



RAPPORT DE RECHERCHE

N° 2021-5

DISCRIMINATIONS DANS L'ACCES A L'EMPLOI : UNE EXPLORATION LOCALISEE EN PAYS AVESNOIS

DENIS ANNE, SYLVAIN CHAREYRON, MATHILDE LEBORGNE,
YANNICK L'HORTY, PASCALE PETIT

www.tepp.eu

TEPP – Théorie et Evaluation des Politiques Publiques - FR CNRS 2042

Discriminations dans l'accès à l'emploi : Une exploration localisée en pays Avesnois

Denis ANNE¹, Sylvain CHAREYRON², Mathilde LEBORGNE³, Yannick L'HORTY⁴, Pascale PETIT⁵

Décembre 2020

Résumé

Alors que la plupart des tests de discrimination sont réalisés à une échelle régionale ou nationale, cette étude exploite le premier test de discrimination sur le marché du travail réalisé à l'échelle de l'ensemble des entreprises d'un territoire fin : l'Avesnois, qui correspond à un arrondissement administratif de 230 000 habitants. Nous exploitons les résultats d'un test de correspondance mené sur un échantillon de près de 1000 entreprises, tirées au sort au sein d'un ensemble de 9000 unités légales, auxquelles nous avons proposé un couple de candidatures au début du mois d'octobre 2020.

Les résultats sont originaux et inattendus. Sur ce territoire particulier et dans le contexte exceptionnel d'une situation économique très déprimée, entre les deux confinements imposés en réaction à la crise sanitaire, nous ne détectons pas de discriminations selon l'origine aux seuils usuels de significativité statistique, mais nous détectons un effet de stigmatisme associé à un lieu de résidence dans un quartier prioritaire de la politique de la ville. Cet effet de discrimination résidentielle n'existe que pour les hommes. Les femmes habitant en quartier prioritaire bénéficient au contraire d'une prime à l'accès à l'emploi.

Codes JEL : C81, C93, J15, J45, J71.

Mots clés : discrimination, emploi, test de correspondance

Cette étude a bénéficié du soutien de la Communauté d'Agglomération de Maubeuge Val-de-Sambre dans le cadre de son appel à projet sur les discriminations (projet « Mesure LOCaLes des Discriminations » - MELODI). Nous remercions Nadia Terki pour son soutien. Nous remercions également Jean-Christophe Chantrelle pour la qualité de son accompagnement. Nous remercions aussi les membres du comité de pilotage 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 UPEC, ERUDITE (EA 437), TEPP (FR 2042), F-77454, Créteil, sylvain.chareyron@u-pec.fr

³ Univ. Gustave Eiffel, TEPP (FR 2042), F-77454, Marne-La-Vallée, France, mathilde.leborgne@univ-eiffel.fr

⁴ Univ. Gustave Eiffel, ERUDITE (EA 437), TEPP (FR 2042), F-77454, Marne-La-Vallée, France, yannick.lhorty@univ-eiffel.fr

⁵ Univ. Gustave Eiffel, ERUDITE (EA 437), TEPP (FR 2042), F-77454, Marne-La-Vallée, France, pascale.petit@univ-eiffel.fr

INTRODUCTION

La recherche sur les discriminations est globalement focalisée sur la mesure et l'interprétation du phénomène discriminatoire en privilégiant un petit nombre de motifs (le sexe, l'origine ou le lieu de résidence) et un petit nombre de marchés (essentiellement le marché du travail, plus récemment le marché du logement). Parmi les quelques 25 critères de discriminations prohibés par le droit, la majorité n'ont jamais fait l'objet d'un travail rigoureux de mesure statistique. De même, parmi l'ensemble des domaines où les discriminations sont prohibées, beaucoup n'ont encore jamais été explorés. En outre, les travaux de mesure sur les discriminations ne sont pas ou peu localisés. Dans le domaine de l'accès à l'emploi, qui est celui où il existe le plus grand nombre de travaux de recherche en France, les études sont au mieux de portée régionale et couvrent la plupart du temps et uniquement la région Ile-de-France. C'est le cas à la fois pour les études qui ont exploré les discriminations à raison du sexe (Duguet et Petit, 2005 ; Edo et Jacquemet, 2014), de l'origine (Duguet et al., 2010), du lieu de résidence (L'Horty et al., 2011 ; Bunel et al., 2015) ou des croyances religieuses (Pierné, 2013). Les contre-exemples d'études de portée nationales sont rares (Adida et al. 2010 ; Challe et al. 2020). Les situations locales des marchés du travail sont pourtant très différentes d'une ville à l'autre, à la fois du point de vue de la composition sociodémographique des demandeurs d'emploi, de la structure du tissu productif et du degré de tension locale entre l'offre et la demande de travail. Or ces différences territoriales peuvent jouer un rôle déterminant sur les discriminations.

L'objet de cette étude est de réaliser des tests de discrimination à l'échelle d'un territoire infra-départemental, afin de couvrir simultanément deux critères de discrimination, l'origine et le lieu de résidence, dans le domaine de l'accès à l'emploi. La mesure est réalisée à l'aide d'une technologie expérimentale de recueil des données : le test de correspondance, ou testing, qui est la seule méthode fiable permettant de mesurer des discriminations directes dans l'accès à l'emploi, au logement ou aux biens ou services, méthode qui fait aujourd'hui référence dans la littérature scientifique internationale (Riach et Rich, 2002 ; Rooth, 2014 ; Zschirnt et Ruedin, 2016 ; Bertrand et Duflo, 2017 ; Quillian et al., 2017 ; Baert, 2018 ; Neumark, 2018).

Le territoire retenu est l'Avesnois. L'arrondissement d'Avesnes-sur-Helpe, situé dans le département du Nord, comprend 230 000 habitants regroupés dans 151 communes, dont la plus peuplée est Maubeuge. Il s'agit du seul arrondissement départemental dont les limites se confondent avec celles d'un pays traditionnel et d'un pays d'aménagement du territoire constitué en EPCI (dénommé pays de Sambre-Avesnois).

L'une des difficultés méthodologiques du projet est de produire des statistiques de test de discriminations qui soient représentatives de la situation du territoire, ce qui suppose de collecter des données à un niveau spatial fin. Le principe des tests de correspondance est de répondre à de vraies offres d'emploi à l'aide de couples de candidats fictifs, en ciblant un petit nombre de professions. Sa mise en œuvre au niveau d'un territoire est rendue impossible par

le nombre très limité d'offres d'emploi pour chaque domaine professionnel. Nous surmontons cette difficulté avec le recours à des candidatures spontanées qui sont envoyées à un échantillon représentatif des employeurs composant le tissu productif local, dans toute sa diversité. L'échantillon est composé de 1000 entreprises et organisations tirées au sort au sein des quelques 9000 unités légales présentes dans l'arrondissement. Au début du mois d'octobre 2020, nous avons fait parvenir 2000 candidatures spontanées à ces employeurs permettant de mesurer des discriminations à raison d'une origine présumée maghrébine et d'un lieu de résidence en quartier prioritaire, à la fois pour des hommes et des femmes.

Les résultats sont inédits. Nous ne parvenons pas à déceler de discriminations à raison de l'origine mais nous détectons un effet de stigmatisme associé à un lieu de résidence dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, uniquement pour les hommes, qui réduit d'un tiers leurs chances d'accéder à un entretien d'embauche. Les femmes habitant les quartiers bénéficient quant à elles d'une prime à l'accès à l'emploi.

La première section décrit le protocole expérimental de collecte des données. La section suivante présente les résultats issus des exploitations économétriques qui sont discutés dans la section finale.

1. PROTOCOLE DE COLLECTE DES DONNEES

La méthode du testing est utilisée en France depuis deux décennies pour mettre en évidence l'existence de discriminations à l'embauche (du Parquet et Petit, 2019). Dans son principe, cette approche consiste à sélectionner un petit nombre de professions (une ou quelques-unes) et à fabriquer de toutes pièces des candidatures (CV et lettres de motivation), similaires en tout point, à l'exception de la caractéristique dont on souhaite examiner l'effet sur l'accès à un entretien. Ensuite, ces candidatures fictives sont envoyées en réponse à plusieurs centaines d'offres d'emploi disponibles et correspondant aux profils construits, à l'insu des recruteurs qui doivent ignorer faire l'objet d'une expérience. La comparaison des réponses reçues par les candidats fictifs permet alors de mettre en évidence l'existence de discriminations dans l'accès aux entretiens d'embauche.

Cette approche ne paraît pas pouvoir s'appliquer sous cette forme au niveau d'un territoire. En effet, le risque est élevé de ne pas disposer d'un nombre suffisant d'offres d'emploi correspondant aux profils construits dans le temps limité de la collecte des données et ainsi de ne pas être en mesure de produire des résultats statistiquement significatifs. Nous avons donc choisi d'appliquer la méthode du testing dans une variante proche : un simple courriel de prise de contact adressé à un employeur pour solliciter des informations sur la procédure de sélection des candidatures ou sur l'existence de postes vacants dans l'entreprise (Challe et al., 2020). Sur un grand nombre d'entreprises ainsi testées, nous comparons ensuite les réponses reçues selon les caractéristiques démographiques des candidats fictifs.

Cette variante permet de réduire le coût de production de la candidature puisqu'elle ne requiert pas de produire de CV et présente donc l'avantage de tester un éventail beaucoup plus large d'emplois, sans introduire de biais de sélection dans le choix des professions, ce qui permet de fournir des résultats sur des données représentatives. En contrepartie, elle fournit un indicateur partiel de l'accès à l'emploi. Un recruteur peut répondre à une demande d'information, mais discriminer au stade de la sélection des CV ou lors de l'entretien d'embauche. Pour autant, une différence de réponse entre deux demandes d'information qui ne se distinguent que sur la base d'un critère prohibé est une discrimination.

1.1. Choix d'un domaine d'activité transversal et en tension

Le choix a été fait de retenir un domaine d'activité en tension, présent dans la plupart des entreprises : les fonctions administratives. De nombreuses professions avec des niveaux de qualification variés relèvent de ce domaine. Trois d'entre elles figurent parmi les vingt professions les plus en tension en France : employé administratif, secrétaire et employé comptable (source : enquête Emploi de 2016). Il s'agit de professions pour lesquelles l'effectif des chômeurs et le nombre d'offres d'emploi sont importants. Retenir un domaine d'activité dont les effectifs sont importants parmi les demandeurs d'emploi permet de limiter la probabilité de détection lorsque l'on envoie simultanément plusieurs candidatures spontanées. Choisir une profession en tension permet de réduire le nombre de refus des employeurs, indépendamment de toute discrimination. Cette précaution méthodologique s'avère particulièrement utile dans un contexte de fort ralentissement de la croissance économique. Néanmoins, les chances plus élevées des candidats à l'embauche dans une profession en tension ont une contrepartie du point de vue des discriminations : l'accès à l'emploi est moins sélectif et il est donc plus difficile d'observer des discriminations à l'embauche pour ce type de profession. Nous nous plaçons donc volontairement dans un contexte qui devrait minorer les discriminations à l'embauche.

1.2. Trois profils de candidat fictif

Nous avons construit trois profils de candidats fictifs de même sexe. Le premier porte un prénom et un nom à consonance française et ne fournit pas d'indication sur son lieu de résidence (candidat de référence). Le deuxième candidat se distingue du candidat de référence par la consonance maghrébine de son prénom et de son nom. Le troisième candidat se différencie du candidat de référence par la mention d'un lieu de résidence dans un quartier politique de la ville (QPV).⁶

La localisation d'un candidat n'est pas neutre du point de vue de ses chances d'accéder à l'emploi, indépendamment de discriminations liées à la réputation de son quartier. En particulier, une distance importante en temps de transport entre le lieu de résidence et le lieu

⁶ Exemple de noms signalant l'origine des candidats : Moreau, Petit, Saidi. Exemples de prénoms signalant le sexe des candidats : Valérie, Julien, Rachida

de travail peut limiter les chances d'un candidat excentré par rapport aux zones d'emploi. Nous avons donc choisi de localiser le troisième candidat fictif dans un quartier politique de la ville sur le territoire de la CAMVS, à la fois central et facilement identifiable localement.

1.3. Deux demandes d'information adressées à chaque employeur

Le risque de détection par les employeurs destinataires de demandes d'information est *a priori* plus élevé que pour les tests en réponse à des offres d'emploi. En effet, l'employeur n'a pas sollicité de candidature. Même si de vrais demandeurs d'emploi sont susceptibles de le solliciter, ce serait *a priori* pour des profils d'emploi variés. Nous avons donc pris trois précautions pour limiter le risque de détection et ses effets éventuels.

Premièrement, les trois candidats fictifs n'adressent pas leur demande au même employeur : seulement deux d'entre eux le contactent. Dans tous les cas, le candidat de référence adresse une demande. La nature de l'autre demandeur (origine maghrébine ou résidant en QPV) est déterminée par tirage au sort. Les deux candidats potentiellement discriminés sollicitent donc un nombre comparable d'employeurs. Deuxièmement, nous avons espacé les deux sollicitations de plusieurs jours. La première sollicitation a été envoyée le jeudi 1^{er} octobre 2020, tandis que la seconde a été adressée le lundi 5 octobre 2020. Troisièmement, nous nous sommes assurés que d'éventuels cas de détection ne seraient pas de nature à biaiser notre mesure des discriminations. L'ordre d'envoi des deux candidats a ainsi été déterminé par tirage au sort, ce qui garantit que le candidat de référence et le candidat potentiellement discriminé sollicitent le recruteur en premier un nombre comparable de fois. Dès lors, s'il y a eu des cas de détection que nous n'avons pas identifiés, il est vraisemblable que ce soit à réception de la seconde sollicitation du fait de sa ressemblance avec la première. Aucun profil de candidat fictif n'a alors été pénalisé, puisqu'ils ont alternativement été envoyés en première position.

Au total, pour chaque adresse de courrier électronique testée, quatre tirages au sort sont systématiquement effectués. Le premier tirage porte sur le sexe des deux candidats signalés par leur prénom. Le deuxième sélectionne quel candidat potentiellement discriminé contactera le recruteur (origine maghrébine ou résidant en QPV), en complément du candidat de référence qui est, quant à lui, envoyé dans tous les cas. Le troisième tirage détermine l'affectation des deux messages entre les deux candidats fictifs. Enfin, le quatrième tirage établit l'ordre dans lequel les deux candidats adresseront leur message au recruteur.

1.4. Demandes d'informations similaires et permutées entre les candidats fictifs

Nous présentons ci-dessous les deux messages adressés soit par deux candidats fictifs, soit par deux candidates. Aucun curriculum vitae n'est joint à la demande.

Message 1

Bonjour,

Je souhaiterais candidater à un emploi dans votre entreprise dans le domaine administratif. Pouvez-vous me renseigner sur les possibilités et la personne à contacter ? En vous remerciant d'avance des informations que vous pourrez me donner.

Cordialement

Message 2

Bonjour,

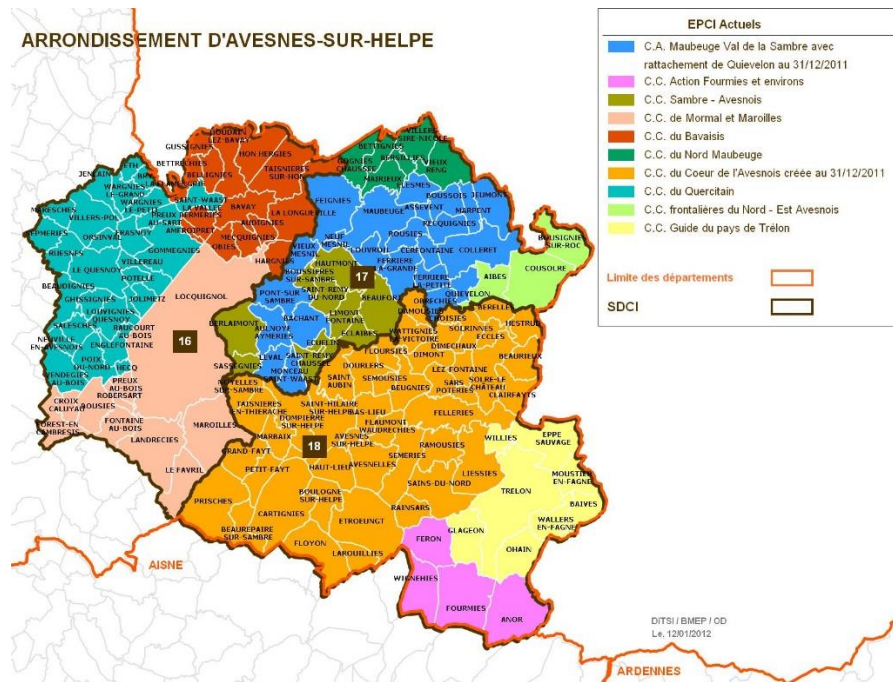
Je suis à la recherche d'un emploi d'administratif(ve). Je voudrais savoir s'il y aurait des opportunités dans votre entreprise et dans ce cas, à qui je pourrais envoyer ma candidature ? Je vous remercie par avance de votre réponse.

Bien cordialement

Chaque message est signé du prénom et du nom du candidat fictif, signalant son origine. Le candidat résidant en QPV précise son adresse postale sous sa signature. Nous avons ajouté un nom d'immeuble et un numéro d'appartement pour signaler sans ambiguïté un lieu de résidence dans un grand ensemble.

1.5. Sélection des employeurs testés et envoi des messages

Les limites de l'arrondissement d'Avesnes-sur-Helpe se confondent avec celles d'un pays traditionnel et d'un pays d'aménagement du territoire constitué en EPCI. Il s'agit d'un territoire à la fois rural et industriel, avec un niveau de vie moyen plus faible que celui du département (taux de pauvreté = 23,6% en 2017) et un taux de chômage plus élevé (22,1% en 2017, 45 % pour les moins de 25 ans). Il réunit 230 000 habitants regroupés dans 151 communes, dont la plus peuplée est Maubeuge. Nous avons sélectionné un échantillon représentatif de 1000 employeurs parmi les 8957 unités légales (au 31/12/1998) de l'arrondissement.



Source : préfecture du Nord

La répartition des couples de messages envoyés aléatoirement à ces 1000 entreprises est présentée dans le Tableau 1.

Tableau 1 : Répartition des couples de messages envoyés aux 1000 entreprises

Couple de candidat(e)s	Sexe des candidats fictifs	Nombre d'entreprises testées
Candidat de référence et candidat d'origine maghrébine	Hommes	250
	Femmes	250
Candidat de référence et candidat résidant en QPV	Hommes	250
	Femmes	250
Total		1000

On considère que la réponse de l'employeur est non négative lorsqu'il demande son CV au candidat, lorsqu'il sollicite plus de renseignements sur son profil ou encore lorsqu'il indique la démarche à suivre pour une candidature formelle dans l'entreprise. En revanche, la réponse est considérée comme négative si l'employeur indique qu'aucun poste correspondant n'est à pourvoir dans l'entreprise ou s'il n'y répond pas avant l'arrêt de la collecte des données (22 octobre 2020).

La comparaison des chances d’obtenir une réponse non négative permet de mettre en évidence l’existence de discriminations selon l’origine ou la réputation du lieu de résidence au stade de la demande d’information sur l’existence d’opportunités d’emploi dans l’entreprise.

En comparant les chances que confèrent les mêmes recruteurs aux deux candidats fictifs, nous sommes en mesure d’examiner l’existence de discriminations liées à l’origine ou à la réputation du lieu de résidence selon le sexe des candidats. Nous précisons ces comparaisons possibles dans le Tableau 2.

Tableau 2 : Discriminations pouvant être mises en évidence

Comparaison des chances des candidats considérés deux à deux	Effet pouvant être mis en évidence
Candidat de référence/candidat d’origine maghrébine Candidate de référence/candidate d’origine maghrébine	Discrimination en raison de l’origine parmi les hommes ou parmi les femmes
Candidat de référence/candidat QPV Candidate de référence/candidate QPV	Discrimination en raison du lieu de résidence parmi les hommes ou parmi les femmes

2. RESULTATS DU TESTING

Le tableau 1 présente les caractéristiques des employeurs testés. Près de 1000 entités ont été testées avec à chaque fois deux profils différents de candidats ce qui constitue donc un échantillon de près de 2 000 observations. L’échantillon est composé en majorité de sociétés (SAS ou SARL). Nous avons pu reconstituer les effectifs pour 63 % des employeurs et la moitié d’entre eux ont entre 2 et 10 employés (31 % sur 63 %). 27% sont des entreprises individuelles. Les candidatures ont été, en majorité, adressées à des employés des entreprises considérées via leur adresse e-mail professionnelle et 38% ont été envoyées à l’adresse e-mail générique de l’entreprise.

Tableau 3 : Caractéristiques des employeurs testés

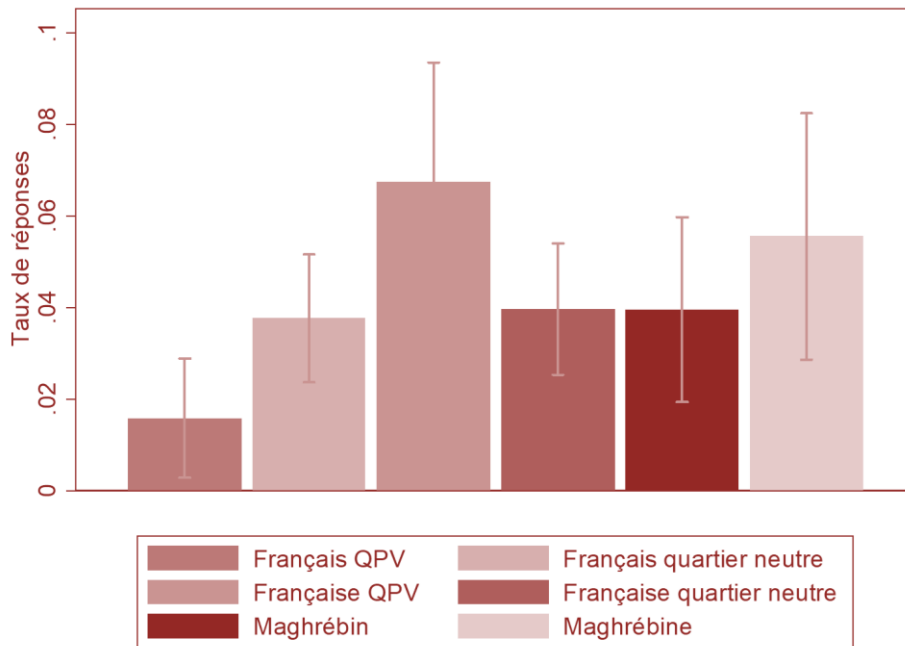
	Moyenne	Ecart-type
Contact direct avec un employé	0.62	
Chiffre d'affaire	5 106 100	28 981 625
Forme juridique:		
Artisan/Commerçant	0.13	
Association	0.07	
Autre	0.13	
Commune	0.04	
Profession libérale	0.06	
SARL	0.33	
SAS	0.23	
Nombre d'employés:		
Entreprise individuelle	0.17	
2-10 employés	0.31	
11-50 employés	0.12	
Plus de 50 employés	0.03	
Non renseigné	0.37	
Observations	1 964	

Source: Testing MELODI, TEPP-CNRS.

Le graphique 1 présente le taux de réponse non négative des différents candidats. Globalement, ces taux de réponse sont faibles : 4 % en moyenne. Ce taux de réponse est deux fois plus faible que celui obtenu par Challe et al (2020) dans leur testing avec candidatures spontanées auprès de grandes entreprises. Il est probable que la période de déploiement du testing, dans un contexte de forte récession et d'incertitude entre deux confinements, était peu propice au fait d'obtenir des réponses favorables de la part des entreprises. Le taux de réponse total est proche de 16 %, mais les réponses des employeurs sont négatives trois fois sur quatre (les employeurs indiquent au candidat qu'ils n'ont aucun poste disponible pour un emploi administratif), conduisant à un taux de réponse non négative proche de 4 %.

Les femmes paraissent avantagées : Le taux de succès maximal est atteint par la candidate d'origine française résidant en QPV (7%), puis pour la candidate maghrébine. Le candidat le plus pénalisé est le candidat français qui réside en QPV (moins de 2 % de réponses non négatives).

Graphique 1: Taux de réponses non négatives par profil



Source: Testing MELODI, TEPP-CNRS.

Notes : Les intervalles de confiance sont établis au seuil de risque de 90%.

Dans le protocole, les candidats n'ont pas sollicité les mêmes employeurs. On vérifie donc si les effets résistent à une analyse toutes choses égales par ailleurs. On estime la probabilité de recevoir une réponse non négative, en fonction des caractéristiques des candidats, de celles de l'envoi et de celles de l'entreprise. Le tableau 4 présente les effets marginaux moyens obtenus à partir de modèles probit à effets aléatoires⁷. Des effets aléatoires sont introduits car les réponses liées à une même offre d'emploi ne sont pas indépendantes. La corrélation intraclasse est d'environ 85%, ce qui signifie que 85% de la variance de la probabilité qu'un des candidats fictifs puisse obtenir un entretien est due au comportement de l'interlocuteur. Des contrôles liés aux caractéristiques de l'envoi et de l'entreprise sont introduits en colonnes (2), (3), (5) et (6). En colonnes (4), (5) et (6) les croisements *Origine Maghrébine* × *Femme* et *QPV* × *Femme* sont introduits pour tenir compte d'éventuelles interactions entre origine et genre d'un côté et lieu de résidence et genre de l'autre.

⁷ Les résultats obtenus à partir de modèles à probabilité linéaires ou de probit sont similaires (résultats disponibles sur demande). Dans les estimations présentées, toutes les offres testées ont été conservées. Cependant, pour une part importante des offres, aucun des candidats n'a reçu de réponses. Il est possible de considérer que ces tests n'apportent aucune information sur le comportement discriminatoire ou non de l'entreprise et qu'ils ne doivent pas être considérés dans l'estimation. Les estimations excluant ces offres ont été réalisées et fournissent des résultats similaires : les écarts absolus sont évidemment plus importants mais les écarts relatifs et les significativités sont les mêmes (résultats disponibles sur demande).

Trois résultats se dégagent. Tout d’abord, on constate que les candidats qui signalent une origine d’Afrique du nord par leur patronyme ne subissent pas de pénalité significative. Le coefficient estimé est très proche de 0.

Ensuite, on trouve une pénalité liée au quartier de résidence. Le candidat qui réside en QPV a un taux de réponse non négative inférieur de 2,6 points de pourcentage par rapport au candidat résidant en quartier neutre. C’est une pénalité forte qui, en terme relatif, s’élève à 35%. Cette pénalité n’est subie que par les hommes.

Enfin, les femmes qui résident en QPV paraissent quant à elle avantagées. Le fait d’être une femme annule la pénalité liée à la provenance d’un quartier QPV et l’inverse même : résider en QPV apparaît donc ici pénaliser les hommes mais avantager les femmes. La prime à l’embauche des femmes habitant en QPV est de 3,8 points dans le modèle le plus complet, ce qui équivaut en terme relatif à une hausse de plus de 80 % de la probabilité d’accéder à un entretien d’embauche.

Tableau 4: Effet de l’origine, du genre et du lieu de résidence sur le taux de réponses positives

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Orig. Maghrébine	0.006 (0.008)	0.005 (0.011)	0.005 (0.011)	-0.002 (0.012)	-0.005 (0.014)	-0.006 (0.013)
QPV	0.001 (0.008)	-0.000 (0.008)	-0.000 (0.008)	-0.028* (0.015)	-0.026* (0.015)	-0.026* (0.015)
Femme	0.014 (0.011)	-0.010 (0.044)	-0.019 (0.036)	-0.000 (0.013)	-0.017 (0.047)	-0.024 (0.041)
Orig. Maghrébine × Femme				0.016 (0.017)	0.023 (0.021)	0.022 (0.020)
QPV × Femme				0.045** (0.018)	0.038** (0.018)	0.038** (0.018)
Car. de l’envoi	NON	OUI	OUI	NON	OUI	OUI
Car. de de l’entreprise	NON	NON	OUI	NON	NON	OUI
AIC	558.333	563.296	545.057	554.380	561.304	542.928
Nombre d’observations	1964	1955	1955	1964	1955	1955

Notes : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$. Ecart-types groupés à l’offre entre parenthèses. Les effets marginaux moyens des modèles probit à effets aléatoires sont présentés. Les caractéristiques de l’envoi sont : l’ordre d’envoi, le jeu de l’envoi et le script utilisé. Les caractéristiques de l’entreprise sont : le nombre d’employés, la forme juridique et le fait que les candidatures aient été envoyées à l’adresse email de l’entreprise ou d’un des employés. Source: Testing MELODI, TEPP-CNRS.

On s’intéresse maintenant à l’hétérogénéité de la discrimination en fonction des caractéristiques du candidat et de l’offre. Le tableau 5 présente les effets marginaux moyens

des estimations de modèles probit à effets aléatoires séparés par sous-échantillon. La seule différence significative que l'on observe porte sur le type de contact des candidats. Lorsque les candidats ont contacté l'entreprise via une adresse e-mail de l'entreprise, les femmes sont avantagées. Cette avantage concerne seulement les femmes d'origine Maghrébine et les femmes résidant en QPV par rapport aux hommes d'origine Maghrébine et les hommes résidant en QPV. Ce résultat n'apparaît pas lorsque les candidats ont contacté des employés de l'entreprise directement via leur adresse e-mail.

Tableau 5: Hétérogénéité de la discrimination en fonction des caractéristiques de l'envoi et de l'offre

	Contact entreprise	Contact direct	≤10 employés	>10 employés	SAS	SARL
Orig. Maghrébine	-0.006 (0.022)	-0.001 (0.014)	-0.002 (0.015)	-0.004 (0.042)	0.044 (0.039)	-0.413 (1.287)
QPV	-0.035 (0.029)	-0.029 (0.020)	-0.040 (0.026)	-0.037 (0.047)	-0.302 (81.367)	0.617 (0.946)
Femme	0.004 (0.024)	0.009 (0.014)	-0.010 (0.016)	0.008 (0.050)	0.080* (0.040)	0.595 (1.092)
Orig. Maghrébine × Femme	0.060* (0.031)	-0.011 (0.023)	0.008 (0.023)	0.084 (0.070)	-0.041 (0.050)	1.649 (1.624)
QPV × Femme	0.076** (0.036)	0.036 (0.024)	0.051 (0.030)	0.081 (0.063)	0.317 (81.367)	-0.118 (1.248)
Car. de l'envoi	NON	OUI	OUI	NON	OUI	OUI
Car. de de l'entreprise	NON	NON	OUI	NON	NON	OUI
AIC	200.922	337.019	242.750	190.062	164.084	136.460
Nombre d'observations	579	1187	919	293	392	654

Notes : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$. Ecart-types entre parenthèses. Les effets marginaux moyens des modèles probit à effets aléatoires sont présentés. Les caractéristiques de l'envoi sont : l'ordre d'envoi et le script utilisé. Les caractéristiques de l'entreprise sont : le nombre d'employés, la forme juridique et le fait que les candidatures aient été envoyées à l'adresse email de l'entreprise ou d'un des employés.

Source: Testing MELODI, TEPP-CNRS.

3. DISCUSSION

Globalement, le testing n'indique pas de différence de traitement selon l'origine des candidats. Les données brutes et les résultats des estimations donnent une pénalité de l'ordre d'un demi-point de pourcentage, mais elle n'est pas suffisante pour être statistiquement significative compte tenu du faible niveau du taux de succès et du nombre d'observations. C'est un résultat inattendu, relativement aux résultats des autres études, sur la région Ile-de-France ou sur la France entière. Par exemple, Challe et al (2020) trouvent avec des candidatures spontanées des discriminations à l'encontre des personnes signalant une origine maghrébine par leur patronyme, dans un échantillon de 103 très grandes entreprises (écart significatif de 1,7 pp relativement à un taux de succès de 10 % pour le candidat de référence).

Ce résultat ne peut pas être expliqué par le manque de puissance de l'expérience, puisque nous avons d'autres résultats significatifs sur le lieu de résidence, un critère de discrimination habituellement plus difficile à détecter. Une première interprétation réside dans des effets d'homophilie : on teste ici les effets d'avoir un prénom et un nom suggérant une origine d'Afrique du Nord pour des candidatures spontanées dans des entreprises de l'arrondissement, donc lorsque les candidats prennent l'initiative du contact et qu'ils sont supposés résider à proximité. Il est possible qu'un contact non sollicité et de proximité soit conforme à l'homophilie des recruteurs, dans un bassin d'emploi où la proportion de personnes d'origine maghrébine est par ailleurs élevée. Une deuxième interprétation réside dans l'intensité des actions locales de lutte contre les discriminations qui sont mises en œuvre sur le territoire, sans que l'on puisse confirmer cette hypothèse à l'aide de nos données.

Le deuxième résultat porte sur l'ampleur des discriminations à raison du lieu de résidence, qui apparaît bien plus marquée que pour l'origine. Nous avons vu que les données brutes et les résultats des estimations donnent une pénalité de l'ordre de 2,5 points de pourcentage, pour les hommes qui habitent en QPV, relativement au candidat de référence. Ce résultat est conforme à celui obtenu par de nombreux travaux sur les discriminations résidentielles (Duguet et al. 2010 ; Bunel et al, 2016 ; L'Horty et al. 2019). La période de collecte des données, postérieure au confinement et dans un contexte de crise sanitaire et économique, a pu contribuer au renforcement des discriminations résidentielles à l'encontre des habitants des grands ensembles urbains qui sont aussi des zones de peuplement dense et de diffusion renforcée du virus. Les habitants des quartiers sont aussi les plus touchés par la crise sanitaire car ils sont les plus exposés au virus de par leurs contraintes professionnelles (emplois exposés au public dans les secteurs d'activité exposés à la crise sanitaire, absence d'opportunités de télétravail et de recours au chômage partiel) et parce qu'ils sont les plus vulnérables (moins de recours aux soins de santé, prévalence initiale de problèmes de santé chroniques et surexposition au co-facteurs de morbidité tels que l'obésité, etc.) (Platt et Warwick, 2020).

Le troisième résultat est celui d'une prime à l'embauche pour les femmes des quartiers. Les données brutes et les résultats des estimations indiquent une prime de près de 4 points de

pourcentage, pour la femme en QPV relativement à la candidate de référence. A notre connaissance, ce résultat n'a aucun équivalent dans la littérature sur les discriminations où les effets de stigmatisation du quartier de résidence ne sont pas ou peu différenciés selon les sexes. On ne peut donc guère comparer ce résultat avec celui de travaux antérieurs. La littérature en sociologie et en ethnologie des quartiers prioritaires offre une piste d'interprétation. De nombreux travaux de terrain sur les banlieues soulignent le regard stéréotypé du traitement médiatique des quartiers qui focalise l'attention sur les problèmes de délinquance (Sédel, 2009 ; Berthaut, 2013). De fait, les hommes sont les plus exposés à ces stéréotypes. Le bilan statistique 2019 « Insécurité et Délinquance » du Ministère de l'Intérieur montre par exemple que sur l'ensemble des personnes mises en cause pour coups et blessures volontaires, 84% sont des hommes. De la même manière, sur l'ensemble des personnes mises en cause pour crimes et délits à caractère sexuel, 97% sont des hommes. Les victimes, quant à elles, sont souvent des femmes. Par exemple, 69% des victimes de violences intrafamiliales sont des femmes. Ou encore, sur 1 000 femmes âgées de 15 à 17 ans, 2,9 ont été enregistrées par les forces de sécurité comme victimes de viols en 2019 ; contre 0,3 chez les hommes. Les médias, en choisissant de focaliser l'attention sur les faits divers et les événements mettant en exergue l'insécurité dans les quartiers, contribueraient à renforcer les stéréotypes négatifs autour de leurs habitants tout en cultivant les écarts de représentations selon les sexes. D'un côté, ils donnent une visibilité exacerbée aux hommes ; de l'autre, ils réduisent celles des femmes ou leurs confèrent indirectement un rôle unique de victime. Une piste d'interprétation est que les entreprises de l'Avesnois accorderaient une prime à l'embauche des femmes issues des quartiers selon une logique de compensation, afin de rétablir une situation d'égalité. Comme le disent Dudt et Inowlocki (2013), « *la mission de la société majoritaire serait de venir au secours des filles et de "civiliser" les garçons* ».

4. CONCLUSION

Alors que la plupart des tests de discrimination sont réalisés à une échelle régionale ou nationale, cette étude exploite le premier test de discrimination sur le marché du travail réalisé à l'échelle de l'ensemble des entreprises d'un territoire fin : l'Avesnois, un arrondissement administratif de 230 000 habitants. Comme il s'agit du seul arrondissement départemental dont les limites se confondent avec celles d'un pays traditionnel et d'un pays d'aménagement du territoire constitué en EPCI (dénommé pays de Sambre-Avesnois), cette étude est également le premier testing représentatif réalisé en France à des échelles aussi réduites. Nous exploitons les résultats d'un test de correspondance mené sur un échantillon de près de 1000 entreprises, tirées au sort au sein d'un ensemble de 9000 unités légales, auxquelles nous avons proposées un couple de candidatures au début du mois d'octobre 2020.

Les résultats sont originaux et inattendus. Sur ce territoire particulier et dans le contexte exceptionnel d'une situation économique très déprimée, entre les deux confinements

imposés en réaction à la crise sanitaire, nous ne détectons pas de discriminations selon l'origine aux seuils usuels de significativité statistique, mais nous détectons un effet de stigmatisme associé à un lieu de résidence dans un quartier prioritaire de la politique de la ville. Cet effet de discrimination résidentielle n'existe que pour les hommes. Les femmes habitant en quartier prioritaire bénéficient au contraire d'une prime dans l'accès à l'emploi. Notre interprétation emprunte à la sociologie et à l'ethnologie des quartiers prioritaires qui étudient le rôle des médias dans la fabrication des stéréotypes sur les banlieues, assimilées à des espaces de surexposition à la délinquance. Les recruteurs partageraient et compenseraient ces stéréotypes où les hommes sont des figures de coupables et les femmes de victimes.

Il nous semble que cette étude est intéressante sur un plan méthodologique parce qu'elle montre qu'il est possible de réaliser des tests de discrimination sur le marché du travail à une échelle géographique fine tout en étant représentatifs du tissu productif local. Ces tests, qui couvrent deux critères de discrimination, pour les femmes et pour les hommes, apportent des résultats inédits permettant d'éclairer l'action publique en faveur de l'égalité sur le marché du travail. Ils justifient indirectement la mobilisation des acteurs locaux dans le domaine de la lutte contre les discriminations, qui peut aussi en constituer une clef d'interprétation. Ils justifient de façon plus générale de développer des analyses localisées des discriminations à un niveau géographique fin. Afin de prolonger l'exploration, nous recommandons de répéter ce type d'analyse sur d'autres territoires et de l'étendre à d'autres critères de discriminations.

Pour autant, les limites de ce travail doivent être soulignées. Les tests de correspondance appliqués au marché du travail mesurent les discriminations dans l'accès à un entretien d'embauche et ils ne disent rien de celles qui pourraient affecter les étapes ultérieures du recrutement. La mesure est effectuée à un moment du temps, ici octobre 2020, sur un ensemble partiel de professions, ici les fonctions administratives, et dans un espace donné, ici l'arrondissement d'Avesnes-sur-Helpe dans le département du Nord.

BIBLIOGRAPHIE

Adida, C. L., D. D. Laitin and M.-A. Valfort. (2010). "Identifying barriers to Muslim integration in France". *PNAS (Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America)*, vol. 107, pp. 384-390.

Baert, S. (2018). "Hiring discrimination: An overview of (almost) all correspondence experiments since 2005". In Gaddis S. (eds), *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*, Methodos Series (Methodological Prospects in the Social Sciences), vol. 14, Springer.

Berthaut J., (2013). *La Banlieue du « 20 heures »*. *Ethnographie de la production d'un lieu commun journalistique*, Marseille, Agone, coll. L'Ordre des choses, 430 p.

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.

Bunel M., Y. L'Horty and P. Petit (2015). "Discrimination based on place of residence and access to employment". *Urban Studies*, vol. 53, pp. 267-286.

- Challe L., S. Chareyron, Y. L'Horty et P. Petit (2020), « Discrimination dans le recrutement des grandes entreprises: une approche multicanal », Rapport de recherche TEPP (2020-01).
- Duguet E., N. Leandri, Y. L'Horty, P. Petit. (2010). "Are young French jobseekers of ethnic immigrant origin discriminated against? A controlled experiment in the Paris area", vol. 99-100, pp. 187-215.
- Duguet, E. and P. Petit (2005). "Hiring discrimination in the French financial sector: an econometric analysis on field experiment data". *Annals of Economics and Statistics*, vol. 78, pp. 79-102.
- Dudt M. et L. Inowlocki, « Filles et garçons des quartiers populaires en France et en Allemagne. Analyse de leurs vulnérabilités et ressources à partir d'une étude de cas », *Migrations Société*, 2013/1 (N° 145), p. 91-106.
- Edo, A. and N. Jacquemet (2013). "Discrimination à l'embauche selon l'origine et le genre : défiance indifférenciée ou ciblée sur certains groupes ?". *Économie et Statistique*, n° 464-465-466, pp. 155-172.
- L'Horty, Y., E. Duguet, L. du Parquet, P. Petit and F. Sari (2011). "Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : Une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés en Ile-de-France". *Economie et Statistique*, n° 447, pp. 71-95.
- Neumark, D. (2018). "Experimental research on labor market discrimination". *Journal of Economic Literature*, vol. 56, pp. 799–866.
- du Parquet, P. Petit (2019), « Discrimination à l'embauche : retour sur deux décennies de testing en France », *Revue Française d'Économie*, Vol. 34, n°1.
- Pierné, G. (2013). "Hiring discrimination based on national origin and religious closeness: Results from a field experiment in the Paris area". *IZA Journal of Labor Economics*, vol. 2, pp. 1-15.
- Platt, L., & Warwick, R. (2020). Are some ethnic groups more vulnerable to COVID-19 than others. Institute for Fiscal Studies, Nuffield Foundation.
- Quillian, L., D. Pager, O. Hexel, and A. H. Midtbøen (2017). "Meta-analysis of field experiments shows no change in racial discrimination in hiring over time". *Proceedings of the National Academy of Sciences*, vol. 114, no. 41, pp. 10870–10875.
- Riach, P. A., & Rich, J. (2002). "Field Experiments of Discrimination in the Market Place". *The Economic Journal*, 112(483), F480-F518.
- Rooth D-A., (2014). "Correspondence testing studies". *IZA World of Labor*, pp. 1-58.
- Sedel, J. (2009). Les médias et la banlieue, INA /Bord de l'eau, 249 p.
- Zschirnt, E. and D. Ruedin (2016). "Ethnic discrimination in hiring decisions: A meta-analysis of correspondence tests 1990-2015". *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 42, pp. 1115-1134.

TEPP Rapports de Recherche 2021

21-4. Droits et devoirs du RSA : l'impact des contrôles sur la participation des bénéficiaires

Sylvain Chareyron, Rémi Le Gall, Yannick L'Horty

21-3. Accélérer les entreprises ! Une évaluation ex post

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

21-2. Préférences et décisions face à la COVID-19 en France : télétravail, vaccination et confiance dans la gestion de la crise par les autorités

Serge Blondel, Sandra Chyderiotis, François Langot, Judith Mueller, Jonathan Sicsic

21-1. Confinement et chômage en France

Malak Kandoussi, François Langot

TEPP Rapports de Recherche 2020

20-5. Discriminations dans le recrutement des personnes en situation de handicap : un test multi-critère

Yannick L'Horty, Naomie Mahmoudi, Pascale Petit, François-Charles Wolff

20-4. Evaluation de la mise au barème des revenus du capital

Marie-Noëlle Lefebvre, Etienne Lehmann, Michaël Sicsic, Eddy Zanoutene

20-3. Les effets du CICE sur l'emploi, la masse salariale et l'activité : approfondissements et extensions pour la période 2013-2016

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

20-2. Discrimination en raison du handicap moteur dans l'accès à l'emploi : une expérimentation en Ile-de-France

Naomie Mahmoudi

20-1. Discrimination dans le recrutement des grandes entreprises: une approche multicanal

Laetitia Challe, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty et Pascale Petit

TEPP Rapports de Recherche 2019

19-7. Les effets des emplois francs sur les discriminations dans le recrutement : une évaluation par testing répétés

Laetitia Challe, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Pascale Petit

19-6. Les refus de soins discriminatoires: tests multicritères et représentatifs dans trois spécialités médicales

Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Pascale Petit

19-5. Mesurer l'impact d'un courrier d'alerte sur les discriminations liées à l'origine

Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Pascale Petit, Souleymane Mbaye

19-4. Evaluation de la mise au barème des revenus du capital: Premiers résultats

Marie-Noëlle Lefebvre, Etienne Lehmann, Michael Sicsic

19-3. Parent isolé recherche appartement : discriminations dans l'accès au logement et configuration familiale à Paris

Laetitia Challe, Julie Le Gallo, Yannick L'horty, Loïc du Parquet, Pascale Petit

19-2. Les effets du Service Militaire Volontaire sur l'insertion des jeunes : un bilan complet après deux années d'expérimentation

Denis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'horty

19-1. Discriminations à l'embauche: Ce que nous apprennent deux décennies de testings en France

Loïc Du Parquet, Pascale Petit

TEPP Rapports de Recherche 2018

18-7. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et l'activité des entreprises: nouveaux approfondissements et extensions pour la période 2013-2015

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

18-6. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et l'activité des entreprises: approfondissements et extensions pour la période 2013-2015

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi, Xi Yang

18-5. 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

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

18-4. Handicap et discriminations dans l'accès à l'emploi : un testing dans les établissements culturels

Louise Philomène Mbaye

18-3. Investissement et embauche avec coûts d'ajustement fixes et asymétriques

Xavier Fairise, Jérôme Glachant

18-2. Faciliter la mobilité quotidienne des jeunes éloignés de l'emploi: une évaluation expérimentale

Denis Anne, Julie Le Gallo, Yannick L'Horty

18-1. Les territoires ultramarins face à la transition énergétique: les apports d'un MEGC pour La Réunion

Sabine Garabedian, Olivia Ricci

TEPP Rapports de Recherche 2017

17-12. Le travail à temps partiel en France: Une étude des évolutions récentes basée sur les flux

Idriss Fontaine, Etienne Lalé, Alexis Parmentier

17-11. Les discriminations dans l'accès au logement en France: Un testing de couverture nationale

Julie Le Gallo, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet, Pascale Petit

17-10. Vous ne dormirez pas chez moi! Tester la discrimination dans l'hébergement touristique

Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Souleymane Mbaye, Loïc du Parquet, Pascale Petit

17-09. Reprendre une entreprise : Une alternative pour contourner les discriminations sur le marché du travail

Souleymane Mbaye

17-08. Discriminations dans l'accès à la banque et à l'assurance : Les enseignements de trois testings

Yannick L'Horty, Mathieu Bunel, Souleymane Mbaye, Pascale Petit, Loïc Du Parquet

17-07. Discriminations dans l'accès à un moyen de transport individuel : Un testing sur le marché des voitures d'occasion

Souleymane Mbaye, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Pascale Petit, Loïc Du Parquet

17-06. Peut-on parler de discriminations dans l'accès à la formation professionnelle ? Une réponse par testing

Loïc Du Parquet, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Souleymane Mbaye, Pascale Petit

17-05. Evaluer une action intensive pour l'insertion des jeunes: le cas du Service Militaire Volontaire

Dennis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

17-04. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et l'activité des entreprises: une nouvelle évaluation ex post pour la période 2013-2015

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi, Xi Yang

17-03. La faiblesse du taux d'emploi des séniors: Quels déterminants?

Laetitia Challe

17-02. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et la R&D: une évaluation ex post: Résultats complémentaires

Fabrice Gilles, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi, Xi Yang

17-01. Les discriminations dans l'accès au logement à Paris: Une expérience contrôlée

Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet, Pascale Petit

TEPP Rapports de Recherche 2016

16-10. Attractivité résidentielle et croissance locale de l'emploi dans les zones d'emploi métropolitaines

Emilie Arnoult

16-9. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et la R&D: une évaluation ex post

Fabrice Gilles, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi, Xi Yang

16-8. Discriminations ethniques dans l'accès au logement: une expérimentation en Nouvelle-Calédonie

Mathieu Bunel, Samuel Gorohouna, Yannick L'Horty, Pascale Petit, Catherine Ris

16-7. Les Discriminations à l'Embauche dans la Sphère Publique: Effets Respectifs de l'Adresse et De l'Origine

Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Pascale Petit

16-6. Inégalités et discriminations dans l'accès à la fonction publique d'Etat : une évaluation par l'analyse des fichiers administratifs de concours

Nathalie Greenan, Joseph Lafranchi, Yannick L'Horty, Mathieu Narcy, Guillaume Pierné

16-5. Le conformisme des recruteurs: une expérience contrôlée

Florent Fremigacci, Rémi Le Gall, Yannick L'Horty, Pascale Petit

16-4. Sélectionner des territoires de contrôle pour évaluer une politique localisée : le cas des territoires de soin numériques

Sophie Buffeteau, Yannick L'Horty

16-3. Discrimination à l'embauche à l'encontre des femmes dans le secteur du bâtiment : les résultats d'un testing en Ile-De-France

Emmanuel Duguet, Souleymane Mbaye, Loïc Du Parquet et Pascale Petit

16-2. Accès à l'emploi selon l'âge et le genre: Les résultats d'une expérience contrôlée

Laetitia Challe, Florent Fremigacci, François Langot, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet et Pascale Petit

16-1. Faut-il encourager les étudiants à améliorer leur orthographe?

Estelle Bellity, Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Laurent Sarfati

TEPP Rapports de Recherche 2015

15-5. A la recherche des incitations perdues : pour une fusion de la prime d'activité, de la CSG, des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu

Etienne Lehmann

15-4. Crise économique, durée du chômage et accès local à l'emploi : Eléments d'analyse et pistes d'actions de politique publique locale

Mathieu Bunel, Elisabeth Tovar

15-3. L'adresse contribue-t-elle à expliquer les écarts de salaires ? Le cas de jeunes sortant du système scolaire

Emilia Ene Jones, Florent Sari

15-2. Analyse spatiale de l'espace urbain : le cas de l'agglomération lyonnaise

Emilie Arnoult, Florent Sari

15-1. Les effets de la crise sur les disparités locales de sorties du chômage : une première exploration en Rhône-Alpes

Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Florent Sari

TEPP Rapports de Recherche 2014

14-6. Dépréciation du capital humain et formation continue au cours du cycle de vie : quelle dynamique des externalités sociales ?

Arnaud Chéron, Anthony Terriau

14-5. La persistance du chômage ultra-marin

Yannick L'Horty

14-4. Grèves et productivité du travail : Application au cas français

Jérémy Tanguy

14-3. Le non-recours au RSA "socle seul": L'hypothèse du patrimoine

Sylvain Chareyron

14-2. Une évaluation de l'impact de l'aménagement des conditions de travail sur la reprise du travail après un cancer

Emmanuel Duguet, Christine Le Clainche

14-1. Renforcer la progressivité des prélèvements sociaux

Yannick L'Horty, Etienne Lehmann

La Fédération TEPP

La fédération de recherche « Théorie et Evaluation des Politiques publiques » (FR 2042 CNRS) rassemble des équipes de recherche en Economie, Sociologie et Gestion :

- **L'Equipe de Recherche sur l'Utilisation des Données Individuelles en lien avec la Théorie Economique**, « ERUDITE », équipe d'accueil n°437 rattachée aux Universités Paris-Est Créteil et Gustave Eiffel ;
- Le **Centre de Recherches en Economie et en Management**, « CREM », unité mixte de recherche n°6211 rattachée au CNRS, à l'Université de Rennes 1 et à l'Université de Caen Basse-Normandie ;
- Le **Centre Pierre Naville**, « CPN », équipe d'accueil n°2543 rattachée à l'Université d'Evry Val d'Essonne ;
- Le **Centre de Recherche en Economie et Droit**, « CRED », équipe d'accueil n°7321, rattachée à l'Université Panthéon-Assas ;
- Le **Centre d'Etude des Politiques Economiques**, « EPEE », équipe d'accueil n°2177 rattachée à l'Université d'Evry Val d'Essonne ;
- Le **Groupe d'Analyse des Itinéraires et des Niveaux Salariaux**, « GAINS », équipe d'accueil n°2167 rattachée à l'Université du Maine ;
- Le **Groupe de Recherche ANgevin en Économie et Management**, « GRANEM », unité mixte de recherche UMR-MA n°49 rattachée à l'Université d'Angers ;
- Le **Laboratoire d'Economie et de Management Nantes-Atlantique**, « LEMNA », équipe d'accueil n°4272, rattachée à l'Université de Nantes ;
- Le **Laboratoire interdisciplinaire d'étude du politique Hannah Arendt** – Paris-Est, « LIPHA-PE », équipe d'accueil n°7373 rattachée à l'UPEM ;
- Le **Centre d'Economie et de Management de l'Océan Indien**, « CEMOI », équipe d'accueil n°EA13, rattachée à l'Université de la Réunion

TEPP rassemble 230 enseignants-chercheurs et 100 doctorants. Elle est à la fois l'un des principaux opérateurs académiques d'évaluation de politiques publiques en France, et la plus grande fédération pluridisciplinaire de recherche sur le travail et l'emploi. Elle répond à la demande d'évaluation d'impact de programmes sociaux à l'aide de technologies avancées combinant modélisations théoriques et économétriques, techniques de recherche qualitatives et expériences contrôlées.