

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

Rapport d'étude n° 26-02

Accès aux associations et à la vie étudiante : Une expérimentation sur les LGBTphobies

Denis ANNE
(UGE, ERUDITE et TEPP)

Sylvain CHAREYRON
(UPEC, ERUDITE et TEPP)

Yannick L'HORTY
(UGE, ERUDITE et TEPP)

Octobre 2026

Université Gustave Eiffel

Accès aux associations et à la vie étudiante : Une expérimentation sur les LGBTphobies

Octobre 2026

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

Résumé

Le propos de cette étude est d'utiliser une méthodologie de référence en matière de mesure des discriminations, le test par correspondance, pour l'appliquer à un domaine encore inexploré, l'accès à la vie étudiante et aux associations actives sur les campus universitaires, et à des critères très peu étudiés, l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Il s'agit d'évaluer si les personnes qui signalent leur homosexualité, une transition de genre ou une non-binarité sont pénalisées ou non dans l'accès à la vie étudiante.

En février 2025, autour de la rentrée du deuxième semestre universitaire, près de 1000 structures de la vie étudiante dans les établissements français d'enseignement supérieur ont été testées en leur envoyant des paires de demandes d'adhésion émanant d'un·e candidat·e hétérosexuel·le et cisgenre et d'un·e candidat·e potentiellement victime de LGBTphobies. Les résultats indiquent que les signaux LGBT peuvent entraîner un surcroît de réponses positives et de manifestations d'intérêt par les acteurs de la vie étudiante, avec des différences selon les types de structure. Les services de la vie étudiante accordent un supplément d'écoute à chacune des trois catégories d'étudiant·es, homosexuel·les, non-binaires et transgenres. Pour les associations sportives, ce supplément d'intérêt n'est significatif que pour les étudiant·es non-binaires. Dans les associations non sportives, il ne l'est pour aucune des trois catégories et on constate au contraire une pénalité subie par les étudiant·es transgenres qui peut s'apparenter à une discrimination au sens statistique.

Mots clés : Discrimination, orientation sexuelle, identité de genre, vie étudiante, test par correspondance

Codes JEL : C81, C93, J16, J71

Cette étude s'inscrit dans le cadre du projet GRANDIOSE (« Généraliser une Recherche-Action Novatrice sur les Discriminations selon l'Identité de genre et l'Orientation Sexuelle des Etudiants ») qui a été réalisé à la demande du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Nous remercions pour son suivi Chloé Mour (MESRI). Nous remercions aussi Louise Bourgoin de l'ONDES ainsi que Ouael Ben Habhab (MESRI), Chloé Hanauer, Alexandre Vergnaud, François Maheu et Isabelle Walraevens pour leur aide dans la collecte des données. Nos remerciements vont également aux participants à la journée d'étude « Lutter contre les discriminations vécues par les étudiant·es LGBTQI+ dans l'ESR » organisée le 16 octobre 2025 à l'université de Lyon 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

Une discrimination est juridiquement définie comme une différence de traitement fondée sur un critère illicite dans un domaine donné et entrainant un préjudice. Le code du travail et le code pénal recensent plus de 25 critères prohibés dans des domaines aussi divers que l'accès à l'emploi, au logement, à la santé, ou aux services publics. Si la discrimination est un délit, c'est aussi un objet de recherche. Les travaux académiques sur la mesure des discriminations se concentrent sur le domaine de l'accès à l'emploi et sur le critère de l'origine ethno-raciale, qui est le plus étudié. Ces travaux privilégient les tests par correspondance, communément appelés en France « testing », qui consistent à comparer les chances de réussite de deux candidats 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).

L'orientation sexuelle et l'identité de genre figurent parmi les critères de discriminations les moins étudiés par la littérature académique, principalement focalisée sur l'origine et le genre. Les synthèses de Carcillo et Valfort (2018) et Flage (2020) recensent un tout petit nombre de tests par correspondance sur ces motifs de discrimination et très peu de tests ont été réalisés en France. Sur le marché du travail, le seul test français sur les effets de l'orientation sexuelle trouve un impact très limité en utilisant un signal faible d'orientation sexuelle, un engagement bénévole dans une association LGBTI+ mentionné dans le CV des candidats à l'embauche (Challe et al., 2018). Pour l'identité de genre, la seule étude est celle de Anne *et al.* (2026) qui teste l'accès à un contrat d'apprentissage pour des néo-bacheliers à Paris et qui mettent en évidence une pénalité de plus de 40 % de chances en moins de recevoir une réponse positive à une demande d'information en amont d'une candidature formelle. Ce nombre limité d'études contraste avec l'ampleur et la gravité des situations recensées par les acteurs publics et associatifs et les études qualitatives qui décrivent un contexte de montée de l'homophobie et de la transphobie tout en plaidant pour le développement d'actions de préventions des LGBTphobies (Défenseur des Droits, 2017 ; Margueritte, 2025 ; SOS homophobie, 2026).

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[4] dans un domaine lui aussi très peu couvert par la littérature académique : l'accès à la vie étudiante et aux associations actives sur les campus des grandes écoles et des universités, qu'elles soient sportives ou non, et aux services communs de la vie étudiante (santé, culture, logement étudiant,…). Dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche, la discrimination prend à rebours les valeurs d'égalité et d'universalité qui sont au fondement du projet universitaire. La participation des étudiant·es aux associations est un gage d'inclusion sociale et les établissements d'enseignement supérieur ont aussi dans ce domaine un devoir d'exemplarité. L'existence de discriminations dans l'accès à une association sportive a d'ores et déjà été testée pour les critères du genre et de l'origine (Anne et Moussi-Beylie, 2024). Le domaine de la vie étudiante est plus large, puisqu'il concerne toutes les catégories d'association, quel que soit leur objet, et les services administratifs en charge de la vie étudiante. Il est à la fois plus restreint puisqu'il concerne les associations présentes sur les campus universitaires qui bénéficient le plus souvent de subventions votées par les universités pour financer leur fonctionnement.

Le test s'appuie sur le fait que les étudiant·es font le plus souvent par eux-mêmes des démarches directes pour rejoindre les structures de la vie étudiante et reproduit ce type de démarche avec des profils fictifs mais réalistes. Nous avons opté pour une approche directe où les candidat·es annoncent d'emblée leur situation et nous testons donc des signaux forts d'orientation sexuelle et d'identité de genre. Il s'agit d'un test par demande d'information avec quatre profils de demandeurs permettant de comparer deux à deux le taux de réponse d'un·e étudiant·e de référence avec celui d'un·e étudiant·e signalant son homosexualité, d'un·e étudiant·e signalant une transition de genre et d'un·e étudiant·e signalant sa non-binarité. Les demandes ont été envoyées au début du second semestre universitaire, en février 2026, auprès d'un échantillon national de 964 structures de la vie étudiante.

Les résultats indiquent que les signaux LGBT peuvent entraîner un surcroît de réponses positives et de manifestations d'intérêt par les acteurs de la vie étudiante, avec des différences selon les types de structure. Les services de la vie étudiante accordent un supplément

[4] La non-binarité est une identité de genre qui n'appartient pas toujours et exclusivement au masculin ou au féminin. Une personne transgenre (ou trans) est une personne dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe assigné à sa naissance.

d'écoute à chacune des trois catégories d'étudiant·es, homosexuel·les, non-binaires et transgenres. Pour les associations sportives, ce supplément d'intérêt n'est significatif que pour les étudiant·es non-binaires. Dans les associations non sportives, il ne l'est pour aucune des trois catégories et on constate au contraire une pénalité subie par les étudiant·es transgenres qui peut s'apparenter à une discrimination au sens statistique.

La section 2 présente le protocole expérimental de collecte de données tandis que la section 3 présente les résultats de l'étude.

2. Le protocole expérimental de collecte des données

Le protocole est celui d'un test par demande d'information en amont d'une demande d'adhésion à une association ou de prise en charge par un service de la vie étudiante. Les correspondances envoyées par les étudiantes et étudiants fictifs sont de simples courriels de prise de contact adressés à une structure pour solliciter des informations sur la procédure d'adhésion ou de prise en charge.

2.1. Un test par paire de demandes d'information avec cinq profils de demandeurs

Contrairement aux tests par correspondance classiques (Neumark, 2018, Bertrand et Duflo, 2017), il ne s'agit pas d'un test en réponse à des offres, mais sous forme de demande d'information en amont d'une démarche formelle. Pour prévenir le risque de détection par les structures destinataires des demandes d'information, nous avons choisi de n'envoyer que deux demandes à chaque structure. Une demande émane d'un·e candidat·e de référence, présumé·e cisgenre et hétérosexuel·le. Cette candidature est genrée et elle envoyée alternativement par un homme ou par une femme. Une deuxième demande est envoyée par un·e étudiant·e qui signale une orientation homosexuelle, une transition de genre ou être non-binaire (le signal est déterminé par tirage au sort). Cette deuxième candidature n'est pas genrée : les profils de chaque candidat·e sont mixtes ou non binaires. L'expérience repose au total sur cinq profils fictifs d'étudiant·es (candidat·e de référence masculin ou féminin plus trois candidat·es potentiellement discriminé·es).

Les deux sollicitations sont envoyées dans un délai de deux semaines et l'ordre d'envoi est déterminé lui aussi par tirage au sort. Les demandes d'information ont été envoyées dans le courant du mois de février 2025. Chaque message est signé du prénom et du nom du ou de la

candidate fictive et les noms des étudiant·es ont été choisis en cohérence avec leur identité de genre (tableau 1).

Tableau 1. Identités fictives et profils des demandeurs

Référence (présumé hétérosexuel, cisgenre)	Profil étudiant·e homosexuel·le (mixte)	Profil étudiant·e transgenre (mixte)	Profil étudiant·e non-binaire
Thomas Martin	Sam Durand	Jessy Richard	Charly.ie Moreau
Lucas Bernard	Gaby Dubois	Andréa Bonnet	Elie Petit
Léa Roux	Clarence Leroy	Camille Bertrand	Raphaëlle Simon

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 et nous nous sommes également appuyés sur une enquête qualitative sur les vécus des étudiant·es LGBTQI+ dans l'enseignement supérieur et la recherche (Margueritte, 2025). Le choix a été celui d'une approche directe où les candidat·es annoncent d'emblée leur situation au travers d'un paragraphe spécifique ajouté dans la demande d'information. Nous reproduisons ici les messages envoyés aux associations. Ces messages évoquent une arrivée récente dans l'université ou l'école et une première expérience associative dans un passé proche. Ils sollicitent des informations sur la procédure d'adhésion à l'association. Une information spécifique est ajoutée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre de l'étudiant.e. Des scripts spécifiques ont été rédigés pour les prises de contact avec les services de la vie étudiante, qui contiennent le même type de signal pour l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

Message de l'étudiant·e de référence

Objet : Prise de contact
Bonjour,
J'aurais souhaité avoir des renseignements sur votre association. J'aimerais en effet y adhérer, et si cela est possible, devenir bénévole. Durant toutes mes années de lycée, j'ai été bénévole à la Maison des lycéens, expérience que j'ai beaucoup appréciée et qui m'a appris énormément de choses. Je souhaiterais donc poursuivre mon activité associative maintenant que je suis à l'université. Auriez-vous l'amabilité de m'expliquer les démarches à suivre ? Je vous en remercie d'avance,
Cordialement,
Thomas

Message du candidat ou de la candidate homosexuel·le

Objet : Demande d'information
Bonjour,
Je me permets de vous contacter car j'aimerais savoir si vous prenez des bénévoles dans votre association. Je viens d'arriver en ville pour mes études et la vie associative me manque. En effet, j'ai par le passé été bénévole à SOS homophobie, ce qui m'a fait beaucoup de bien car à l'époque je rencontrais des problèmes personnels. J'ai donc déjà une expérience dans le domaine associatif. Pourriez-vous m'expliquer le fonctionnement de votre association, les démarches pour l'adhésion, et si c'est possible, celles pour devenir bénévole ?
Très cordialement,
Sam

Message du ou de la candidat·e en transition de genre

Objet : Demande d'information
Bonjour,
Je vous écris car j'aurais aimé avoir des renseignements sur votre association : son fonctionnement, la procédure pour y adhérer, et si c'est possible, les démarches à suivre pour devenir bénévole. J'ai en effet passé plusieurs années dans l'association OUTrans, une association de support pour les personnes transgenres et en questionnement sur leur identité de genre. Etant moi-même trans, j'y ai reçu une aide incroyable à un moment où j'en avais besoin, ce qui m'a donné l'envie de devenir bénévole afin d'aider moi aussi d'autres personnes. Grâce à cette expérience, j'ai pris goût à la vie associative et je souhaiterais donc prendre part à la vôtre. Dans l'attente de votre réponse, je vous souhaite une excellente journée,
Jessy
(Il/lui)

Message envoyé par la·le candidat·e non-binaire

Objet : Demande d'information
Bonjour,
Je me permets de vous écrire car j'aurais souhaité avoir des informations sur votre association. En effet, je serais ravi.e d'y adhérer, et si c'est possible devenir bénévole et participer aux actions que vous menez. J'ai déjà de l'expérience car j'ai passé trois ans à OUTrans, une association d'autosupport pour les personnes transgenres qui s'interrogent ou ont des difficultés à assumer leur identité de genre. Etant moi-même une personne transgenre non-binaire, j'ai pu observer la force que pouvait donner un groupe via l'association. C'est pourquoi je souhaiterais poursuivre ma vie associative auprès de vous. Mon expérience pourrait être un atout pour vous, et sachez que je suis capable de beaucoup m'investir.
Cordialement
Charly/Charlie

Le test consiste à envoyer ces demandes d'information par paires (réf vs candidat·e potentiellement discriminé·e) 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, le ou la candidate potentiellement discriminée a un taux de réponse plus élevé. S'agissant d'un taux de réponse à une simple demande d'information, on ne sait pas si le candidat 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.

2.2. Un test sur 964 structures de la vie étudiante

Avec l'aide du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, nous avons constitué un échantillon de près d'un millier de structures de la vie étudiante dans l'ensemble des universités et grandes écoles d'ingénieurs et de commerce sur l'ensemble du territoire français, y compris en outre-mer. Nous sommes parvenus à collecter les adresses génériques de courriers électroniques de 964 structures de la vie étudiante, parmi lesquelles on compte une majorité de services de la vie étudiante et un peu plus d'un tiers d'associations.

Le tableau 2 présente, dans sa première colonne, les caractéristiques des 964 structures testées. Comme deux demandes d'information sont envoyées à chaque structure, le nombre d'observations est de 1928. L'échantillon est composé à 62 % de services de vie étudiante. La deuxième colonne (respectivement la troisième colonne) du tableau présente les taux de réponse (respectivement de réponses positives). Les tests d'indépendance montrent que les taux de réponse et de réponse positive sont significativement associés avec le type de structure (p-value<0,001) : les services de la vie étudiante présentent des taux de réponse plus élevés que ceux des associations (45 % vs 34 %).

Les trois dernières colonnes du tableau 2 présentent la répartition des profils des étudiant·es en fonction des caractéristiques des structures. Le tirage au sort des caractéristiques du ou de la deuxième candidate (non-binaire, homosexuel·le ou transgenre), doit conduire à un équilibre de la représentation de ces caractéristiques entre les différents types de structure. On observe que les fréquences empiriques sont proches des probabilités théoriques ce qui indique que le tirage aléatoire s'est déroulé convenablement.

Tableau 2. Structure des envois et des réponses aux demandes d'information

	%	% Rep.	% Rep. Pos.	% non-binaire	% homosexuel	% transgenre
Type de structure						
Association non sportive	12	34	27	17	17	17
Association sportive	16	34	30	17	17	17
Services vie étudiante	62	45	44	17	17	17
Observations			1 928			

Après avoir reçu les réponses, nous les avons codées selon la nature de la réponse. Lorsque la structure ne donne pas de réponse ou indique une erreur de correspondant, nous codons la réponse reçue en 1. Lorsque nous avions une réponse négative à la demande, la réponse est codée en 2. Si la structure sollicite un supplément d'information ou demande des précisions sur la requête, la réponse est codée en 3. Une réaction positive, qui consiste en un contact, un rendez-vous, une orientation vers la structure compétente est codée en 4. Ces deux derniers codages – 3 et 4 – constituent des réponses non négatives. Le code 4 est celui des réponses positives.

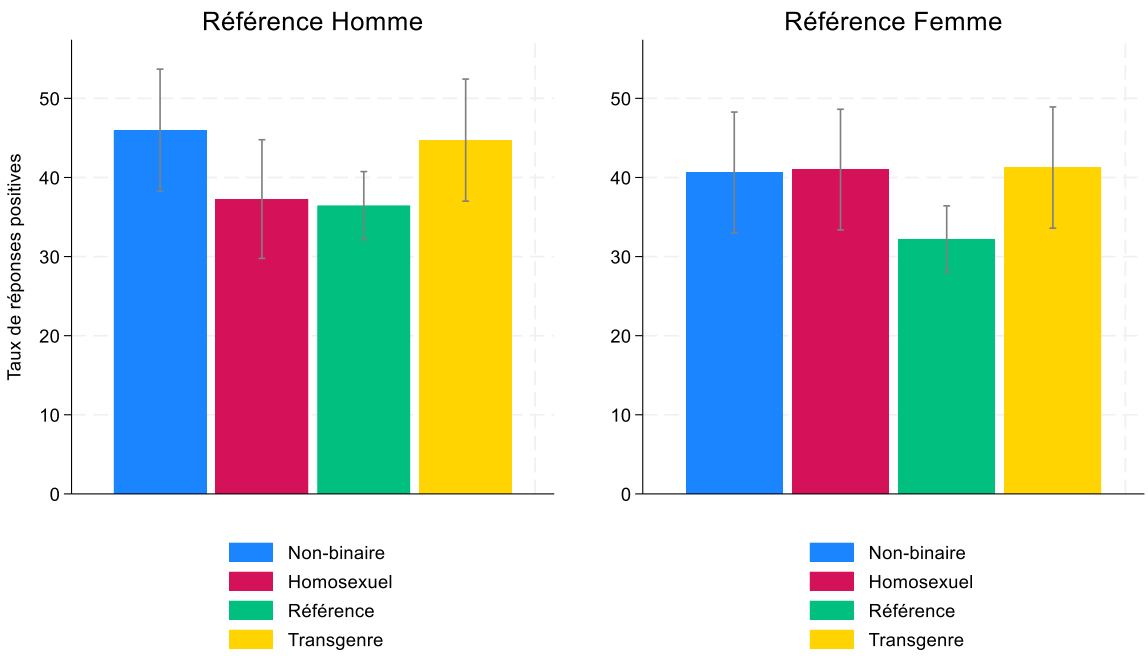
3. Les résultats de l'expérience

3.1. Taux bruts de réponse positive par genre, origine et lieu de résidence

Les 1 928 courriels envoyés par les étudiant·es ont obtenu au total 781 réponses non automatiques, soit un taux de réponse de 40 %. Parmi ces réponses, 734 ont été positives (invitation à adhérer, encouragement à continuer). Rapporté aux réponses, le taux de réponse positive est de 94 %. Rapporté aux envois, le taux de réponse positive est de 38 %.

Le graphique 1 présente les taux de réponse positive obtenus pour chaque profil de demandeurs. Comme les candidat·es de référence sont tantôt des femmes, tantôt des hommes, nous partitionnons les résultats selon ces deux sous-échantillons. Les taux de réponse positive varient entre 30 % et un peu moins de 50 %, selon les candidat·es. Lorsque le candidat de référence est un homme, il obtient un taux de réponse positive supérieur à celui d'une femme, mais les intervalles de confiance se recoupent largement si bien que cet écart n'est pas statistiquement significatif. On constate visuellement sur ce graphique que les intervalles de confiance se recoupent dans les deux sous-échantillons pour chacun des profils. Les taux les moins élevés sont, à chaque fois, obtenus par les candidats de référence, bien que l'écart soit parfois faible.

Graphique 1 : Taux de réponse positive par candidat·e



Notes : Les intervalles de confiance sont établis au seuil de risque de 95%.

Il convient de tester la significativité des écarts de chaque profil vis-à-vis des candidat·es de référence. C'est ce qui est réalisé dans le tableau 2 où sont reportés les écarts de taux de réponse positive pour chaque candidat·e, dans les deux sous-échantillons qui se distinguent par le genre de l'étudiant·e de référence. On observe d'abord que, quel que soit le genre du ou de la candidat·e de référence, le·la candidat·e non-binaire reçoit

significativement plus de réponses positives que le candidat de référence : les écarts sont d'environ 9 points de pourcentage. La situation est très similaire en ce qui concerne les candidat·es transgenres, qui reçoivent également significativement plus de réponses positives que les candidat·es de référence. Le candidat homosexuel reçoit davantage de réponses positives que le candidat de référence seulement lorsque ce dernier est une femme, mais l'écart n'est pas significatif lorsqu'il s'agit d'un homme.

Tableau 2. Taux bruts de réussite

	Référence Homme	Référence Femme	Total
Référence	36,44	32,22	32,22
Non-binaire	45,96	40,62	43,30
Ecart à la Réf	9,52**	8,40*	8,98***
Homosexuel	37,27	40,99	39,13
Ecart à la Réf	0,83	8,77**	8,79
Transgenre	44,72	41,25	42,99
Ecart à la Réf	8,28*	9,02**	8,65***

*Note : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. P-valeur de tests d'égalité des proportions.*

3.2. 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 candidat·es, mais nous ne contrôlons pas les caractéristiques des structures de la vie étudiante. Comme les effets sont mesurés sur des échantillons d'association différents, il importe de vérifier si des différences dans les caractéristiques des associations 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.

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

$$REP_{ir} = \alpha + \beta\, Nbin_i + \gamma\, Homo_{\,i} + \pi\, Tran_i + \tau\, E_{ir} + \delta\, O_r + \phi_r + \varepsilon_{ir} \qquad (1)$$

Où REP_{ir} est une variable dichotomique indiquant si l'association r répond positivement au demandeur i. $Nbin_i$, $Homo_i$ et $Tran_i$ sont les variables d'intérêt à savoir, respectivement, si le demandeur est non-binaire, homosexuel·le et transgenre. E_{ir} est un ensemble de variables de contrôle liées aux caractéristiques de l'envoi (jour de l'envoi). Enfin, ϕ_r sont des effets fixes pour chaque structure de la vie étudiante. On introduit également des termes d'interaction entre le genre du candidat de référence et le profil de l'étudiant·e LGBT pour vérifier si le genre du candidat de référence modifie les taux de succès des candidat·es LGBT.

Le tableau 3 présente les résultats des modèles à probabilité linéaire estimés par MCO à partir de l'équation (1)[5]. Globalement, le constat est que la plupart des coefficients des variables d'intérêt sont positifs et significatifs ce qui confirme l'existence de taux de réponse plus élevés pour les candidat·es LGBT. L'introduction dans l'estimation des caractéristiques de l'envoi (Colonne 2) et des effets fixes de l'association (Colonne 3) affecte peu la magnitude des coefficients estimés et leur significativité. Lorsque les effets fixes des structures sont inclus en colonne (3), on observe une probabilité significativement plus élevée d'obtenir une réponse positive pour le·la candidat·e non-binaire que pour le·la candidat·e de référence : le premier reçoit 7,7 points de pourcentage de réponses positives de plus que le deuxième ce qui correspond à environ 22% en termes relatif. On obtient également un avantage significatif pour le·la candidat·e transgenre : iel reçoit 7,1 points de pourcentage de réponses positives en plus que le candidat de référence ce qui correspond à un écart relatif d'environ 20%. En revanche le ou la candidat·e homosexuel·le n'obtient pas significativement plus de réponse que le ou la candidat·e de référence. La colonne (4) ne montre pas d'effet d'interaction significatif entre le candidat et le genre du candidat de référence.

[5] Le tableau A1 en annexe présente les résultats des estimations effectuées sur le champ des associations ayant donné au moins une réponse. Dans ce cas, le·la candidat·e homosexuel·le reçoit significativement plus de réponses positives, au seuil de 10 %, que le candidat de référence. Pour le reste, les écarts absolus sont plus élevés, mais comme les taux de réponses positives sont également plus élevés, les écarts relatifs restent semblables.

Tableau 3 : Effet du candidat sur la probabilité d'obtenir une réponse positive

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)
Non-binaire	0,090***	0,077**	0.077**	0,220***
	(0,029)	(0,033)	(0.033)	(0,053)
Homosexuel	0,048*	0,037	0.040	0,001
	(0,029)	(0,030)	(0.029)	(0,042)
Transgenre	0,087***	0,074**	0.071**	0,056
	(0,029)	(0,029)	(0.028)	(0,043)
Femme Réf × Non-binaire				-0,030
				(0,061)
Femme Réf × Homosexuel				0,092
				(0,063)
Femme Réf × Transgenre				0,019
				(0,061)
Genre candidat réf.	X	X		
Car. Envoi		X	X	X
E.F. Association			X	X
Observations	1,928	1,926	1,926	1,926
R2	0,008	0,016	0,044	0,047

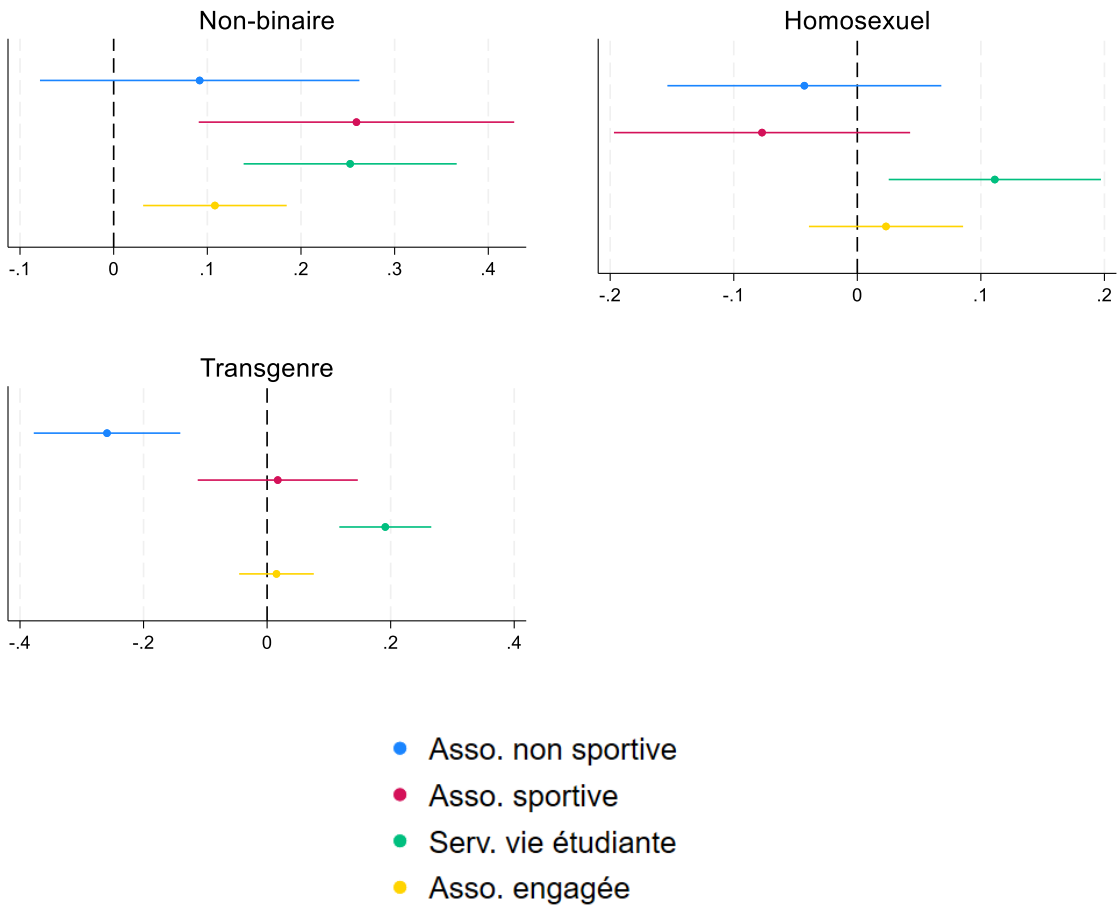
*Notes : *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Erreur-types groupées à l'association entre parenthèses. Les caractéristiques de l'envoi sont : le jour de l'envoi. Le R2 within est indiqué en colonnes (3) et (4).*

3.3. Hétérogénéité

On s'intéresse à l'hétérogénéité de l'effet du candidat selon le type de structure sollicitée. Le graphique 2 présente les coefficients estimés $\hat{\beta}$, $\hat{\gamma}$ et $\hat{\pi}$ des variables d'intérêt pour différents sous-échantillons.

Le graphique 2 montre un effet positif et significatif au seuil de 5% de la non-binarité sur tous les sous-groupes sauf celui des associations non sportives. L'effet positif de l'homosexualité est lui significatif seulement pour les services de la vie étudiante. Le·la candidat·e transgenre est avantagé·e dans ses contacts avec les services de la vie étudiante et pénalisé·e dans ceux avec les associations non-sportives. L'étude met donc en évidence de façon ponctuelle et localisée, uniquement pour les candidat·es transgenres et dans les associations non sportives, un effet négatif et significatif qui s'apparente à une discrimination au sens statistique.

Graphique 2 : Hétérogénéité des effets



Notes : Intervalles de confiance à 95%. Le graphique présente les coefficients estimés $\hat{\beta}$, $\hat{\gamma}$ et $\hat{\pi}$ et leurs intervalles de confiance pour la variable dépendante réponse positive estimés sur différents sous-échantillons.

4. Conclusion

Cette étude est inédite par son objet qui consiste à appliquer la méthode du test par correspondance afin de mesurer d'éventuelles différences de traitement dans un domaine encore inexploré, l'accès aux structures de la vie étudiante, et pour des critères de discrimination encore peu couverts par la littérature, l'orientation sexuelle et a fortiori l'identité de genre. Le test qui a été réalisé est un simple test par demandes d'information dans lequel les étudiant·es LGBT évoquent de façon nette et directe leur situation et leur orientation. Il a été déployé sur un large échantillon composé de 964 structures de la vie étudiante.

Le résultat central qui se dégage de l'étude est celui d'un effet positif d'un signal LGBT sur la réception d'une demande d'information par les services de la vie étudiante et, dans une

moindre mesure, par les associations actives sur les campus universitaires. Il s'agit donc d'un signal positif qui témoigne d'un intérêt renforcé pour des catégories d'étudiant·es qui sont confronté·es à des obstacles spécifiques bien documentés par les études qualitatives et les travaux des associations (Margueritte, 2025 ; SOS Homophobie, 2026). Néanmoins, un supplément de taux de réponse positive ne préjuge pas des suites qui seront effectivement données par les services ou les associations aux démarches des étudiant·es

L'étude montre aussi que cet effet est hétérogène, à la fois selon le type de critère et selon le type de structure. Globalement, les services de la vie étudiante manifestent un supplément d'intérêt pour ces profils, qui se traduit par un taux de réponse positive plus élevé, pour toutes les catégories d'étudiant·es potentiellement victimes d'homophobie et de transphobie, qu'iels soient homosexuel·les, non-binaires ou transgenres. Les associations ont des réactions plus sélectives. Pour les associations sportives, ce supplément d'intérêt n'est significatif que pour les étudiant·es non-binaires. Pour les associations non sportives, il ne l'est pour aucune des trois catégories et on constate au contraire une pénalité subie par les étudiant·es transgenres qui peut s'apparenter à une discrimination au sens statistique.

Ces résultats méritent d'être rapprochés de ceux d'une étude dont le protocole de collecte des données est assez proche et qui porte sur l'accès à un contrat d'apprentissage pour des néo-bacheliers en gestion-administration (Anne et al., 2026). Dans cette étude, le signal de transition de genre est plutôt associé à une pénalité dans l'accès à l'emploi, confirmant sur un large échantillon les constats des associations attestant de l'ampleur des agissements transphobes. Cette nouvelle étude sur le domaine de la vie étudiante révèle au contraire un effet positif du même signal dans un tout autre contexte, celui de l'accès à des associations et aux services de la vie étudiante, qui sont des services publics. Ces résultats suggèrent une différence de traitement entre le domaine de l'accès au service public de la vie étudiante et celui de l'accès à un contrat d'alternance.

Cette étude gagnerait à être étendue à l'ensemble des associations qui accueillent des jeunes, qu'elles soient sportives ou non, et nous paraît justifier de réaliser de nouvelles investigations dans ce même domaine.

Références citées

Anne, D., Moussi-Beylie F. (2024). « Discriminations dans l'accès aux associations sportives : les effets du genre, de l'origine et du revenu », Rapport de recherche TEPP n°2024-02.

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.

Anne, D., Chareyron, S., L'Horty Y., (2026). « Identité de genre, orientation sexuelle et accès à l'apprentissage : Une expérimentation de terrain à Paris ». Rapport de recherche TEPP, n°26-03.

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.

Défenseur des Droits (2017). « Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi ». miméo, 58 pages.

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

Margueritte Camille (2025). « LGBTQI+phobies dans l'enseignement supérieur et la recherche : Vécus des étudiant.es LGBTQI+ et perception des politiques d'égalité des établissements ». Rapport de recherche de la chaire LGBTQIA+ de l'Université de Lyon1, 19 pages.

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.

Annexe 1 - Test de robustesse

Tableau A1 : Effet du candidat sur la probabilité d'obtenir une réponse positive (sur le champ des structures ayant fait au moins une réponse)

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)
Non-binaire	0,165***	0,144***	0,144***	0,378***
	(0,040)	(0,040)	(0,040)	(0,087)
Homosexuel	0,091**	0,078*	0,078*	0,009
	(0,043)	(0,046)	(0,046)	(0,077)
Transgenre	0,139***	0,123***	0,123***	0,097
	(0,041)	(0,043)	(0,043)	(0,071)
Femme Réf × Non-binaire				-0,046
				(0,105)
Femme Réf × Homosexuel				0,144
				(0,110)
Femme Réf × Transgenre				0,043
				(0,105)
Genre candidat réf.	X	X		
Car. Envoi		X	X	X
E.F. Association			X	X
Observations	1,092	1,091	1,091	1,091
R2	0,023	0,051	0,078	0,081

*Notes : *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Erreur-types groupées à l'association entre parenthèses. Les caractéristiques de l'envoi sont : le jour de l'envoi. Le R2 within est indiqué en colonnes (3) et (4).*

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

26-01. Identité de genre, orientation sexuelle et accès à l'apprentissage : une expérimentation de terrain à Paris

Denis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty