Observatoire National des Discriminations
et de l'Egalité dans le Supérieur

Rapport d'étude n° 26-01

Identité de genre, orientation sexuelle et accès à l'apprentissage : une expérimentation de terrain à Paris

Denis ANNE
(UGE, ERUDITE et TEPP)

Sylvain CHAREYRON
(UPEC, ERUDITE et TEPP)

Yannick L'HORTY
(UGE, ERUDITE et TEPP)

Octobre 2026

Université Gustave Eiffel

Identité de genre, orientation sexuelle et accès à l'apprentissage : Une expérimentation de terrain à Paris

Octobre 2026

Denis ANNE[1] , Sylvain CHAREYRON[2], Yannick L'HORTY [3],

Résumé

Les critères de l'identité de genre et de l'orientation sexuelle figurent parmi les moins testés par la littérature académique sur les discriminations alors que de nombreux acteurs associatifs soulignent la montée des agissements homophobes et transphobes (SOS homophobie, 2026). Dans cette étude, nous prenons la mesure des pénalités associées à un signal d'homosexualité, d'une part, et de transition de genre d'autre part, dans le domaine de l'accès à l'alternance. La méthode est celle du test par correspondance et le domaine couvert est celui de l'accès à un contrat d'apprentissage dans le secrétariat et la comptabilité pour des jeunes titulaires d'un baccalauréat professionnel Gestion et administration, correspondant à un contrat de travail de courte durée où les discriminations devraient être a priori limitées.

En juin 2025, des paires de candidatures fictives à un contrat d'apprentissage ont été envoyées à un échantillon représentatif de 3000 PME parisiennes de tous secteurs d'activité. Les résultats ne permettent de mettre en évidence de différence de traitement statistiquement significative ni pour le signal d'homosexualité, ni pour le signal de transition de genre. Les estimations sont toutefois de sens opposés, respectivement +0,7 et −0,7 point de pourcentage sur un taux de réponse de référence de 2,9 %, et l'intervalle de confiance associé au signal de transition ne permet d'exclure qu'une pénalité supérieure à 60% point.

Mots clés : Discrimination, orientation sexuelle, identité de genre, apprentissage, test par correspondance, Paris

Codes JEL : C81, C93, J16, J71

Cette étude s'inscrit dans le cadre du projet « Mesure LOCales des DIscriminations » (MELODI) qui bénéficie de l'appui de la ville de Paris, dans le cadre de l'appel Paris Recherche dont il est lauréat, et de l'ANCT, ainsi que du suivi de France Urbaine. Nous remercions pour leur accompagnement dans le cadre du comité local de suivi Dora Chikhaoui, Hélène Dureux, Tifenn Cloarec, Nathalie Mondet, Marie-Anne Vernhes, Lamya Monkachi, Marie Lahaye, Sandra Goulmot, Inès Amrani, Morgane Diebold, Virginie Darmon, Mia Raichon, Ursula Duchein et Agnès Monlouis-Felicité. Nous remercions aussi les membres du CAELIF pour leur aide dans la rédaction des scripts de l'étude, ainsi que Denis Anne, François Maheu et Isabelle Walraevens pour leur aide dans la collecte des données. Nos remerciements vont également aux participants à la journée consacrée aux discriminations et l'emploi sur le territoire parisien, organisée le 13 octobre 2025 par la ville de Paris, à la journée d'étude « Lutter contre les discriminations vécues par les étudiant·es LGBTQI+ dans l'ESR », le 16 octobre 2025 à l'université de Lyon, et aux participants au forum Paris Recherche du 2 décembre 2025, pour leurs remarques sur une première version de cette étude.

[1] ERUDITE (EA 437), TEPP (FR 2042), F-77454, Marne-La-Vallée, France, denis.anne@gmail.com

[2] Univ. Paris-Est Créteil, ERUDITE (EA 437), TEPP (FR 2042), F-77454, Créteil, sylvain.chareyron@u-pec.fr, https://orcid.org/0000-0002-1598-1361

[3] Univ. Gustave Eiffel, ERUDITE (EA 437), TEPP (FR 2042), F-77454, Marne-La-Vallée, France, yannick.lhorty@univ-eiffel.fr

1. Introduction

Depuis son introduction dans le droit français par la Loi Egalité et Citoyenneté de 2017, l'identité de genre figure dans la liste des motifs prohibés de discrimination au même titre que celui de l'orientation sexuelle. Au titre des articles 225-1 à 225-4 du Code pénal, un employeur qui refuserait une candidature au motif de l'identité de genre ou de l'orientation sexuelle du candidat s'expose à une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. Selon le Défenseur des Droits, ces discriminations relèvent des LGBTphobies. Pour autant, cette prohibition juridique n'est pas allée de pair avec un intérêt affirmé des chercheurs pour ces thématiques. Identité de genre et orientation sexuelle sont des critères encore peu couverts par la littérature académique sur les discriminations qui reste focalisée principalement sur les critères de l'origine et du genre. Les synthèses réalisées par Valfort (2017), Carcillo et Valfort (2018) et Flage (2020) recensent une vingtaine de travaux publiés dans des revues scientifiques de psychologie, de psychologie sociale, d'anthropologie, de sociologie et d'économie. Ces travaux ont mesuré les pénalités associées à l'orientation sexuelle et dans une moindre mesure encore selon l'identité de genre, dans une trentaine de territoires, à l'aide de la méthode du test par correspondance qui consiste à comparer les chances de réussite de deux candidats à l'embauche fictifs, semblables en tous points à l'exception d'une caractéristique, celle dont on veut quantifier l'effet (Riach & Rich, 2002 ; Bertrand & Duflo, 2017 ; Neumark, 2018). En France, aucune étude de portée scientifique en France n'a encore exploré les pénalités associées à une transition de genre. Une seule étude par testing a été réalisée sur l'orientation sexuelle, à la demande du Ministère de la fonction publique, en signalant cette orientation dans le CV par un engagement bénévole dans une association LGBTI+, en l'occurrence dans la préparation des Gay Games, avec peu de résultats associés à ce signal faible (Challe et al., 2018).

Cette relative carence des travaux de mesure parait particulièrement dommageable dans un contexte de montée de l'homophobie. Aux Etats-Unis, depuis la deuxième élection de Donald Trump, le 5 novembre 2024, de nombreuses mesures pour la diversité et les droits LGBT ont été abrogées. Lors de son discours d'investiture, le 20 janvier 2025, le président américain déclarait « À compter d'aujourd'hui, la politique officielle du gouvernement des États-Unis est qu'il y a désormais deux genres seulement : homme et femme ». En France, les organisations de défense des droits LGBTQIA+ dénoncent de façon récurrente des actes

homophobes. Le 30ème rapport annuel de SOS homophobie constate en 2026 « un climat politique et social qui exacerbe les tensions réactionnaires qui ne cessent de prendre pour cible les personnes LGBTI ». Ces éléments plaident pour un développement des études permettant de suivre et de mesurer les violences exercées à l'encontre des LGBTQI+ notamment les discriminations qui figurent parmi les moins visibles des formes de violences faites aux personnes.

L'objet de cette étude est de mesurer les pénalités associées à un signal d'orientation homosexuelle et à un signal de transition de genre et de non-binarité dans l'accès à l'emploi à l'aide d'un test par correspondances. Cette mesure est effectuée dans un domaine particulier, celui de l'accès à l'apprentissage dans le secrétariat et la comptabilité pour des jeunes titulaires d'un bac professionnel Gestion et administration[4]. En France, l'apprentissage s'est considérablement développé depuis la réforme de 2018[5] et sous l'effet du plan « 1 jeune , 1 solution » qui a fortement diminué le reste à charge payé par les entreprises. Avec plus d'un million de jeunes en apprentissage depuis 2023, l'apprentissage est devenu en France l'une des principales voies d'accès vers l'emploi pour les nouvelles générations de jeunes sortants du système éducatif. Malgré son importance, ce domaine n'a encore fait l'objet que de très rares tests de discrimination de grand format. En outre, la recherche de contrat d'apprentissage peut se faire au travers de candidatures spontanées, qui permet de cibler géographiquement les entreprises testées, contrairement à une approche en réponse à des offres.

Le sous-domaine d'une recherche d'alternance en premier cycle de l'enseignement supérieur, dans le cadre d'un BTS ou d'un BUT, correspond aux formations qui concentrent le plus grand nombre d'apprentis dans le supérieur. Nous avons réalisé deux autres études testant des BTS en apprentissage auprès d'employeurs parisiens : Anne et al. (2024) testent

[4] Ce baccalauréat a été officiellement remplacé par la bac « Assistance à la gestion des organisations et de leurs activités », mais nous avons conservé l'ancienne appellation parce qu'elle est plus connue des entreprises. Selon le registre officiel (RNCP), « le titulaire du baccalauréat professionnel Gestion-Administration a pour mission de prendre en charge les activités relevant de la gestion administrative au sein d'entreprises (PME-PMI, TPE, commerces...), de collectivités territoriales, d'administrations ou d'associations. La gestion administrative a une dimension à la fois transversale (elle existe dans tout processus dans tout type d'organisation) et spécifique (elle intègre les particularités des secteurs d'activités) qui implique de la part du gestionnaire administratif une grande multivalence afin de prendre en charge, avec un niveau d'autonomie et de responsabilité variables, les activités de gestion administrative ».

[5] La loi n° 2018-771 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a simplifié et facilité l'accès à l'apprentissage à la fois pour les entreprises et les jeunes apprentis.

les effets du port d'un voile musulman pour le même type de formation ; Anne et al. (2025) mesurent l'impact d'un nom et d'un prénom de consonance ouest-africaine dans le domaine de la restauration.

2. Le protocole expérimental de collecte des données

L'objectif est de mesurer les pénalités associées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans un domaine peu couvert par les tests par correspondance, celui de l'accès à l'apprentissage.

2.1. Un test par candidatures spontanées…

Contrairement aux tests par correspondances classiques (Neumark, 2018, Bertrand et Duflo, 2017) le test n'est pas réalisé en réponse à des offres d'emploi publiées par les entreprises, mais sous forme de demande d'informations en amont d'un dépôt de candidature. Les correspondances envoyées par les candidat·es fictif·ves sont de simples courriels de prise de contact adressés à un employeur pour solliciter des informations sur la procédure de sélection des candidatures à un contrat d'apprentissage dans l'entreprise.

Nous avons fait le choix d'un protocole de test par appariement dans lequel des paires de candidats sont envoyées de façon spontanée à des recruteurs potentiels. Un test par candidatures spontanées est adapté au recrutement des apprentis qui s'effectue principalement par ce canal. Un protocole par appariement permet de contrôler pleinement les caractéristiques des entreprises pour un risque de détection faible. Nous avons créé deux types de paires de candidat·es, selon qu'ils signalent une orientation homosexuelle ou une non-binarité. Il s'agit d'un test à trois profils permettant de comparer deux à deux le taux de succès d'un·e candidat·e de référence avec celui d'un·e candidat·e signalant son homosexualité et avec celui d'une candidate en transition de genre. La candidature de référence est tantôt celle d'un homme, tantôt celle d'une femme.

Nous ciblons les formations supérieures courtes qui sont les formations qui concentrent le plus grand nombre d'apprentis. Dans cet ensemble, les formations en comptabilité et gestion sont présentes dans toutes les entreprises et tous les secteurs d'activité. Tous·tes les candidat·es sont présumé·es de nationalité française et ont effectué toutes leurs études en France.

2.2. Trois profils de demandeurs

Pour prévenir le risque de détection par les employeurs destinataires des demandes d'information, nous avons choisi de n'envoyer que deux demandes à chaque recruteur potentiel. Une demande émane d'un·e candidat·e de référence (dont le genre est déterminé par tirage au sort). Une deuxième demande est envoyée par un·e candidat·e qui signale une orientation homosexuelle ou une transition de genre (le signal est déterminé par tirage au sort). Nous avons espacé les deux sollicitations de deux semaines et l'ordre d'envoi est déterminé lui aussi par tirage au sort. Les deux sollicitations ont été envoyées dans le courant du mois de juin 2026.

Nous présentons ci-dessous les messages adressés par les candidats fictifs. Nous avons travaillé avec le Collectif des Associations Etudiantes LGBT d'Ile-de-France (CAELIF), qui nous a aidé dans la rédaction de ces scripts. Nous avons opté pour une approche directe où les candidat·es annoncent d'emblée leur situation au travers d'un paragraphe spécifique ajouté dans le message. Aucun curriculum vitae n'est joint à la demande. Les messages ont été rédigés de façon à signaler les mêmes informations aux recruteurs avec des contenus apparents différents. Chaque message est signé du prénom et du nom du ou de la candidate fictive.

Message du candidat de référence (lorsqu'il s'agit d'un homme)

Objet : Candidature spontanée
Madame, Monsieur,
Je me permets de vous contacter car je souhaiterais candidater pour un contrat d'apprentissage dans le secrétariat ou la comptabilité de votre entreprise.
Pourriez-vous me dire, s'il vous plaît, si vous avez des postes à pourvoir, et, le cas échéant, me donner le nom de la personne à contacter pour l'envoi du CV et de la lettre de motivation ?
Pour me présenter en quelques mots, je suis titulaire d'un bac professionnel gestion administration. Je suis une personne sérieuse et fiable sur qui vous pourrez compter.
Je vous remercie d'avance pour les informations que vous pourrez me donner,
Respectueusement,
Lucas Martin

Message du candidat homosexuel

Objet : Recherche d'alternance
Bonjour,
Titulaire d'un bac professionnel gestion-administration, je suis actuellement à la recherche d'une alternance dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité. A 20 ans, je souhaite développer mes compétences tout en apportant une valeur ajoutée à votre équipe.
Auriez-vous l'amabilité de m'indiquer s'il y a des postes vacants dans votre entreprise, ainsi que le nom du responsable des ressources humaines à contacter pour envoyer mon CV et ma lettre de motivation ?
Je tenais à vous informer que je suis une personne homosexuelle, car il est important pour moi de pouvoir être totalement moi-même et de me sentir accepté dans l'entreprise dans laquelle j'évolue.
En espérant recevoir une réponse de votre part, je vous prie d'agréer, l'expression de mes salutations distinguées,
Sam Durand

Message de la candidate en transition de genre

Objet : Recherche d'alternance
Bonjour,
Titulaire d'un bac professionnel gestion-administration, je suis actuellement à la recherche d'une alternance dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité. A 20 ans, je souhaite développer mes compétences tout en apportant une valeur ajoutée à votre équipe.
Auriez-vous l'amabilité de m'indiquer s'il y a des postes vacants dans votre entreprise, ainsi que le nom du responsable des ressources humaines à contacter pour envoyer mon CV et ma lettre de motivation ?
Je souhaitais également vous informer qu'étant en transition de genre, certains de mes papiers ne correspondent pas encore à mon prénom d'usage.
En espérant recevoir une réponse de votre part, je vous prie d'agréer l'expression de mes salutations distinguées,
Andréa Bonnet
(elle)

Le test consiste à envoyer ces demandes d'information par paires (réf vs candidat potentiellement discriminé) et à analyser les résultats des réponses. En pratique, dans ce type de test, il y a très peu de réponses négatives : les discriminations passent par des non-réponses. La mesure classique des discriminations réside dans l'écart des taux de réponse (*call back rate*). Du point de vue de la problématique des discriminations, la lecture de cet écart n'est pas symétrique. S'il est négatif, on sait qu'il y a un préjudice qui se traduit par un accès restreint au domaine. Il s'agit là de la mesure classique des discriminations dans la littérature. S'il est positif, cela signifie que le candidat potentiellement discriminé à un taux de réponse plus élevé. S'agissant d'un taux de réponse à une simple demande d'information, on ne sait

pas s'il aura finalement un accès plus ouvert au domaine, on établit seulement que sa demande suscite un intérêt renforcé sans pouvoir en identifier la cause. On ne peut pas préjuger de la suite du traitement qui sera donné à la candidature. Selon nous, les écarts positifs ne sont pas directement interprétables dans un test par simple demandes d'information et il convient de se concentrer sur des écarts négatifs, qui signalent sans ambiguïté des discriminations.

2.3. Trois mille entreprises parisiennes testées

Nous avons envoyé 6000 messages de demandes d'information auprès d'un échantillon de 3000 PME parisiennes tirées au sort dans les fichiers des unités légales de l'INSEE. Les envois ont été réalisés en juin 2025.

Après avoir reçu les réponses, nous les avons codées selon la nature de la réponse. Lorsque le recruteur indiquait une erreur de correspondant, nous codons la réponse reçue en 0. Lorsque nous avions un simple accusé de réception où le destinataire indiquait qu'il n'y avait pas de poste pour un apprenti comptable ou qu'il était dans l'impossibilité de prendre le candidat, nous codions la réponse en « 1 ». Ces deux premiers codages sont considérés comme des réponses négatives pour les candidat·es. Si le recruteur guide le ou la candidate vers un site internet pour postuler, le ou la prévient qu'il transfère son dossier aux collègues, qu'il conserve sa candidature, demande des informations complémentaires ou prodigue un conseil, alors nous codons la réponse en « 2 ». Enfin, nous codons la réponse en « 3 » lorsque les candidat·es reçoivent des propositions réelles de rendez-vous dans les locaux de l'entreprise ou en visioconférence. Ces deux derniers codages – 2 et 3 – constituent des réponses non négatives. Le code 3 est celui des réponses positives.

L'envoi de 6000 messages de demandes d'information permet d'obtenir une puissance statistique satisfaisante afin de détecter un écart entre candidat·es, s'il existe. Ainsi, pour un taux de réponse de 10%, il est possible de détecter, au seuil de risque de 5%, un écart de 2,5 points de pourcentage dans les taux de réponse obtenus par deux candidat·es avec une probabilité de 80%. Dans cette situation, un écart absolu de 2,5 points de pourcentage correspond à un écart relatif de 25%.

3. Les résultats de l'expérience

3.1. Caractéristiques des entreprises testées

Le tableau 1 présente, dans sa première colonne, les caractéristiques des 3000 unités légales qui ont été testées. Comme deux demandes d'information sont envoyées à chaque unité légale, le nombre d'observations est de 6000. L'échantillon est composé en majorité d'entreprises privées (SAS ou SARL). 4% des entreprises ont entre 1 et 10 salariés. 77% ont entre 11 et 50 salariés et 19% des entreprises ont plus de 50 salariés. La deuxième colonne (respectivement la troisième colonne) du tableau présente les taux de réponses (respectivement de réponses positives). Les trois dernières colonnes du tableau 1 présentent la répartition des profils de candidat·es en fonction des caractéristiques des entreprises. Le tirage au sort des caractéristiques du deuxième candidat (homosexuel/transition de genre), de même que du genre du candidat de référence, doit permettre un équilibre de la représentation de ces caractéristiques entre les différents types d'entreprise. On observe que les fréquences empiriques sont proches des probabilités théoriques ce qui indique que le tirage aléatoire s'est déroulé correctement.

Tableau 1 : Caractéristiques des entreprises testées

	Moyenne/%	% Rep.	% Rep. Pos.	% femme	% gay	% trans
Réponse au courriel	3					
Chiffre d'affaires (en milliers d'euros)	56320 [17820]					
Forme juridique :						
Association	5	14	6	35	23	27
SARL	14	8	2	33	26	24
SAS	46	9	3	33	25	25
Autre	35	9	3	33	25	25
Nombre de salariés :						
1-10 salariés	4	10	1	34	22	28
11-50 salariés	77	9	3	33	25	25
Plus de 50 salariés	19	8	3	33	26	24
Observations				6 000		

Notes : Ecart-type entre crochets. Les trois dernières colonnes du tableau indiquent les proportions observées de chaque type de candidature. La différence standardisée moyenne est un indicateur de la différence entre ces proportions observées et les proportions théoriques. Etant donné le protocole de l'expérience contrôlée, la proportion théorique qu'une demande d'information soit féminine pour chaque type d'entreprise est de 33%. Les proportions théoriques que le candidat soit homosexuel ou en transition de genre sont de 25% pour chaque type d'entreprise.

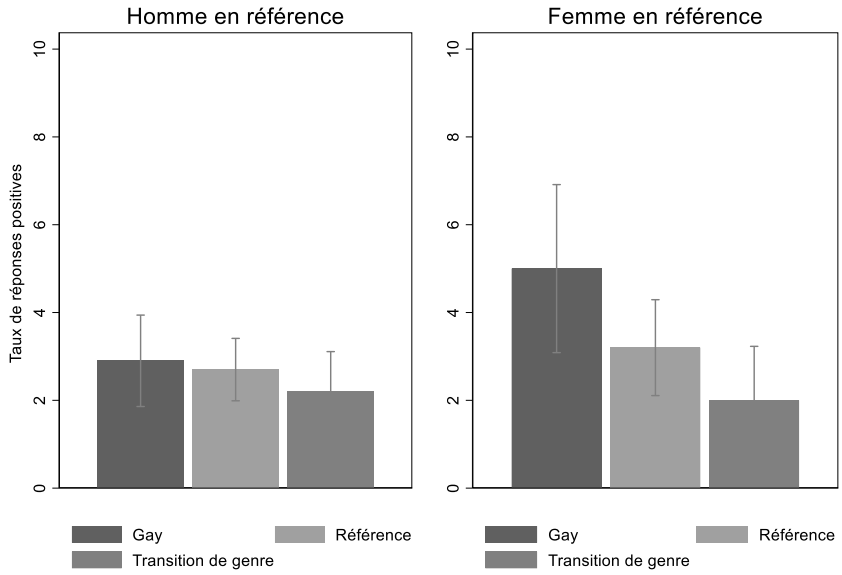
Source: Test MELODI-Paris, TEPP-CNRS.

3.2. Taux bruts de réponses positives par candidature

Les 6 000 courriels envoyés par les candidat·es ont obtenu au total 551 réponses non automatiques, soit un taux de réponse de 9 %. Parmi ces réponses, 172 ont été positives (invitation à déposer un CV, encouragement à continuer). Rapporté aux réponses, le taux de réponse positive est de 31 %. Rapporté aux envois, le taux de réponse positive est d'environ 3 % : il faut envoyer 33 demandes pour obtenir en moyenne une réponse positive. Ces ordres de grandeur sont comparables à ceux de l'étude réalisée dans la communauté d'agglomération de Maubeuge qui utilise aussi une méthode de test par demandes d'information, (Anne *et al.*, 2022). Les taux de réussite sont deux fois plus faibles que ceux obtenus par Challe *et al* (2020) dans leur test avec candidatures spontanées auprès de grandes entreprises. La différence est liée aux entreprises de petite taille qui sont représentées dans cette étude et qui répondent moins fréquemment aux demandes.

Le graphique 1 présente les taux de réponse positive obtenus par les différentes candidatures. Ils sont un peu plus élevés lorsqu'une femme est en référence, ce qui peut traduire une sensibilité des taux de réponse à la composition des échantillons selon les caractéristiques des entreprises, qui est ici différente selon le genre du candidat de référence. Dans les deux cas, le taux de réponse positive le plus élevé est obtenu par le candidat homosexuel, suivi du candidat de référence puis de la candidate en transition de genre.

Graphique 1 : Taux de réponse positive par candidat



Notes : Les intervalles de confiance sont établis au seuil de risque de 95%.
Source : Test MELODI-Paris, TEPP-CNRS.

Le tableau 2 présente, par genre du candidat de référence, les écarts de taux de réponse positive entre les candidat·es. On observe d'abord que le taux de réponse positive varie entre 2% et 5 %. Le seul écart statistiquement significatif au seuil de 10% est celui entre la candidature de référence féminine et le candidat homosexuel. Aucun des autres écarts n'est statistiquement significatif. On retiendra que dans les résultats bruts, des écarts existent mais qu'ils sont faibles et dans les intervalles de confiance : il y a peu de différences apparentes. Il importe de tester statistiquement ces différences pour vérifier si elles ne peuvent pas être attribuées à l'effet du hasard.

Tableau 2. Taux bruts de réussite

Candidat	Taux de réponse positive	
	Homme en référence	Femme en référence
Référence	2,70	3,20
Gay	2,90	5,00
Ecart à la référence	0,20	1,80*
Transition de genre	2,20	2,00
Ecart à la référence	-0,50	-1,20

*Note : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. Les étoiles correspondent aux p-valeurs de tests d'égalité des proportions.*
Source : Test MELODI-Paris, TEPP-CNRS.

3.3. Confirmation économétrique

Les taux bruts de réussite sont issus d'une expérience dans laquelle les caractéristiques des candidat·es sont parfaitement contrôlées, ce qui permet de neutraliser toutes les sources d'hétérogénéité du côté des candidatures, mais ce n'est pas le cas des caractéristiques des recruteurs. Comme les effets sont mesurés sur des échantillons d'entreprise différents, et que certaines caractéristiques des entreprises ont un effet avéré sur les taux de succès, il importe de vérifier si des différences dans ces caractéristiques n'expliquent pas au moins en partie les résultats. En outre, il importe de vérifier également si les permutations des messages et de l'ordre des envois des candidat·es n'expliquent pas en partie les écarts de taux de réponse positive.

Plus précisément, puisque l'orientation sexuelle et la transition de genre du candidat est attribuée aléatoirement, il est possible d'éliminer l'effet recruteur et ainsi de contrôler de l'effet des caractéristiques inobservées de l'entreprise sur le taux de réponse positive.

On estime des modèles à probabilité linéaire par moindres carrés ordinaires pour évaluer l'effet de l'orientation sexuelle et de la transition de genre sur la probabilité d'obtenir une réponse positive. Notre spécification principale est la suivante :

$$REP_{ir} = \alpha + \beta\, Gay_i + \gamma\, Trans_{\,i} + \delta\, O_r + \phi_r + \varepsilon_{ir} \qquad (1)$$

Où REP_{ir} est une variable dichotomique indiquant si l'entreprise r répond positivement au demandeur i. Gay_i et $Trans_i$ sont les variables d'intérêt à savoir, respectivement, si le demandeur est gay et est en transition de genre. O_r est un ensemble de variables qui varient selon l'entreprise. Enfin, ϕ_r sont des effets fixes du recruteur. Ces effets fixes sont introduits uniquement dans certaines spécifications à la place des caractéristiques de l'entreprise. On introduit également dans certaines spécifications des termes d'interaction entre le genre du candidat de référence et les variables Gay_i et $Trans_i$ pour étudier d'éventuelles différences d'effet de en fonction du genre du candidat de référence.

Le tableau 5 présente les résultats des modèles à probabilité linéaire estimés par MCO à partir de l'équation (1). La pénalité associée au signal de transition de genre est de 0,7 point de pourcentage (significatif au seuil de 10%). Une fois rapporté au taux moyen de succès des candidatures de références, qui s'élève à 2,95 points de pourcentage, la pénalité relative est de 24 %.

En revanche, lorsque les effets fixes recruteur sont inclus en colonne (3), aucune pénalité significative n'apparait envers les candidat·es homosexuels et en transition de genre par rapport aux candidat·es de référence. La p-valeur reste cependant proche du seuil de rejet à 10% (p-valeur=0,145). On observe en colonne (4) que le genre du candidat de référence n'affecte pas significativement les résultats[6].

L'estimation ne permet donc pas de conclure de façon robuste à une pénalité à l'encontre de la candidate en transition de genre : l'écart avec le candidat de référence est de −0,7 point de pourcentage (é.t. 0,50), soit un intervalle de confiance à 95 % de [−1,7 ; +0,3]. Ce résultat doit être interprété à la lumière de la faible puissance du test : avec un taux de réponse de 2,9 % et 1 500 paires, la probabilité de détecter un écart de 0,7 point n'est que de 30 %. Les

[6] Le tableau A1 en annexe présente les résultats des estimations effectuées sur le champ des offres ayant reçu au moins une réponse. Les mêmes résultats qualitatifs s'en dégagent. La pénalité associée au signal de transition n'est pas significative au seuil de 10% bien que la p-valeur soit proche du seuil.

données restent donc compatibles avec une pénalité substantielle, le coefficient estimé correspond lui-même à une baisse relative de 26 %, et seules les pénalités excédant 1,7 point, soit près de 60 % du taux de réponse du candidat de référence, peuvent être écartées.

Tableau 5 : Effet de l'orientation sexuelle et de la transition de genre sur la probabilité d'obtenir une réponse positive

	(1)	(2)	(3)	(4)
Homosexuel	0,007	0,007	0,007	0,003
	(0,005)	(0,005)	(0,005)	(0,007)
Transition de genre	-0,007*	-0,007	-0,007	-0,006
	(0,004)	(0,004)	(0,005)	(0,006)
Homosexuel × Femme-ref				0,013
				(0,011)
Transition de genre × Femme-ref				-0,004
				(0,010)
Car. Etablissement		X		
E.F. Etablissement			X	X
Observations	6 000	6 000	6 000	6 000
R2	0,001	0,004	0,001	0,002

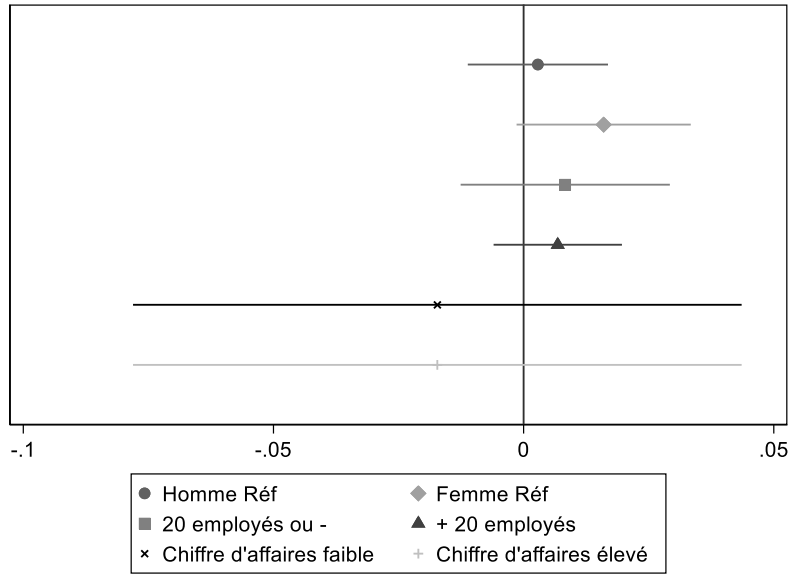
*Notes : *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Erreur-types groupées à l'entreprise entre parenthèses. Les caractéristiques de l'entreprise sont : sa taille et sa localisation. Le R2 within est indiqué en colonnes (4) et (5).*
Source : Testing Melodi Paris, TEPP-CNRS.

3.4. Hétérogénéité

On s'intéresse à l'hétérogénéité de l'orientation sexuelle et de la transition de genre selon les différentes caractéristiques du candidat et de l'entreprise. Les graphiques 2 et 3 présentent respectivement les coefficients estimés $\hat{\beta}$ et $\hat{\gamma}$ pour différents sous-échantillons.

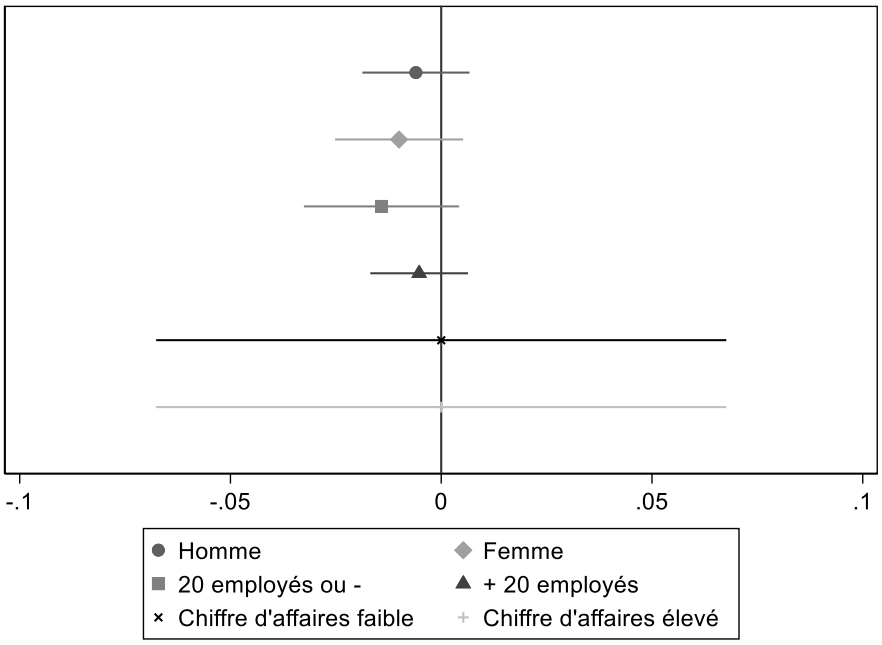
Les graphiques 2 et 3 montrent qu'aucune pénalité n'est significative au seuil de 5 %, indépendamment du nombre d'employés ou du chiffre d'affaires. Le candidat homosexuel bénéficie en revanche d'un avantage significatif au seuil de 10 % lorsque la référence est une femme.

Graphique 2 : Hétérogénéité de l'effet de l'orientation sexuelle



Notes : Intervalles de confiance à 95%. Le graphique présente les coefficients estimés $\hat{\beta}$ et leurs intervalles de confiance pour la variable dépendante réponse positive estimés sur différents sous-échantillons. Les entreprises ayant un chiffre d'affaires faible correspondent aux entreprises ayant un chiffre d'affaires inférieur ou égal à la médiane de l'échantillon (590 000 euros). Celles ayant un chiffre d'affaires élevé correspondent aux entreprises ayant un chiffre d'affaires supérieur à la médiane de l'échantillon (590 000 euros).
Source : Testing Melodi Paris, TEPP-CNRS.

Graphique 3 : Hétérogénéité de la transition de genre



Notes : Intervalles de confiance à 95%. Le graphique présente les coefficients estimés $\hat{\gamma}$ et leurs intervalles de confiance pour la variable dépendante réponse positive estimés sur différents sous-échantillons. Les entreprises ayant un chiffre d'affaires faible correspondent aux entreprises ayant un chiffre d'affaires inférieur ou égal à la médiane de l'échantillon (590 000 euros). Celles ayant un chiffre d'affaires élevé correspondent aux entreprises ayant un chiffre d'affaires supérieur à la médiane de l'échantillon (590 000 euros).
Source : Testing Melodi Paris, TEPP-CNRS.

Conclusion

Afin de mesurer les pénalités subies en raison de l'orientation sexuelle et de la transition de genre dans l'accès à l'emploi, nous nous sommes volontairement positionnés dans un domaine du marché du travail où les discriminations sont *a priori* minorées, la recherche d'un contrat d'apprentissage, qui est un contrat court. Effectivement, nous ne mettons pas en évidence de discrimination significative selon l'orientation sexuelle pour des étudiante·s issu·es d'un baccalauréat professionnel gestion-administration recherchant un contrat d'apprentissage à Paris.

L'étude ne met pas non plus en évidence de pénalité statistiquement significative associée au signal de transition de genre. Le coefficient estimé correspond néanmoins à une baisse relative de l'ordre de 26 %, et l'intervalle de confiance à 95 % ne permet d'exclure que les pénalités excédant 60%. Ces résultats restent donc compatibles avec une discrimination substantielle, sans pouvoir l'établir formellement. Il s'agit là, à notre connaissance, de la première mesure expérimentale de ce type dans le cas français ; sa principale limite tient à la puissance statistique.

De façon plus générale, les limites des méthodes de tests par correspondance méritent d'être rappelées. Certes, ces approches expérimentales permettent un contrôle élevé de l'ensemble des sources de biais du côté des caractéristiques des demandeurs et demandeuses. Mais les tests sont non représentatifs lorsqu'ils sont effectués en réponse à des offres, sans véritable contrôle de l'hétérogénéité spatiale et à un moment donné du temps. De plus, selon la célèbre critique formulée par Heckman (1998), les tests par correspondance sur l'accès au marché du travail portent sur un niveau donné de productivité, fixé implicitement par l'évaluateur lorsqu'il construit la candidature des demandeurs, ce qui peut introduire un biais lorsque la personne qui recrute à des préjugés sur les distributions des productivités des différent·es candidat·es selon leurs caractéristiques. Ces limites usuelles ne s'appliquent pas dans le cas de la présente étude qui porte sur un échantillon représentatif et qui ne repose pas sur des expressions complètes de candidatures. Enfin, seule la première marche de l'accès à un contrat de travail est considérée ce qui minore sans doute la mesure des discriminations.

Références citées

Anne, D., Bagayoko, A., Chareyron, S., L'Horty Y., (2024). « Discrimination à l'embauche des femmes voilées : un test sur l'accès à l'apprentissage ». Rapport de recherche TEPP, n°24-12.

Anne, D., Challe, L., Chareyron, S., L'Horty, Y., Noet N-T, (2025). « Des difficultés de recrutement dans la restauration ? Un test de discrimination dans l'accès à l'apprentissage à Paris ». Rapport de recherche TEPP, n°25-05.

Bertrand, M., & Duflo, E., (2017). Chapter 8—Field Experiments on Discrimination. In A. V. Banerjee & E. Duflo (Éds.), Handbook of Economic Field Experiments (Vol. 1, p. 309-393). North-Holland. https://doi.org/10.1016/bs.hefe.2016.08.004

Carcillo, S., & Valfort, M. A. (2018). *Les discriminations au travail. Femmes, ethnicité, religion, âge, apparence, LGBT*. Presses de Sciences Po.

Challe, L., L'Horty, Y., Petit, P., et Wolff F-C, 2018. « Les discriminations dans l'accès à l'emploi privé et public: les effets de l'origine, de l'adresse, du sexe et de l'orientation sexuelle ». Rapport de Recherche de TEPP, n° 2018-05. 40 pages.

Flage, A. (2020). Discrimination against gays and lesbians in hiring decisions: a meta-analysis. *International Journal of Manpower*, 41(6), 671-691.

Neumark, D. (2018). Experimental research on labor market discrimination. Journal of Economic Literature, vol. 56, pp. 799–866. https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jel.20161309

Riach, P. A., & Rich, J. (2002). Field Experiments of Discrimination in the Market Place. The Economic Journal, 112(483), F480-F518. 10.1111/1468-0297.00080

SOS homophobies (2026). *Rapport sur les LGBTphobies*. 30 ème édition, 196 pages.

Valfort, M. A. (2017). LGBTI in OECD countries: A review.

Annexe 1
Tests de robustesse avec différentes méthodes d'estimation

Tableau A1 : Effet de l'orientation sexuelle et de la transition de genre sur la probabilité d'obtenir une réponse positive (sur le champ des offres ayant reçu au moins une réponse)

	(1)	(2)	(3)	(4)
Gay	0,042	0,043	0,048	0,020
	(0,033)	(0,033)	(0,036)	(0,045)
Transition de genre	-0,045	-0,046	-0,051	-0,043
	(0,030)	(0,030)	(0,035)	(0,047)
Gay ×				0,087
Femme				(0,074)
Transition de genre ×				-0,022
Femme				(0,069)
Car. Etablissement		X		
E.F. Etablissement			X	X
Observations	884	884	884	884
R2	0,006	0,030	0,009	0,012

*Notes : *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Erreur-types groupées à l'entreprise entre parenthèses. Les caractéristiques de l'entreprise sont : sa taille et sa localisation. Le R2 within est indiqué en colonnes (4) et (5).*
Source : Testing Melodi Paris, TEPP-CNRS.

Rapports d'étude de l'ONDES

22-01. Discrimination dans l'accès aux masters : une évaluation expérimentale.

Sylvain Chareyron, Louis-Alexandre Erb et Yannick L'Horty

22-02. Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : une étude à l'échelle d'une Université

Rahma Bensalem

22-03. Le harcèlement scolaire à l'encontre des LGBTQ+ : Une enquête par questionnaire

Mickael Jardin

22-04. Origine ou couleur de la peau ? Anatomie des discriminations à l'embauche dans le secteur du prêt-à-porter

Dianké Tchabo

23-01. Sélection à l'entrée en master : les effets du genre et de l'origine

Sylvain Chareyron, Berlanda Desuza Fils-Aimé, Yannick L'Horty

23-02. L'orientation universitaire explique l'essentiel des inégalités de genre sur le marché du travail

Louis-Alexandre Erb

23-03. Les actions pour l'égalité des établissements d'enseignement supérieur : un état des lieux

Yannick L'Horty, Philippe Liotard, Romane Masternak, Aude Stheneur

23-04. L'Indice de Diversité Patronymique : enjeux, principes et applications

Moussa Keddache, Yannick L'Horty

24-01. Sélection à l'entrée en master : les effets de l'origine et de la religion

Denis Anne, Sylvain Chareyron, Berlanda Desuza Fils-Aimé, Yannick L'Horty

24-02. Présentation de l'enquête EVIDENCE : Enquête sur les Violences et les Discriminations dans l'Enseignement supérieur

Louise Bourgoin, Anaïs Danet, Claire Lambard, Françoise Le Fichant, Yannick L'Horty, Isabelle Moro, Pascal Tisserant, équipe du projet SAFEDUC

24-03. Les discriminations à l'embauche dans l'enseignement supérieur et la recherche

Laetitia Challe, Yannick L'Horty, Pascale Petit, François-Charles Wolff

24-04. Discrimination à l'embauche des femmes voilées en France : un test sur l'accès à l'apprentissage

Denis Anne, Amynata Bagayoko, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

25-01. Accès en master et origine ethnique : l'inégalité des chances

Sylvain Chareyron, Berlanda Desuza Fils-Aimé, Yannick L'Horty

25-02. Des difficultés de recrutement dans la restauration ? Un test de discrimination dans l'accès à l'apprentissage à Paris

Denis Anne, Laetitia Challe, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Ngoc-Thao Noet

25-03. Les actions pour l'égalité des établissements d'enseignement supérieur : un nouvel état des lieux

Yannick L'Horty, Aude Stheneur, Véronique Van de Bor