia performe ce qui est « bien vu » par le corps médical : son capital universitaire (elle est docteure en sciences du langage), son insertion sociale (une exigence du protocole) et surtout, sa féminité « respectable » (Skeggs, 2015 [1997]). Dans cet extrait, le *passing* de genre apparaît comme étant en quelque sorte conditionné par un certain *passing* de classe : bon chic, bon genre. Cependant, les trans ne sont pas éternellement condamné-e-s à *passer* pour s'en sortir. Une fois leur stabilité sociale et subjective plus ou moins assurée, il arrive qu'ils-elles s'autorisent à faire leur *coming-out*, ne serait-ce que pour bouleverser les standards des services publics.

## Le privilège de la non-conformité

Certain-e-s assument une part explicite de non-conformité de genre. « “Faire” le genre ne consiste pas toujours à se conformer aux conceptions normatives de la féminité ou de la masculinité ; c'est s'engager dans une action *au risque d'une évaluation de genre* » (West, Zimmerman, 2009 [1987], p. 46-47). Pour ne pas s'inquiéter d'une telle évaluation, mieux vaut bénéficier de sécurité matérielle et d'une réflexivité développée. Ce n'est généralement qu'à un stade avancé de la transition que ces deux conditions peuvent être réunies. Sans

11. Giulia, directrice générale adjointe d'un cabinet d'études. Mère : chercheuse. Père : cadre. Hormones : oui. Changement d'état civil : oui. Début de transition à 17 ans.

être dépendante des modifications corporelles et du changement d'état civil, cette posture est avant tout permise par l'âge, par l'expérience de vie, et par une certaine socialisation à la stratégie. Si les jeunes semblent moins conformes que les générations précédentes au typique modèle homme/femme, ce sont paradoxalement les générations plus anciennes qui peuvent davantage se permettre d'assumer la non-conformité. Dans ce type d'attitude, les personnes concernées voient parfois une revanche vis-à-vis de services publics qui les ont tant mis à l'épreuve (qu'il s'agisse d'épreuves relatives à la transition, ou pas). C'est le cas pour Nathalie, qui relate une audition au commissariat à la fin des années 1990, dans le cadre de la contestation d'une amende. Cette amende lui ayant été attribuée, selon elle, de manière abusive en raison de ses papiers d'identité masculins, elle prend un certain plaisir à perturber la policière qui prend sa déposition.

J'ai été convoquée chez les flics au commissariat. J'y suis allée avec Antoine [son compagnon de l'époque] [...]. C'est une jeune qui sortait de l'école de police qui nous accueille : « Bonjour Messieurs-Dames. » S'adressant à Antoine, elle dit : « Monsieur, asseyez-vous là, je vais prendre votre déposition. Madame, allez là-bas. » Moi, je m'assois à la place à côté d'elle. Elle dit : « Non, vous n'avez pas compris. Là, c'est Monsieur. Vous, allez là-bas. » Je dis : « Oui, oui, oui. » Je fais exprès. Je m'amuse un peu [rires]. Elle dit : « Non attendez, là ce dont j'ai besoin, c'est de Monsieur pour la déclaration. Vous Madame, vous allez là-bas. » Je dis : « Oui, je sais, j'ai compris. » Elle dit : « Non, c'est Monsieur. » Je dis : « Oui, vous avez regardé vos papiers ? » « Ah oui, c'est vous, ah oui. » Elle comprend. Je m'assois. « Quel est votre nom, prénom ? Mariée ? – Divorcée. – Divorcée de ? – Madame F. – Ah non, Monsieur F. ? – Non, Madame F. » Putain, elle était paniquée. Elle ne savait plus où elle habitait. Je me suis amusée avec elle. Elle n'y était pour rien, je ne l'ai pas non plus agressée. Elle était complètement larguée. « Quel est le père ? » Je dis : « Le père, c'est moi. » Elle était complètement larguée. On t'emmerde suffisamment, il faut bien s'amuser un peu (Nathalie, 55 ans).

Dans cette interaction, l'assignation de genre se conjugue à une assignation à l'hétérosexualité, ce qui donne à Nathalie davantage de raisons de se réjouir de la confusion qu'elle induit. Comme dans certaines logiques de *passing* (voir *supra*), ce type de posture n'est possible que lorsqu'il y a peu d'enjeux subjectifs et matériels pour la personne. À ce stade, Nathalie n'a plus vraiment besoin de reconnaissance symbolique de la part des administrations. Son identification de genre ne se trouve pas menacée dans une telle situation et cette femme trans ne sera pas précarisée si l'amende est maintenue. Pour certain-e-s cependant, souvent les plus vulnérables socialement, une telle tranquillité n'advient jamais. De ce point de vue, certaines origines et positions sociales favorisent la dissociation entre subjectivité propre et nomenclatures officielles.

En matière de genre, se montrer non conforme relève parfois même d'une logique de distinction. Celles et ceux qui ont les moyens de prendre le risque de la révélation peuvent voir dans cet acte transgressif un marqueur de capacité réflexive qui confère des rétributions symboliques. C'est le cas pour Julien, un homme trans – sous hormones et présentant une apparence masculine – qui me met en garde contre les discours que je vais recueillir auprès de personnes qui, selon lui, ne savent pas vraiment faire la part des choses. Cet enquêteur se distingue de tels récits par la distance qu'il maintient vis-à-vis des catégories administratives.

C'est vrai que tu vas rencontrer des trans qui se plaignent de leur interaction au quotidien. C'est vrai que ça n'est pas forcément des interactions faciles. Des fois, c'est problématique. Comment tu te places dans ces rapports, ça joue beaucoup. Mais à un moment il faut avoir de l'humour. Est-ce que toi tu es la personne qui est sur tes papiers ? Ce que tu es dans la vie, la personne que tu es administrativement ? Non. Je ne vois pas pourquoi c'est si important les papiers. Enfin c'est important pour... t'as besoin de travailler tu vois. Si ça t'empêche de travailler et de vivre ça c'est agaçant. Moi si y avait marqué Karen Cheryl [chanteuse et comédienne française] sur mes papiers, je n'en aurais rien à foutre. C'est un nom de code pour passer... pour avoir... C'est administratif. Pour moi vraiment je ne me définis pas par l'administration. Peut-être que de penser comme ça, ça facilite mes rapports. J'ai un prénom [officiel] hyper-féminin qui ne laisse pas de doute. Mais quand les gens voient mes papiers, ils m'appellent Monsieur quand même. J'ai des réflexions du genre : « Ah mais machin [son ancien prénom], en France, c'est un prénom féminin. – Ah ouais c'est marrant ! » Tu vois. Finalement, en le présentant et en étant cool... Ou alors je suis cool avec [le fait d'être appelé « Madame »] tu vois, si la personne commence à [me] regarder trop, je dis : « Mais oui je suis une femme, ne soyez pas insultant. » Et hop, ils sont tellement mal à l'aise. « Je suis une femme, ne me manquez pas de respect » [rires] (Julien<sup>12</sup>, 30 ans).

Si Julien s'autorise à tant de provocation, c'est entre autres que son rapport à l'emploi n'est pas le même que celui des personnes trans qu'il décrit comme ayant un rapport plus dramatique aux classifications. Photographe *free-lance* dans les réseaux trans, il ne rencontre pas de difficultés à trouver des contrats. Il est par ailleurs soutenu par ses parents, son père étant chef d'entreprise (PME) et sa mère cadre dans une administration publique. Datant de plus de six ans, son parcours de transition ne suscite plus chez lui les angoisses du début. Lorsqu'il me décrit le commencement de son changement de sexe, il avoue que le *passing* était pour lui une priorité à l'époque. Aujourd'hui, cette époque est révolue et il en vient même à porter un regard sévère sur son attitude passée, mais aussi et surtout sur l'attitude de celles et ceux qui sont encore dépendant-e-s du *passing*. Il faut souvent du recul de même qu'un certain nombre de capitaux pour s'assumer non conforme au grand jour et ne pas souffrir des conséquences d'une telle position de genre. Si le *passing* peut avoir pour visée de se montrer respectable aux yeux des autres, la non-conformité aussi peut conférer une forme de respectabilité pour soi et pour ses pairs (dans le milieu trans qu'il fréquente notamment). Cette respectabilité se loge dans une posture critique vis-à-vis de catégories administratives jugées réductrices et archaïques. Il s'agit en quelque sorte de signifier que l'on est au-dessus des considérations trop terre à terre, comme cela a déjà pu être observé dans certaines études sur la socialisation de genre, qui mettent en évidence une posture moins matérialiste parmi les classes les plus aisées (Court, Mennesson, 2015). *In fine*, les plus doté-e-s sont celles et ceux qui semblent avoir le rapport le plus apaisé aux contraintes imposées par l'État et les services publics, un résultat qui rappelle celui d'Alexis Spire (2018) dans son enquête sur l'imposition. Parce qu'ils et elles ont les ressources pour s'en sortir au sein du système – et, parfois, pour le contourner, voire le subvertir – ils et elles s'avèrent être les moins vulnérables aux violences qui peuvent en émaner.

12. Julien, photographe *free-lance*. Mère : cadre. Père : chef d'entreprise (PME). Hormones : oui. Changement d'état civil : non. Début de transition à 24 ans.

## Conclusion

Les discriminations administratives sont nombreuses pour les personnes trans et elles sont plus ou moins marquées selon les profils sociaux. Les jeunes sont particulièrement touché-e-s, quantitativement, mais aussi et surtout subjectivement. Après en avoir fait leurs premières expériences, ils et elles tendent à s'engager dans un apprentissage tactique visant à composer avec les systèmes de classement des services publics. Si la jeunesse correspond à un « temps de l'indétermination » (Trachman, Lebjowicz, 2018) – de même qu'à un temps de l'engagement pour beaucoup de celles et ceux qui ont grandi dans un contexte de visibilité des mouvements trans –, elle est aussi le temps d'une socialisation stratégique permettant de faire face à la violence des catégorisations sociales. Pour les jeunes, la réception de cette violence est d'autant plus douloureuse et révoltante qu'elle ne leur est pas encore familière. Au fil de la vie, ils et elles apprennent donc à se montrer résilient-e-s, mais aussi conformes et respectables. En cela, les passages de la frontière du genre illustrent paradoxalement l'étanchéité des frontières sociales.

Ces frontières peuvent néanmoins être franchies et cela, sans transformer radicalement des dispositions de genre antérieures. Le *passing* peut, quand il est envisagé comme une stratégie, recouvrir un certain pouvoir d'agir (Butler, 2012 [2004]). En performant telle ou telle composante du sexe selon les standards attendus, les individus peuvent faire illusion auprès des administrations sans adhérer à leurs codes et tout en préservant une part de leur intégrité. Qui plus est, les logiques de *passing* diffèrent selon les personnes, les espaces et les interactions ; c'est pourquoi il conviendrait sans doute d'approfondir cette recherche en introduisant des nuances entre les différents types de services publics, de même qu'entre les différents profils sociaux des agent-e-s. Car au fond, se dévoiler au grand jour quel que soit le contexte relève du privilège de rares individus, qui disposent de suffisamment de ressources pour que leur transgression ne soit pas préjudiciable. Ainsi, si les catégories sociales d'homme et de femme sont loin de suffire à tout le monde, elles se révèlent aussi plus hermétiques pour certain-e-s que pour d'autres.

Pour cette raison, l'expérience des discriminations sur la base de l'identité de genre est à géométrie variable. Les individus peuvent être plus ou moins discriminés selon la visibilité de leur statut trans – sachant que l'invisibilité aussi, peut être problématique parfois –, mais ils sont aussi plus ou moins à même de composer avec ces discriminations et de les déclarer. Toutefois, la perception des discriminations évolue au fil de la vie, de ses violences et de ses contraintes, qui constituent autant d'expériences socialisatrices. Elle se transforme aussi au fil des générations et des périodes, ce qui encourage à quantifier les effets de ces dernières dans des recherches ultérieures. Les avancées récentes des droits des trans, l'intensification de leur visibilité sociale et médiatique, ainsi que le développement exponentiel des revendications non binaires, sont autant de mutations juridiques et sociales qui peuvent changer la donne. Selon les époques, les contextes et les cadres de l'interaction, apprendre à faire genre peut se décliner de bien des façons.

**Emmanuel Beaubatie**

CNRS,

Centre européen de sociologie et de science politique (CESSP)

emmanuel.beaubatie@cnrs.fr

## Bibliographie

- ALESSANDRIN, A. (2016), « La transphobie en France : insuffisance du droit et expériences de discrimination », *Cahiers du genre*, 60, p. 193-212.
- ALIZAGA, N., AGUAYO-ROMERO, R., GLICKMAN, C. (2021), « Experiences of Health Care Discrimination among Transgender and Gender Nonconforming People of Color: A Latent Class Analysis », *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity* [en ligne].
- BEAUBATIE, E. (2016), « Psychiatres normatifs vs. trans' subversifs ? Controverse autour des parcours de changement de sexe », *Raisons politiques*, 62, p. 131-142.
- BEAUBATIE, E. (2019), « L'aménagement du placard. Rappports sociaux et invisibilité chez les hommes et les femmes trans' en France », *Genèses*, 114, p. 32-52.
- BEAUBATIE, E. (2021), *Transfuges de sexe. Passer les frontières du genre*, Paris, La Découverte.
- BERENI, L., CHAPPE, V. (2011), « La discrimination, de la qualification juridique à l'outil sociologique », *Politix*, 94, p. 7-34.
- BOSA, B., PAGIS, J., TRÉPIED, B. (2019), « Le passing : un concept pour penser les mobilités sociales », *Genèses*, 114, p. 5-9.
- BUTLER, J. (2012 [2004]), *Défaire le genre*, Paris, Amsterdam.
- CHAPPE, V., EBERHARD, M., GUILLAUME, C. (2016), « La fabrique des discriminations », *Terrains & travaux*, 29, p. 5-19.
- COMMISSAIRE AUX DROITS DE L'HOMME (2009), « Droits de l'homme et identité de genre » [en ligne].
- COURT, M., MENNESSON, C. (2015), « Les vêtements des garçons. Goûts et dégoûts parentaux au sein des classes moyennes », *Terrains & travaux*, 27(2), p. 41-58.
- CRENSHAW, K. (2005 [1991]), « Cartographie des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur », *Cahiers du genre*, 39, p. 51-82.
- DEFENSEUR DES DROITS (2015), « L'accompagnement des salariés et agents trans » [en ligne].
- DEFENSEUR DES DROITS (2020), « Discriminations et origines : l'urgence d'agir » [en ligne].
- DILCRAH (2019), « Fiche pratique sur le respect des droits des personnes trans » [en ligne].
- DIRECTION GÉNÉRALE DES POLITIQUES INTERNES DU PARLEMENT EUROPÉEN (2010), « Les droits des personnes transgenres dans les États membres de l'Union européenne » [en ligne].
- DUBOIS, V. (2010 [1999]), *La Vie au guichet : relation administrative et traitement de la misère*, Paris, Economica.
- FELSTINER, W., ABEL, R., SARAT, A. (1980), « The Emergence and Transformation of Disputes: Naming, Blaming, Claiming », *Law & Society Review*, 15 (3-4), p. 631-654.
- GARFINKEL, H. (2007 [1967]), *Recherches en ethnologie*, Paris, PUF.
- GIRAUD, B., MARCHAND, A., PENISSAT, É. (2016), « Le sentiment de discrimination des représentants du personnel. Une étude à partir des données statistiques et monographiques liées à l'enquête REPONSE », *Travail et Emploi*, 145, p. 87-119.
- GOFFMAN, E. (1975 [1963]), *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Éditions de Minuit.
- GRANT, M., MOTTET, L., TANIS, J., HARRISON, J., HERMAN, J., KEISLING, M. (2011), *Injustice at Every Turn: A Report of the National Transgender Discrimination Survey*, Washington (D. C.), National Center for Transgender Equality and National Gay and Lesbian Task Force.
- HIRSCHMAN, A. (2011 [1970]), *Exit, Voice, Loyalty. Défection et prise de parole*, Bruxelles, Université de Bruxelles.
- JACQUOT, S. (2009), « La fin d'une politique d'exception. L'émergence du *gender mainstreaming* et la normalisation de la politique communautaire d'égalité entre les femmes et les hommes », *Revue française de science politique*, 59 (2), p. 247-277.
- JAUNAIT, A. (2020), « Genèses du droit de l'identité de genre. Approche des configurations sociojuridiques », *Droit et société*, 105, p. 429-451.
- JUGNOT, S. (2019), « Les inégalités se mesurent, les discriminations se constatent », *La Revue de l'IRE*, 98, p. 3-28.
- KLEIN, A., MOUNTZ, S., BARTLE, E. (2018), « Factors Associated with Discrimination in Social-service Settings among a Sample of Transgender and Gender-nonconforming adults », *Journal of the Society for Social Work and Research*, 9 (3), p. 431-448.
- LESNÉ, M. (2015), *La Perception et la mesure des discriminations racistes et sexistes*, thèse de sociologie, Université Paris 8.
- LORCERIE, F. (2010), « Services publics et discrimination ethnique : la question de l'éthique », *Migrations et société*, 131, p. 231-250.
- MARDON, A. (2010), « Construire son identité de fille et de garçon : pratiques et styles vestimentaires au collège », *Cahiers du genre*, 49, p. 133-154.

- NAMASTE, V. (2000), *Invisible Lives. The Erasure of Transsexual and Transgendered People*, Chicago (Ill.), University of Chicago Press.
- PRIMON, J. (2011), « La perception des discriminations au filtre des enquêtes statistiques », *Agora débats/jeunesses*, 57, p. 121-134.
- RENNES, J. (2019), « Déplier la catégorie d'âge. Âge civil, étape de la vie et vieillissement corporel dans les préjugés liés à l'"âge" », *Revue française de sociologie*, 60 (2), p. 257-284.
- REVILLARD, A. (2020), *Des droits vulnérables. Handicap, action publique et changement social*, Paris, Presses de Sciences Po.
- RODRIGUEZ, A., AGARDH, A., OPPONG ASAMOAH, B. (2017), « Self-reported Discrimination in Healthcare Settings Based on Recognizability as Transgender: A Cross-sectional Study among Transgender U.S. Citizens », *Archives of Sexual Behavior*, 47, p. 973-985.
- SALISBURY, M., DENTATO, M. (2016), « An Exploratory Study Examining Needs, Access, and Competent Social Services for the Transgender Community in Phoenix, Arizona », *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 26 (2), p. 119-136.
- SAFI, M., SIMON, P. (2013), « Les discriminations ethniques et raciales dans l'enquête "Trajectoires et origines" : représentations, expériences subjectives et situations vécues », *Économie et statistique*, 464-466, p. 245-275.
- SEDGWICK, E. (2008 [1990]), *Épistémologie du placard*, Paris, Amsterdam.
- SÉNAC, R. (2015), *L'Égalité sous conditions. Genre, parité, diversité*, Paris, Presses de Sciences Po.
- SHIRES, D., JAFFEE, K. (2015), « Factors Associated with Health Care Discrimination Experiences among a National Sample of Female-to-male Transgender Individuals », *Health & Social Work*, 40 (2), p. 134-141.
- SIBLOT, Y. (2006), *Faire valoir ses droits au quotidien. Les services publics dans les quartiers populaires*, Paris, Presses de Sciences Po.
- SKEGGS, B. (2015 [1997]), *Des femmes respectables : classe et genre en milieu populaire*, Marseille, Agone.
- SPIRE, A. (2018), *Résistances à l'impôt, attachement à l'État. Enquête sur les contribuables français*, Paris, Seuil.
- STOTZER, R., SILVERSCHANZ, P., WILSON, A. (2013), « Gender Identity and Social Services: Barriers to Care », *Journal of Social Service Research*, 39 (1), p. 63-77.
- TISSOT, S. (2018), *Gayfriendly, Acceptation et contrôle de l'homosexualité à Paris et à New York*, Paris, Raisons d'agir.
- TRACHMAN, M., LEJBOWICZ, T. (2018), « Des LGBT, des non-binaires et des cases. Catégorisation statistique et critique des assignations de genre dans une enquête sur les violences », *Revue française de sociologie*, 59 (4), p. 677-705.
- TRACHMAN, M., LEJBOWICZ, T. (2021), « lesbiennes, gays, bisexuelles et trans (LGBT) : une catégorie hétérogène, des violences spécifiques », dans BROWN, E., DEBAUCHE, A., HAMEL, C., MAZUY, M. (dir.), *Violences et rapports de genre. Enquête sur les violences de genre en France*, Paris, INED Éditions, p. 355-390.
- WEST, C., ZIMMERMAN, D. (2009 [1987]), « Faire le genre », *Nouvelles questions féministes*, 28 (3), p. 34-61.
- WILLIAMS, C., GIUFFRÉ, P., DELLINGER, K. (2009), « The Gay-friendly Closet », *Sexuality Research & Social Policy*, 6 (1), p. 29-45.