



RAPPORT DE RECHERCHE

N° 2022-8

DISCRIMINATIONS A L'EMBAUCHE, GROSSESSE ET PARENTALITE : UNE PREMIERE EVALUATION EXPERIMENTALE

Laetitia CHALLE, Yannick L'HORTY, Pascale PETIT, François-Charles WOLFF

www.tepp.eu

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

Discriminations à l'embauche, grossesse et parentalité : une première évaluation expérimentale

Laetitia CHALLE*, Yannick L'HORTY**
Pascale PETIT***, François-Charles WOLFF****

Septembre 2022

Résumé

Nous mesurons les discriminations dans l'accès à l'emploi en raison d'un état de grossesse et en raison d'une future parentalité pour un homme, en les comparant aux discriminations selon le sexe, l'origine et un lieu de résidence dans un quartier prioritaire à l'aide d'un test par correspondance couvrant à la fois l'emploi privé et public. Les données concernent deux domaines professionnels, celui des cadres administratifs, d'une part et celui des aides-soignantes, d'autre part. Elles ont été collectées entre novembre 2021 et mars 2022 dans la région Ile-de-France. Nous avons répondu à 688 offres d'emploi à l'aide de 3 440 candidatures fictives (5x688). L'étude montre que le signal d'un état de grossesse ou d'une future parentalité pour un homme produit un effet très négatif sur les chances d'accéder à un entretien d'embauche, avec une baisse d'environ 15 % des chances d'obtenir une réponse positive à une candidature en réponse à une offre d'emploi, semblable dans les deux domaines professionnels testés. Cette pénalité est du même ordre de grandeur que celle de l'origine et que celle d'une situation de handicap, explorée par une étude précédente sur la base du même protocole, faisant de l'état de grossesse et d'une parentalité future pour un homme l'une des situations les plus pénalisantes sur le marché du travail français.

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

Mots clés : Etat de grossesse, maternité, origine, lieu de résidence, fonction publique, discrimination à l'embauche, testing.

Ce rapport a été commandé et suivi par la DGAFP dans le cadre du projet DESPERADO IV. Il a bénéficié de l'accompagnement de Nicolas Roblain et de Mathilde Rochefort. Les auteurs restent seuls responsables des éventuelles erreurs ou insuffisances.

* Univ. Gustave Eiffel, ERUDITE, TEPP-CNRS (FR 2042), UGE, UPEC, F-77454 Marne-La-Vallée, France. Email: laetitia.challe@univ-eiffel.fr

** Univ. Gustave Eiffel, ERUDITE, TEPP-CNRS (FR 2042), UGE, UPEC, F-77454 Marne-La-Vallée, France. Email: yannick.lhorty@univ-eiffel.fr

*** Univ. Gustave Eiffel, ERUDITE, TEPP-CNRS (FR 2042), UGE, UPEC, F-77454 Marne-La-Vallée, France. Email: pascale.petit@u-pem.fr

**** Université de Nantes, LEMNA et TEPP-CNRS (FR 2042). Email: francois.wolff@univ-nantes.fr

1. Introduction

D'un point de vue juridique, une discrimination est une différence préjudiciable de traitement fondée sur un critère prohibé dans un domaine donné, tel que l'accès à l'emploi ou au logement. Le code pénal énumère dans son article 225-1 plus de 20 motifs illicites¹. Parmi l'ensemble de ces critères, l'état de grossesse occupe une position singulière. D'un côté, la salariée enceinte fait l'objet d'une protection juridique renforcée par le Code du travail qui prohibe spécifiquement toute discrimination en matière d'embauche, de rémunération ou de licenciement (article L 1132-1). Ce statut protecteur est complété par la plupart des conventions collectives de branche et repose sur une jurisprudence constante au niveau national comme au niveau européen (Défenseur des Droits, 2017). La parentalité fait plus largement l'objet d'une véritable politique publique d'accompagnement avec le congé de maternité qui est obligatoire et indemnisé, dans le privé comme dans le public, et avec le congé de naissance et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, dont la durée a été doublée en 2021.

D'un autre côté, l'effet sur l'accès à l'emploi d'une situation de grossesse, de maternité et plus largement de parentalité n'a fait encore l'objet d'aucun travail de mesure statistique rigoureux, ni en France ni dans aucun autre pays. Certes, selon les baromètres de la perception des discriminations dans l'emploi, publiés chaque année par le Défenseur des Droits, la grossesse et la maternité constituent, avec le sexe et l'état de santé, l'un des trois principaux motifs de discriminations cités par les femmes. Mais ces critères n'ont encore fait l'objet d'aucune mesure statistique objective et directe. Alors que la méthode du testing, ou test par correspondance, s'est imposée dans la littérature nationale et internationale sur les discriminations et qu'il existe de nombreux travaux sur la mesure des discriminations en raison de l'origine, du sexe, du patronyme, du lieu de résidence, de l'âge, du handicap ou encore, de l'orientation sexuelle (voir par exemple Lippens *et al.* 2021), la grossesse et la maternité sont des motifs qui n'ont été couverts par aucun test.

Quel risque prend une femme enceinte si elle signale son état de grossesse pendant sa recherche d'emploi ? L'effet est-il le même pour un homme qui signalerait une parentalité future ? Comment se situent ces pénalités éventuelles relativement à celles existant pour d'autres critères de discriminations, telles que l'origine et l'adresse ? Ces pénalités sont-elles du même ordre de grandeur dans le secteur privé et dans la fonction publique ?

La présente étude est originale à quatre titres. Premièrement, à notre connaissance, il s'agit de la première évaluation de grande ampleur en France de la discrimination à l'embauche liée à l'état de grossesse. Deuxièmement, il s'agit de la première étude dans la littérature qui examine et compare la discrimination liée à une prochaine parentalité pour un homme et ou une femme. De durées sensiblement différentes, le congé maternité et le congé paternité induisent des coûts organisationnels et financiers différents pour une entreprise, de sorte que cet écart peut constituer un facteur explicatif d'une

¹ « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée » (Art. 225-1, code pénal).

discrimination et par conséquent, une justification pour la politique publique à poursuivre l'augmentation tendancielle du congé paternité. Troisièmement, notre protocole expérimental est multicritères et il nous permet d'examiner et de comparer l'ampleur de la discrimination à l'embauche liée à une prochaine parentalité à celle qui s'exerce en raison d'autres motifs (sexe en présence d'un risque de maternité/paternité, origine, réputation du lieu de résidence) ; ces comparaisons sont effectuées pour deux professions se distinguant par leur niveau de qualification. Enfin, l'étude permet de mesurer et de comparer ces différents effets à la fois dans le secteur privé et dans les trois versants de la fonction publique.

Après un rappel du programme de recherche Desperado, la section 2 effectue un survol de littérature, la section 3 présente en détail le protocole de collecte des données et la section 4 présente les résultats des estimations.

1. Le programme de recherche « Desperado »

La littérature sur les spécificités de l'emploi public relativement à l'emploi dans le secteur privé est vaste et il en va de même de celle sur les discriminations sur le marché du travail. Pour autant, l'intersection des deux domaines est relativement réduite. Les études sur l'emploi public s'intéressent peu à la thématique des discriminations tandis que les travaux sur les discriminations abordent assez peu la situation de l'emploi public. Le constat d'une insuffisance des travaux de recherche consacrés à la mesure des discriminations dans l'accès à l'emploi public est à l'origine d'une mission d'évaluation commandée par le Premier Ministre (L'Horty, 2016) qui est le point de départ du programme de recherche pluri-annuel soutenu par la DGAFP baptisé « Desperado », pour « Discriminations à l'Embauche dans la Sphère Publique : les Effets Respectifs de l'Adresse et de l'Origine ». Il s'agit du seul programme de recherche en France permettant de mesurer les discriminations à l'embauche dans le public et dans le privé et de suivre leurs évolutions dans le temps, à l'aide d'un protocole de test répété tous les deux ans. Ce protocole couvre de façon constante depuis 2015 le critère de l'origine et celui de l'adresse pour des offres publiées en Île-de-France et permet d'explorer de façon ponctuelle de nouveaux critères. Les chercheurs ont d'ores et déjà évalué l'effet du genre des candidats, de leur orientation sexuelle et d'une situation de handicap.

La première vague de tests de discrimination (Desperado I) a été effectuée entre octobre 2015 et avril 2016. Deux critères de discrimination ont été examinés : l'effet de la réputation du lieu de résidence et l'effet de l'origine maghrébine. Le testing a concerné trois professions en tension pour lesquelles la discrimination devrait *a priori* être très réduite : les cadres administratifs de catégorie A, les techniciens de maintenance de catégorie B et les aides-soignantes de catégorie C. Cette première vague de tests conclut à l'existence de discriminations dans l'accès à l'emploi public d'un même ordre de grandeur que dans le secteur privé (Petit *et al.*, 2020).

La deuxième vague de tests a élargi les critères de discriminations en explorant l'effet du genre des candidats et celui de leur orientation sexuelle. Les tests de Desperado II sont réalisés dans les deux domaines professionnels des cadres administratifs de catégorie A et des aides-soignantes de catégorie C. Les auteurs mettent en évidence des différences de traitement en faveur des candidats qui ne sont pas du sexe modal de la profession testée, mais uniquement dans l'emploi privé. Ils ne détectent aucune discrimination pour les candidats présumés homosexuels, ni dans le privé ni dans le public, même si des

différences de traitement existent à différentes étapes du recrutement (nombre de contacts ou délai de réponse) (Challe *et al.*, 2018).

Desperado III a été consacré au critère du handicap, qui fait l'objet d'un grand nombre de réclamations auprès du Défenseur des droits tout en étant l'un des moins étudiés par les chercheurs. La discrimination dans l'accès à l'emploi selon une situation de handicap est comparée à trois autres critères : l'origine, le sexe et le lieu de résidence (L'Horty *et al.*, 2022). Les chercheurs s'intéressent à un type de handicap très répandu, variable dans son intensité et dont l'impact sur la productivité peut être contrôlé : la déficience auditive. L'étude couvre à nouveau les cadres administratifs et les aides-soignantes. Entre octobre 2019 et mars 2020, 2 315 candidatures ont été envoyées en réponse à 463 offres d'emploi publiées. Les résultats montrent que les discriminations à l'embauche selon le handicap sont fortes, du même ordre de grandeur que celles selon l'origine, à la fois dans la fonction publique et dans le secteur privé. Pour les cadres administratifs, des différences de traitement ne sont observées selon le handicap que dans l'emploi privé. Pour les aides-soignantes, des discriminations selon le handicap sont observées uniquement dans la fonction publique hospitalière. Ils mettent aussi en évidence que les personnes en situation de handicap administrativement reconnue ne bénéficient pas d'un meilleur accès à l'emploi que celles qui n'ont pas cette reconnaissance. Les mesures incitatives, qui prévoient des pénalités financières lorsque l'emploi de personnes en situation de handicap est inférieur à un quota de 6 % de la main-d'œuvre dans les entreprises de vingt salariés et plus, sont insuffisantes pour annuler les discriminations à l'encontre des personnes en situation de handicap.

La présente étude correspond à la quatrième vague du programme Desperado et exploite des données collectées entre la fin 2021 et le début 2022. La campagne Desperado IV poursuit la mesure des discriminations à l'embauche selon l'adresse et l'origine tout en explorant un nouveau critère de discrimination : l'état de grossesse. Les données issues du programme permettent désormais de suivre l'évolution des discriminations dans la dimension temporelle. Une exploration spécifique a été réalisée pour étudier les effets de la crise sanitaire (Challe *et al.* 2021). Une étude complémentaire décrit l'évolution des discriminations sur l'ensemble de la période 2015-2022 en insistant sur la comparaison privé-public (Challe *et al.*, 2022).

2. Revue de littérature

La discrimination à l'embauche liée au sexe et à la maternité constitue un enjeu sociétal majeur. A ce titre, elle a fait l'objet de nombreux tests de correspondance dans la plupart des pays de l'OCDE. La méta-analyse de Lippens *et al.* (2021) mobilise la quasi-totalité des tests de correspondance portant sur le marché du travail et ayant fait l'objet d'une publication académique en anglais entre 2005 et 2020. Les auteurs trouvent que près d'une étude sur quatre s'intéresse à la question du sexe ou de la maternité (contre une sur deux pour la question de l'origine ou la couleur de la peau). Les résultats de cette méta-analyse montrent que, globalement, il n'existe pas de preuve d'une discrimination à l'embauche significative et systématique en raison du sexe ou de la maternité. Ce résultat semble toutefois fortement lié à des effets de composition encore en partie inexplorés. Sur la période 2002-2010, les données collectées mettaient parfois en évidence une discrimination en faveur des femmes, alors que tel n'était plus le cas sur la période 2011-2020.

Cette différence tient en partie à la composition des échantillons collectés (profession, type d'entreprise, secteur d'activité, etc.). Par exemple, le test de correspondance de grande ampleur conduit par Kline *et*

al (2021) aux Etats-Unis montre que la discrimination liée au sexe est fortement sensible au type d'entreprise, sans toutefois que cette hétérogénéité soit encore bien documentée. Un autre exemple est celui de l'étude de Birkelund et al. (2022) qui est un vaste testing selon un protocole harmonisé à l'échelle de plusieurs pays. Il conclue à l'existence d'une discrimination à l'égard des hommes en Allemagne, aux Pays-Bas, en Espagne et au Royaume-Uni, et aucune discrimination à l'égard des hommes en Norvège et aux États-Unis. Cependant, dans les données agrégées, l'effet du genre diffère peu entre les pays. Malgré des contextes institutionnels très différents, les employeurs semblent considérer que les femmes sont plus aptes à occuper des emplois dans des professions à prédominance féminine, toutes choses égales par ailleurs, alors que les hommes ne sont pas toujours considérés comme les plus aptes à occuper des emplois féminins. La mise en évidence et la compréhension de cette discrimination demeure donc un sujet d'investigation ouvert, avec de forts enjeux en matière de politiques publiques.

2.1. Discriminations et parentalité : trois mécanismes

La présence d'enfants au sein des ménages peut exercer des effets sur l'accès à l'emploi différenciés selon les sexes au travers de plusieurs canaux. Tout d'abord, à la naissance des enfants, le congé de maternité sensiblement plus long que le congé paternité est une cause d'absence prévisible pour l'employeur. En France, la durée du congé de maternité s'étend de 16 à 46 semaines selon le nombre d'enfants déjà nés et à naître. Le congé paternité, quant à lui, a été porté à 4 semaines à partir du 1^{er} juillet 2021 (contre deux semaines auparavant). L'annexe 1 décrit la législation française pour les différents types de congés associés à la maternité et la paternité, dans le secteur privé comme dans le secteur public.

Ensuite, lorsque les enfants sont en bas âge, le congé parental peut être pris en théorie à la fois par les hommes et les femmes, mais il concerne de fait surtout les femmes. Ainsi, en France, en 2013, selon l'INSEE, plus d'une mère sur deux d'enfants de moins de huit ans s'est arrêtée de travailler après la naissance de ses enfants ou a réduit temporairement son temps de travail, c'est-à-dire au moins un mois au-delà de son congé de maternité (contre 12% des pères).

Enfin, lorsque les enfants grandissent, la norme sociale et la répartition genrée des tâches au sein des couples, font que les femmes restent davantage concernées par le soin et la garde des enfants que les hommes. Champagne et al. (2015) montrent ainsi sur les enquêtes Emploi du Temps une répartition très inégale du temps domestique et du temps parental entre les pères et les mères. En 2010, les temps domestiques et parentaux quotidien d'une mère de deux enfants s'élevaient en moyenne à 280 minutes (contre 138 minutes pour un père de deux enfants).

Ces trois mécanismes concourent au fait que, du point de vue de l'employeur, l'état de grossesse et même la simple probabilité de maternité, peuvent affecter les pratiques d'embauche des entreprises. La relation a été confirmée par plusieurs études empiriques. Pour comprendre les mécanismes à l'œuvre, il convient de distinguer la discrimination liée au risque supposé de maternité ou paternité, à l'état effectif de grossesse et à la parentalité avérée.

Dans un test de correspondance, le risque de parentalité peut être signalé à l'employeur dans une candidature fictive par l'âge, la vie en couple et la présence d'enfants. Une femme proche de l'âge moyen au premier enfant, en couple, sans enfant, présente un risque de maternité plus élevé qu'une femme plus âgée avec plusieurs enfants. Le test de correspondance exploité par Duguet et Petit (2005) et Petit (2007)

porte sur le secteur financier francilien et mobilise des couples de candidatures fictives d'hommes et de femmes ayant des probabilités de maternité/paternité ou des responsabilités parentales variables. Le risque de maternité apparaît le plus discriminant pour une femme lorsqu'elle candidate à des emplois plus qualifiés, en contrat à durée indéterminée et impliquant le financement d'une formation par l'employeur.

Ces résultats suggèrent donc qu'une discrimination statistique est à l'œuvre : anticipant un risque de congé maternité à venir, l'employeur impute au recrutement d'une femme un coût du travail espéré plus élevé et une productivité anticipée plus faible que pour un homme. L'existence d'une discrimination liée au risque de maternité est confirmée indirectement par un test de correspondance conduit en Belgique par Baert (2014). Les résultats de cette étude montrent que des jeunes femmes se signalant hétérosexuelles sont pénalisées par rapport à des lesbiennes du même âge. En revanche, la différence de chances d'accès à un entretien disparaît lorsque l'âge des candidates augmente.

L'effet d'un état avéré de grossesse a été examiné dans le test de correspondance de Capéau et al. (2012) sur le marché du travail belge. Des jeunes femmes (âgées de 23 à 35 ans) indiquent dans leur lettre de motivation qu'elles sont immédiatement disponibles pour occuper un emploi mais qu'elles sont enceintes depuis trois mois. Selon cette étude multi-critères, annoncer un état de grossesse expose les candidats à l'emploi à une discrimination, avec un effet comparable à celui d'un handicap. L'effet est toutefois d'ampleur faible et à la limite de la significativité. A notre connaissance, il s'agit de la seule étude sur données expérimentales ayant examiné les effets de l'état de grossesse sur les chances d'accéder à un emploi.

2.2. Des résultats divergents

Les résultats des tests ne sont pas convergents sur l'effet de la présence d'enfants. Certaines études concluent à l'existence d'une discrimination significative à l'encontre des mères. D'autres ne trouvent pas d'effet significatif. Une pénalité significative est trouvée par exemple par Correll, Benard, and Paik (2007). Les auteurs combinent une expérience en laboratoire et un test de correspondance dans le nord-ouest des Etats-Unis. Dans la première, des étudiants de premier cycle doivent évaluer des couples de candidats de même sexe ne se distinguant que par le fait que l'un est parent, l'autre pas. Pour les couples de candidates, les mères sont perçues comme étant moins compétentes et moins engagées et elles bénéficient de moins de recommandations d'embauche et des offres de salaires plus faibles que les femmes sans enfant. Pour les couples d'hommes, les résultats sont inversés. Leur test de correspondance mobilise également des couples de candidats ou de candidates à l'emploi fictifs, avec ou sans enfant, qui postulent à des emplois dans le marketing. Les auteurs trouvent une discrimination significative à l'encontre des mères de jeunes enfants relativement aux femmes sans enfant, alors que les chances d'accès à un entretien des hommes sont comparables qu'ils aient ou non des enfants.

Une discrimination à l'embauche à l'encontre des mères est également mise en évidence en Allemagne par le test de correspondance de Hipp (2019). L'auteure compare les chances d'accès à un entretien pour un emploi de cadre dans l'événementiel d'un couple de candidats fictifs de même sexe, âgés de 30 ans et mentionnant avoir un enfant de 3 ans ou ne pas en avoir. Les candidats et les candidates n'ont donc pas postulé sur les mêmes offres d'emploi. Les taux de succès des femmes apparaissent plus élevés que ceux des hommes. Pour les hommes, l'auteure trouve que les chances de succès sont statistiquement comparables que le candidat mentionne avoir ou non des enfants. Pour les femmes en revanche, la présence d'un enfant pénalise significativement la candidate.

D'autres études ne mettent pas en évidence de discriminations à l'encontre des mères. Par exemple, Petit (2007) ne trouve pas d'accès à un entretien différencié pour les mères et les pères de 37 ans, mentionnant être mariés avec trois enfants à charge (sans que leurs âges soient explicités). Les résultats a priori divergents selon les études tiennent probablement à des différences de professions examinées, de type d'entreprises testées, mais également à l'âge des enfants (mentionnés ou supposés). Becker et al. (2019) montrent en particulier que l'âge des enfants est un facteur déterminant de la discrimination. Les auteures ont réalisé un vaste test de correspondance en Allemagne, en Suisse et en Autriche, en envoyant environ 9000 candidatures, en faisant varier les caractéristiques personnelles des candidats telles que le sexe des candidats, leur statut marital, l'absence ou la présence de deux enfants et le cas échéant l'âge de ces enfants (3 et 5 ans versus 7 et 9 ans). Elles montrent que, pour des emplois à temps partiel, les femmes mariées avec des enfants plus âgés, qui ont probablement terminé leur cycle de procréation et qui sont moins accaparées par les soins aux enfants que les femmes avec de très jeunes enfants, sont nettement avantagées par rapport aux autres groupes de femmes. Elles trouvent également que les candidates mariées mais sans enfant, qui ont une probabilité plus élevée de connaître une grossesse, sont désavantagées pour les emplois à temps partiel par rapport aux candidates célibataires et sans enfant. Toutefois, ces effets ne sont pas présents pour les emplois à temps complet. L'explication donnée par les auteures est qu'en postulant à ces emplois, contrairement aux emplois à temps partiel, les femmes signalent qu'elles ont pris des dispositions pour faire garder leurs enfants à l'extérieur.

3. Protocole de collecte des données

Les données utilisées dans cette étude sont expérimentales et auto-construites. Elles ont été collectées en utilisant la méthode du test de correspondance. L'objectif est de pouvoir examiner l'existence de pratiques discriminatoires en raison du sexe, de l'origine, de la réputation du lieu de résidence et d'une prochaine parentalité. L'expérience a consisté à envoyer un grand nombre de candidatures similaires à l'exception d'une caractéristique dont on souhaite examiner l'effet sur l'accès à l'emploi. Ces candidatures sont construites de toutes pièces, et envoyées en réponse à un échantillon d'offres d'emploi relatives à deux professions et disponibles dans le secteur privé et dans la fonction publique entre début novembre 2021 et fin mars 2022. Nous présentons ci-dessous en détail la façon dont les données ont été collectées.

3.1. Organisation du test de correspondance

Nous avons réalisé un test de correspondance pour comparer l'accès aux entretiens d'embauche que réservent les mêmes entreprises à des candidats fictifs. Aucun candidat n'a été envoyé physiquement à des entretiens. Deux raisons méthodologiques expliquent ce choix. Premièrement, envoyer des candidats aux entretiens conduit à introduire des biais liés à l'appréciation subjective du physique, du comportement ou de la personnalité des candidats par les recruteurs. Or ce biais inévitable est inobservable par les chercheurs et de fait incontrôlable, ce qui conduit à produire une mesure biaisée de la discrimination à l'embauche. Nous considérons que dans la mesure où l'organisation d'entretiens génère un coût pour le recruteur, celui-ci n'invitera que les candidats qui ont effectivement une chance d'obtenir le poste. Ainsi, nous supposons qu'un éventuel comportement discriminatoire de l'employeur peut se manifester dès la sélection des candidatures écrites qui feront l'objet d'un entretien. Les candidatures écrites sont par ailleurs dépourvues de photographie. Deuxièmement, la procédure de collecte des données est allégée,

de sorte qu'en un temps donné, de l'ordre de cinq mois ici, nous sommes en mesure de constituer un échantillon de taille plus conséquente (688 offres d'emploi testées).

L'absence de discrimination au stade de l'accès à un entretien ne constitue pas la preuve d'une absence de discrimination dans la suite du processus d'embauche, il est possible que le candidat soit discriminé à l'issue de l'entretien et notre protocole ne permet pas d'en rendre compte. Pour autant, des discriminations dès l'accès à un entretien mettent en lumière l'existence de pratiques discriminatoires dans le processus de recrutement que nous sommes en mesure d'identifier.

Choix de deux professions en tension

La méthodologie du test de discrimination, particulièrement lourde à mettre en œuvre, ne permet pas d'examiner de façon exhaustive toutes les professions. Une sélection doit être opérée. Le choix a été fait de retenir des professions en tension, présentes à la fois dans la fonction publique et dans le secteur privé. Nous avons retenu des professions pour lesquelles l'effectif des chômeurs et le nombre d'offres d'emploi sont importants. Retenir une profession dont les effectifs sont importants parmi les demandeurs d'emploi permet de limiter la probabilité de détection lorsque l'on envoie simultanément un grand nombre de CV. Choisir une profession en tension permet de limiter le nombre de refus des employeurs, indépendamment de toute discrimination. Cette précaution méthodologique s'avère particulièrement utile dans un contexte de faible croissance économique. Néanmoins, les taux de succès élevés 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.

Sur cette base, nous avons choisi de tester les deux professions examinées dans les trois précédentes campagnes de testing du programme Desperado, espacées de 2 ans présentant un protocole expérimental commun (Petit *et al.* 2020, Challe *et al.* 2018, L'Horty *et al.* 2022) : les cadres administratifs (de catégorie A dans la fonction publique) et les aides-soignants (catégorie C).

CV parfaitement similaires, crédibles et expertisés

Les candidatures qui ont été envoyées en réponse aux mêmes offres d'emploi sont parfaitement semblables en termes de caractéristiques productives et de caractéristiques individuelles autres que celles dont l'effet sur l'accès à l'emploi est testé (l'origine, le sexe, la réputation du lieu de résidence ou la mention d'une prochaine parentalité). En particulier, ces candidatures sont comparables en termes de diplômes, de parcours professionnels, d'expériences antérieures. Ces candidatures sont par ailleurs crédibles sur les professions ciblées. Elles ont été expertisées et validées par un professionnel du secteur : cette expertise assure que les candidatures sont similaires, réalistes et pertinentes.

Puisque ces candidatures ont été envoyées en réponse aux mêmes offres d'emploi, elles devaient comporter des éléments de différenciation. Ces différences portent sur la présentation des CV, tout en demeurant standard : type de police d'écriture, taille de la police, mise en page... Les candidats affichent une expérience acquise dans des établissements réels du secteur privé et de la fonction publique territoriale ; ceux-ci sont différents mais comparables (en termes d'activité, de taille). Ils ont obtenu leur(s)

diplôme(s) et débuté leur carrière en province, dans des villes différentes² ; depuis plus de deux ans, ils travaillent et résident dans le même département que celui de l'offre d'emploi à laquelle ils candidatent. Les loisirs des candidats sont également différents, sans excès d'originalité, et impersonnels (sport, cinéma, lecture, musique, etc.). Des lettres de motivation succinctes accompagnant le CV étaient également formulées de façon différente, mais sans singularité. Une adresse postale, un numéro de téléphone portable et une adresse électronique ont été attribués à chaque candidat.

Caractéristiques individuelles distinctives des cinq candidats fictifs

Pour chacune des deux professions testées (cadre administratif et aide-soignant), cinq candidatures (CV et lettre de motivation) de candidats à l'emploi parfaitement similaires ont été construites de toutes pièces. Elles se distinguent deux à deux uniquement par leur sexe, leur origine, la réputation de leur lieu de résidence et la mention d'une prochaine parentalité. Ces cinq candidats ont les caractéristiques distinctives suivantes. Le premier candidat fictif est de sexe modal dans la profession testée, porte un prénom et un nom à consonance française et réside dans un quartier de réputation neutre (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 réside, quant à lui, dans un quartier politique de la ville (QPV). Le quatrième candidat fictif se distingue du candidat de référence par son seul sexe. Enfin, le cinquième candidat est un homme ou une femme qui porte un prénom et un nom à consonance française, réside dans un quartier de réputation neutre et mentionne sa prochaine parentalité dans sa lettre de motivation.

Nous reportons dans le Tableau 1 les caractéristiques individuelles des cinq candidats selon la profession testée et en annexe 2 les caractéristiques moyennes dans la population française des actifs de ces deux professions.

Tableau 1. Caractéristiques individuelles des cinq candidats fictifs dans chaque profession

	Cadre administratif (catégorie A)	Aide-soignant (catégorie C)
Sexe modal dans la profession	Homme	Femme
Age et situation familiale	31 ou 32 ou 33 ans, célibataire, sans enfant	
Qualifications	Master Comptabilité, Contrôle, Audit	Diplôme d'Etat d'aide-soignant
Emploi actuel (CDI dans le département de l'annonce testée)	Cadre administratif dans une entreprise privée	Aide-soignant dans une résidence privée pour personnes âgées
Offres d'emploi testées dans la fonction publique	Contractuel (FPE, FPH, FPT) ou fonctionnaire (FPT)	Contractuel

FPE : Fonction Publique d'Etat; FPH : Fonction Publique Hospitalière; FPT : Fonction Publique Territoriale.

A l'exception de leur sexe, de la mention d'une prochaine parentalité, de la consonance de leur prénom et nom ou de la réputation de leur lieu de résidence, les cinq candidats fictifs sont similaires. Ils sont de nationalité française, d'âge comparable. A l'exception du candidat faisant mention de sa prochaine parentalité, ils sont de même situation familiale (célibataire sans enfant). Le futur parent ne fait quant à

² Les villes de province dans lesquelles les candidats ont effectué leur formation et débuté leur carrière sont Bourges, Dijon, Evreux, Le Mans, Lyon, Poitiers et Reims.

lui aucune mention de sa situation familiale. Tous indiquent être mobiles (titulaire du permis B et disposant d'un véhicule personnel). Ils sont titulaires des mêmes diplômes et ont eu des parcours professionnels semblables. Ils décrivent dans leurs candidatures leurs compétences linguistiques, informatiques et professionnelles ainsi que les missions qui leur ont été confiées lors de leurs précédentes expériences. Des exemples de lieux de résidence du candidat de référence et du candidat résidant en QPV, selon le département de l'offre testée, sont reportés dans le Tableau 2.

Tableau 2. Exemples de lieux de résidence du candidat de référence et du candidat QPV, selon le département de l'offre d'emploi testée

Département de l'offre testée	Candidat de référence	Candidat QPV
75	48 rue des vinaigriers 75010 Paris	196, Boulevard Barbès 75018 Paris
91	25 rue Pasteur 91120 Palaiseau	Bât Sud, 33 rue de la grande borne 91350 Grigny
93	25 rue Pasteur 93250 Villemomble	Bâtiment Pavillon 4 avenue Blériot 93140 Bondy
94	25 rue Pasteur 94370 Sucy-en-Brie	Tour Nord, Rue des Hautes Bornes 94600 Choisy-le-Roi
95	25 rue Pasteur 95220 Herblay	Carreaux 2, 21 Rue Scribe 95400 Villiers-le-Bel

Les prénoms et les noms des candidats fictifs ont été sélectionnés parmi les plus répandus en France, selon les données de l'INSEE issues de recensement. Nous présentons dans le Tableau 3 des exemples de prénoms et de noms utilisés dans ce test de correspondance. Nous présentons dans l'Annexe 3 les candidatures fictives (CV et lettre de motivation) de deux aides-soignantes envoyées en réponse aux offres localisées dans Paris *intramuros*.

Tableau 3. Exemples de prénoms et de noms des candidats fictifs selon leur sexe et leur origine

	Prénoms féminins	Prénoms masculins	Noms
Origine française	Stéphanie	Thomas	Dufour
	Emilie	Jérémy	Dumont
	Céline	Alexandre	Michaud
	Elodie	Guillaume	Roussel
	Aurélie	Anthony	Lefebvre
Origine maghrébine	Rachida	Omar	Slimani Hassani

Le candidat qui mentionne sa prochaine parentalité dans sa lettre de motivation est un homme ou une femme, de sorte que le futur père et la future mère ne candidatent pas sur les mêmes offres d'emploi. Un tirage au sort détermine pour chaque offre d'emploi le sexe du candidat concerné par une prochaine parentalité. Nous présentons ci-dessous le paragraphe de sa lettre de motivation signalant sa prochaine parentalité, selon qu'il s'agit d'un homme ou d'une femme.

Candidate indiquant son état de grossesse :

Je souhaite enfin porter à votre connaissance que j'attends un enfant. Mon accouchement est prévu dans quatre mois. Je me dois donc de vous informer que je m'absenterai dans deux mois et demi pour mon congé maternité.

Candidat indiquant sa prochaine parentalité :

Je souhaite enfin porter à votre connaissance que ma compagne attend un enfant. Son accouchement est prévu dans quatre mois. Je bénéficierai alors du congé de naissance puis du congé de paternité. Je me dois de vous informer que je m'absenterai pendant 28 jours à la naissance de mon enfant.

Ce signal de parentalité future est explicite et a un caractère certain aux yeux de l'employeurs. Mais comme les candidats fictifs sont âgés de 31 à 33 ans, un risque de maternité ou de paternité peut être aussi considéré par le recruteur pour les candidats fictifs qui ne signalent pas explicitement leur parentalité future. En effet, l'âge moyen auquel les hommes et les femmes ont leur premier enfant s'accroît tendanciellement. En 2013, selon l'INSEE, il était de 33,1 ans pour les hommes et de 30,9 ans pour les femmes. Le niveau de qualification, l'exposition au chômage ou encore le statut marital ont un effet sur ces statistiques.

Permutation régulière des CV, envoi aux mêmes offres d'emploi

Pour éviter que le style ou le contenu d'une candidature particulière n'influence systématiquement le choix des entreprises pour un candidat particulier (et ce, malgré les précautions prises lors de la construction des candidatures), nous avons permuté aléatoirement les CV et lettres de motivation entre les identités des candidats fictifs. Les supports ont ainsi été alternés entre les candidats tout au long de la collecte des données.

Les candidatures en réponse à une même offre d'emploi ont été envoyées dès la diffusion de l'offre sur un site Internet d'offres d'emploi ou par courrier électronique émanant de la messagerie de chaque candidat, sur deux jours consécutifs. L'ordre d'envoi des candidatures à une même offre est établi par tirage au sort, de sorte que, sur l'ensemble des offres testées, les candidatures fictives ont été envoyées le même nombre de fois dans chaque position.

Collecte des offres d'emploi et champ du testing

Plusieurs sites Internet ont quotidiennement été prospectés pour collecter les offres d'emploi : Publidia, Emploi FHF, RDV Emploi public, Emploi collectivité, La gazette des communes, Emploi public, Place de l'emploi public (anciennement Bourse interministérielle de l'emploi public), Cap territorial, Emploi aphp, Staff santé, Staff social, Emploi soignant, Pôle Emploi.

Pour les deux professions, les cinq candidats fictifs répondent à des offres d'emploi en CDD ou CDI dans le secteur privé et des offres d'emploi de contractuel dans les trois versants de la fonction publique. Pour la profession de cadre administratif, nous avons construit un jeu supplémentaire de candidatures, dans lesquelles une caractéristique est ajoutée : les cinq candidats, actuellement en CDI dans le secteur privé,

mentionnent avoir réussi le concours d'attaché territorial. Ce jeu de candidatures a été utilisé pour répondre à des offres d'emploi de fonctionnaires dans la fonction publique territoriale.

Toutes les offres d'emploi de cadre administratif et d'aide-soignante, localisées en Ile-de-France, entraînent dans le champ de l'étude. Nous avons testé toutes celles portées à notre connaissance entre début novembre 2021 et fin mars 2022.

La réponse est considérée positive lorsque le recruteur convie le candidat à un entretien ou qu'il se manifeste, par courrier électronique ou par téléphone, pour obtenir plus de renseignements sur sa situation présente ou ses qualifications.³ En revanche, la réponse est considérée comme négative si le recruteur rejette formellement la candidature ou s'il n'y répond pas avant la fin de la campagne de testing. En pratique, peu de réponses négatives sont données par les employeurs alors que les non réponses sont très fréquentes.

Effets pouvant être mis en évidence

En comparant l'accès aux entretiens d'embauche que confèrent les mêmes recruteurs aux cinq candidats fictifs considérés deux à deux, nous sommes en mesure d'examiner l'existence de discriminations liées au sexe, à l'origine, à la réputation du lieu de résidence ou la future parentalité selon le sexe. Nous précisons ces comparaisons possibles dans le Tableau 4.

Tableau 4. Effets pouvant être mis en évidence

Comparaison des chances d'accéder à un entretien des candidats considérés deux à deux	Effet pouvant être mis en évidence
Candidat de référence versus candidat d'origine maghrébine	Discrimination en raison de l'origine
Candidat de référence versus candidat QPV	Discrimination en raison de la réputation du lieu de résidence
Candidat de référence versus candidat de sexe non modal	Discrimination en raison du sexe, en situation de risque de maternité/paternité (discrimination statistique liée à une différence de coût et de productivité probable de l'emploi d'un homme et de celui d'une femme)
Candidat de sexe modal annonçant une prochaine parentalité versus candidat de sexe non modal annonçant une prochaine parentalité	Discrimination en raison du sexe en situation d'un changement proche et certain de situation familiale
Candidat de référence versus candidat du même sexe annonçant une prochaine parentalité Candidat de sexe non modal versus candidat du même sexe annonçant une prochaine parentalité	Discrimination en raison d'une prochaine parentalité, pour les femmes et pour les hommes (discrimination liée à l'état de grossesse pour la candidate)

³ La méta-analyse de Lippens et al. (2021) portant sur 169 tests de correspondance montre qu'une définition stricte (invitation formelle à un entretien) ou plus large d'une réponse positive (invitation à un entretien, demande d'informations complémentaires) a très peu d'implication sur l'évaluation de la discrimination à l'embauche.

3.2. Taille et composition de l'échantillon

Au total, 688 offres d'emploi émanant d'établissements distincts ont été testées, dont 397 pour les cadres administratifs et 291 pour les aides-soignantes. Cela correspond à l'envoi de 3 440 candidatures (5x688). Le tableau 5 donne la répartition des offres entre le privé et le public et par type de profession. L'échantillon est relativement équilibré entre les deux professions. Pour les responsables administratifs, les offres se répartissent pour moitié dans le public et pour moitié dans le privé. Pour les aides-soignantes, elles correspondent à des offres d'emploi privées pour plus de 80 % d'entre elles.

Tableau 5. Composition de l'échantillon des offres d'emploi testées

Secteur	Cadres administratifs		Aides-soignantes	
	Nb d'offres	%	Nb d'offres	%
Emploi privé	209	52,6%	236	81,1%
Fonction publique	188	47,4%	55	18,9%
Etat	55	13,8%	2	0,7%
Hospitalière	23	5,8%	31	10,6%
Territoriale	110	27,7%	22	7,6%
Total	397	100%	291	100%

Source: Test DESPERADO 4 (TEPP-CNRS/DGAFP)

4. Résultats

4.1. Statistiques brutes

Nous commençons par une comparaison des taux bruts de réponse positive des différents candidats. Globalement, les taux de réponse positive sont plus importants pour les postes d'aides-soignantes (avec pour la candidate de référence un taux de 45,4 % tous secteurs confondus) que pour ceux de cadres administratifs (où le taux du candidat de référence est de 24,4 %) et ils sont plus élevés dans la fonction publique que dans le secteur privé, pour tous les profils de candidats (tableau 6).

Résultat remarquable, la hiérarchie des taux de succès est pratiquement la même dans le public et le privé et pour les deux domaines professionnels. Les candidats qui présentent les taux de réponses positives les plus élevés sont systématiquement ceux qui affichent un lieu de résidence en quartier prioritaire. Il s'agit d'un résultat qui confirme celui d'autres tests récents et qui peut s'interpréter par les effets des primes à l'embauche donnés aux employeurs des demandeurs d'emploi qui résident en QPV, dans le cadre du dispositif des « emplois francs »⁴, expérimenté depuis 2018 et généralisé en 2020. La seule exception est le profil des aides-soignantes dans la fonction publique où le nombre d'observations est le plus faible et donc, le moins précis.

Le deuxième type de candidat le plus favorisé est celui de sexe non modal, qui est une femme pour les cadres administratifs et un homme pour les aides-soignantes. Les taux de succès dépassent même ceux du candidat de référence pour les cadres administratifs. Ce constat est cohérent avec la littérature sur les

⁴ Les « emplois francs » désignent une subvention donnée aux employeurs qui recrutent un demandeur d'emploi résidant dans un quartier prioritaire. Expérimentée à partir d'avril 2018, et généralisée en janvier 2020, l'aide est de 15 000 € sur trois ans pour une embauche en CDI et de 5 000 € sur deux ans pour un CDD. Dans le cadre des mesures d'urgence et du plan « 1 jeune, 1 solution », ces montants ont été portés respectivement à 17 000 € et 8 000 € si l'embauche concerne un demandeur de moins de 26 ans (dispositif « emploi franc + »), entre le 15 octobre 2020 et le 31 décembre 2021. Ce dispositif est présenté par l'ANCT comme « une réponse forte et innovante aux discriminations à l'emploi au sein des quartiers prioritaires ».

inégalités entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi (Birkelund et al. 2022) : dans une profession féminine, ici les aides-soignantes, les employeurs semblent considérer que les femmes sont les plus aptes à occuper un poste et n'accordent pas de prime à l'emploi d'un homme, tandis que dans une profession plutôt masculine (ici les cadres administratifs), les femmes peuvent bénéficier d'une préférence lors du recrutement.

Les deux profils les plus défavorisés sont ceux des candidats qui signalent une origine maghrébine par leur patronyme et ceux des candidats qui signalent leur parentalité future dans leur lettre de motivation. Pour un futur parent, la pénalité subie relativement au candidat de référence va de 2 à 15 points selon les profils. Elle est globalement de 3,5 points pour les cadres administratifs et de 7,3 points pour les aides-soignantes, ce qui correspond à des pénalités relatives de 16,07 % et 14,34 %. La pénalisation des futurs parents existe dans la fonction publique tout autant que dans le secteur privé, pour les cadres administratifs comme pour les aides-soignantes. Elle est d'un ordre de grandeur comparable à celle d'une origine maghrébine, qui est particulièrement pénalisante sur le marché du travail en France, relativement aux autres critères de discriminations (Challe *et al.*, 2020). Dans le privé, la pénalité associée à une future parentalité dépasse celle d'une origine maghrébine pour les responsables administratifs tandis que c'est la pénalité de l'origine qui est la plus forte pour les aides-soignantes. Dans le public, c'est l'inverse. La pénalité de l'origine dépasse celle de la parentalité pour les cadres administratifs et est dépassée par celle de la parentalité pour les aides-soignantes. Mais les différences sont faibles et les ordres de grandeur sont globalement comparables.

Ces résultats situent le critère de l'état de grossesse ou, pour un homme, d'une parentalité future comme l'un des plus pénalisants sur le marché du travail français, avec l'origine et une situation de handicap (L'Horty *et al.*, 2022). Notons que tous ces écarts signalent la présence de discriminations sans encore l'établir. Une analyse plus approfondie à l'aide d'estimation de modèles toutes choses égales par ailleurs est nécessaire pour le confirmer.

Tableau 6. Taux bruts de succès des différents candidats fictifs

	Cadres administratifs	Aides-soignantes
Ensemble		
Référence	24,4%	45,4%
Parentalité	20,9%	38,1%
Origine maghrébine	18,4%	36,8%
QPV	28,2%	42,6%
Sexe non modal	25,7%	41,6%
Secteur privé		
Référence	12,0%	42,8%
Parentalité	10,0%	37,7%
Origine maghrébine	10,5%	35,6%
QPV	16,7%	40,3%
Sexe non modal	13,9%	38,1%
Fonction publique		
Référence	38,3%	56,4%
Parentalité	33,0%	40,0%
Origine maghrébine	27,1%	41,8%
QPV	41,0%	52,7%
Sexe non modal	38,8%	56,4%

Source: Test DESPERADO 4 (TEPP-CNRS/DGAFP)

4.2. Tests de discriminations

Le tableau 7 ventile plus finement les réponses par paire de candidatures, ce qui est conforme à l'esprit d'un test par correspondance qui consiste dans sa version canonique à comparer les taux de succès d'une paire de candidats semblables en tous points à l'exception d'une caractéristique dont on souhaite mesurer l'effet. La comparaison est faite systématiquement avec le ou la candidate de référence. Comme dans le tableau précédent, on ne distingue pas ici selon le sexe du futur parent. Le tableau présente les écarts de taux de succès (col 6) et leur rapport (col 7) tout en testant statistiquement la significativité des écarts. Les résultats confirment qu'une future parentalité est sanctionnée de façon significative par les recruteurs, pour les aides-soignantes dans le privé comme dans le public et pour les cadres administratifs, uniquement dans le public au seuil de 10 %. Une origine maghrébine est caractérisée par une configuration analogue tout en étant associée à des pénalités davantage significatives. Une adresse en quartier prioritaire est positivement appréciée pour les postes de cadre administratif dans le privé.

Tableau 7. Décomposition des taux de réponse

Echantillon		(1) Nb. D'offres testées	(2) Aucune réponse positive	(3) Deux réponses positives	(4) Seul le candidat de référence reçoit une réponse positive	(5) Seul le candidat potentiellement discriminé reçoit une réponse positive	(6) Taux net de discrimination	(7) Rapport des taux de réponse (réf. Vs potentiellement discriminé)
Cadre administratif								
Référence vs parentalité	Ens.	397	281	64	33	19	0.121	1.169*
	Privé	209	176	13	12	8	0.121	1.190
	Public	188	105	51	21	11	0.120	1.161*
Référence vs Origine Maghrébine	Ens.	397	284	57	40	16	0.212	1.329***
	Privé	209	174	12	13	10	0.086	1.136
	Public	188	110	45	27	6	0.269	1.412***
Référence vs QPV	Ens.	397	268	80	17	32	-0.116	0.866**
	Privé	209	167	18	7	17	-0.238	0.714**
	Public	188	101	62	10	15	-0.057	0.935
Référence vs sexe non modal	Ens.	397	268	70	27	32	-0.039	0.951
	Privé	209	169	14	11	15	-0.100	0.862
	Public	188	99	56	16	17	-0.011	0.986
Aide-soignante								
Référence vs parentalité	Ens.	291	137	89	43	22	0.136	1.189***
	Privé	236	115	69	32	20	0.099	1.135*
	Public	55	22	20	11	2	0.273	1.409***
Référence vs Origine Maghrébine	Ens.	291	143	91	41	16	0.169	1.234***
	Privé	236	119	68	33	16	0.145	1.202**
	Public	55	24	23	8	0	0.258	1.348***
Référence vs QPV	Ens.	291	133	98	34	26	0.051	1.065
	Privé	236	113	73	28	22	0.049	1.063
	Public	55	20	25	6	4	0.057	1.069
Référence vs sexe non modal	Ens.	291	136	98	34	23	0.071	1.091
	Privé	236	117	72	29	18	0.092	1.122
	Public	55	19	26	5	5	0.000	1.000

Source: Test DESPERADO 4 (TEPP-CNRS/DGAFP)

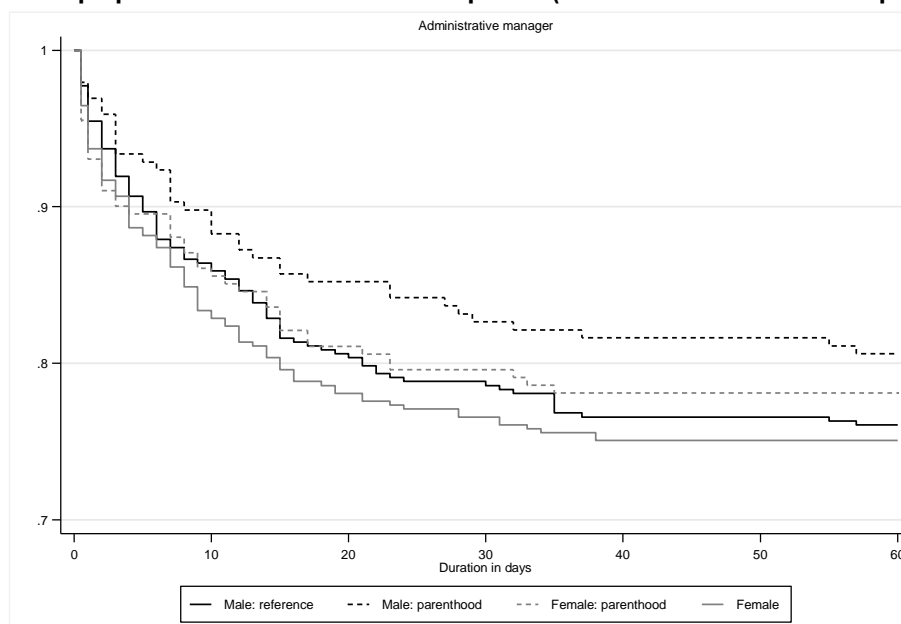
Note : Le taux net de discrimination est (6) = ((4)-(5))/((3)+(4)+(5)). Le rapport des taux de réponse est (7) = ((3)+(4))/((3)+(5)). Les seuils usuels de risque sont 1% (***) , 5% (**) and 10% (*).

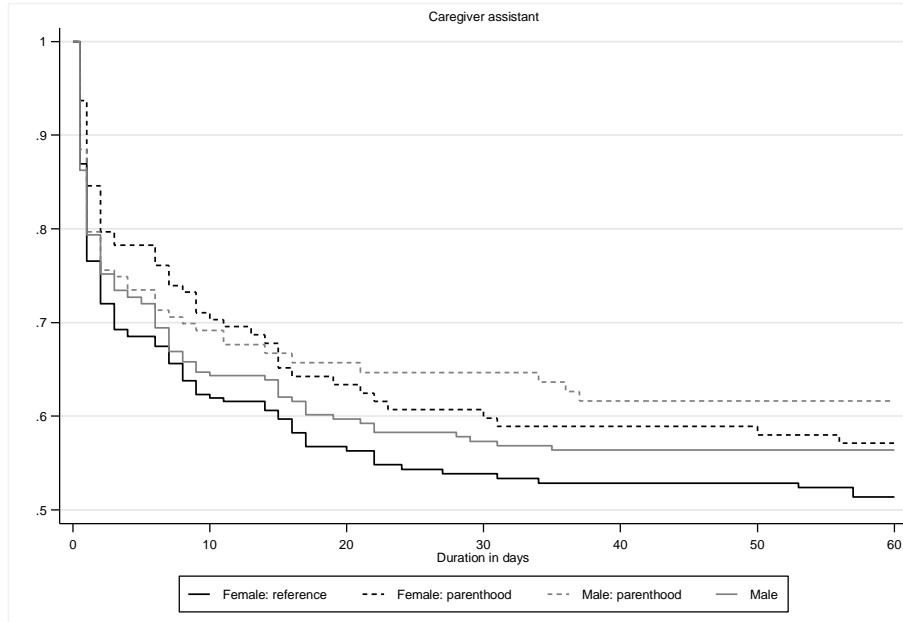
4.3. Différences femmes – hommes pour les effets d'un signal de parentalité future

Le protocole de l'expérimentation permet de distinguer si l'effet d'une parentalité future diffère pour une femme ou pour un homme. L'un et l'autre signalent au recruteur leur parentalité future dans leur lettre de motivation en mentionnant que celle-ci interviendra dans un délai de quatre mois. La femme enceinte précise qu'elle sera absente pour une durée totale de 2 mois et demi, soit 10 semaines, tandis que l'homme indique une durée totale de 28 jours, soit 5 semaines et demie, correspondant au cumul du congé de naissance de 3 jours et du congé de paternité et d'accueil de l'enfant qui a été porté à 25 jours depuis 2021. La durée de l'absence signalée est donc environ deux fois plus forte pour la future maman que pour le futur papa.

La figure 1 décrit le temps passé, en nombre de jours, avant d'obtenir une réponse positive. Il s'agit de fonctions de survie de Kaplan-Meier pour quatre profils de candidats : candidat de référence, futur parent homme, futur parent femme, et sexe non modal. Dans le cas des responsables administratifs, dont le sexe modal est masculin, il convient de comparer le candidat de référence au futur parent homme, d'une part, et la candidate de sexe non modal à la future maman, d'autre part. Pour ces deux comparaisons, il apparaît de façon assez nette que les futurs parents sont confrontés à une durée d'attente avant une réponse positive beaucoup plus longue que celle des candidats de même sexe qui ne signalent pas une parentalité future.

Figure 1. Temps passé avant d'obtenir une réponse (fonctions de survie de Kaplan-Meier)





Source: Test DESPERADO 4 (TEPP-CNRS/DGAFP)

La figure 2 illustre elle aussi les différences entre les futurs parents selon leur sexe. Elle est issue de l'estimation d'un modèle linéaire en probabilité sur l'ensemble des candidatures. Si R_{ji} est la réponse à la candidature du candidat i l'annonce j , la spécification du modèle estimé est la suivante :

- Pour les cadres administratifs :

$$Pr(R_{ji} = 1) = c + \gamma_1 * \tau_{parenthood,i}^{male} + \gamma_2 * \tau_{parenthood,i}^{female} + \gamma_3 * \tau_{origin,i}^{male} + \gamma_4 * \tau_{neighborhood,i}^{male} + \gamma_5 * \tau_{gender,i}^{female} + \varepsilon_{ji}$$

- Pour les aides-soignantes :

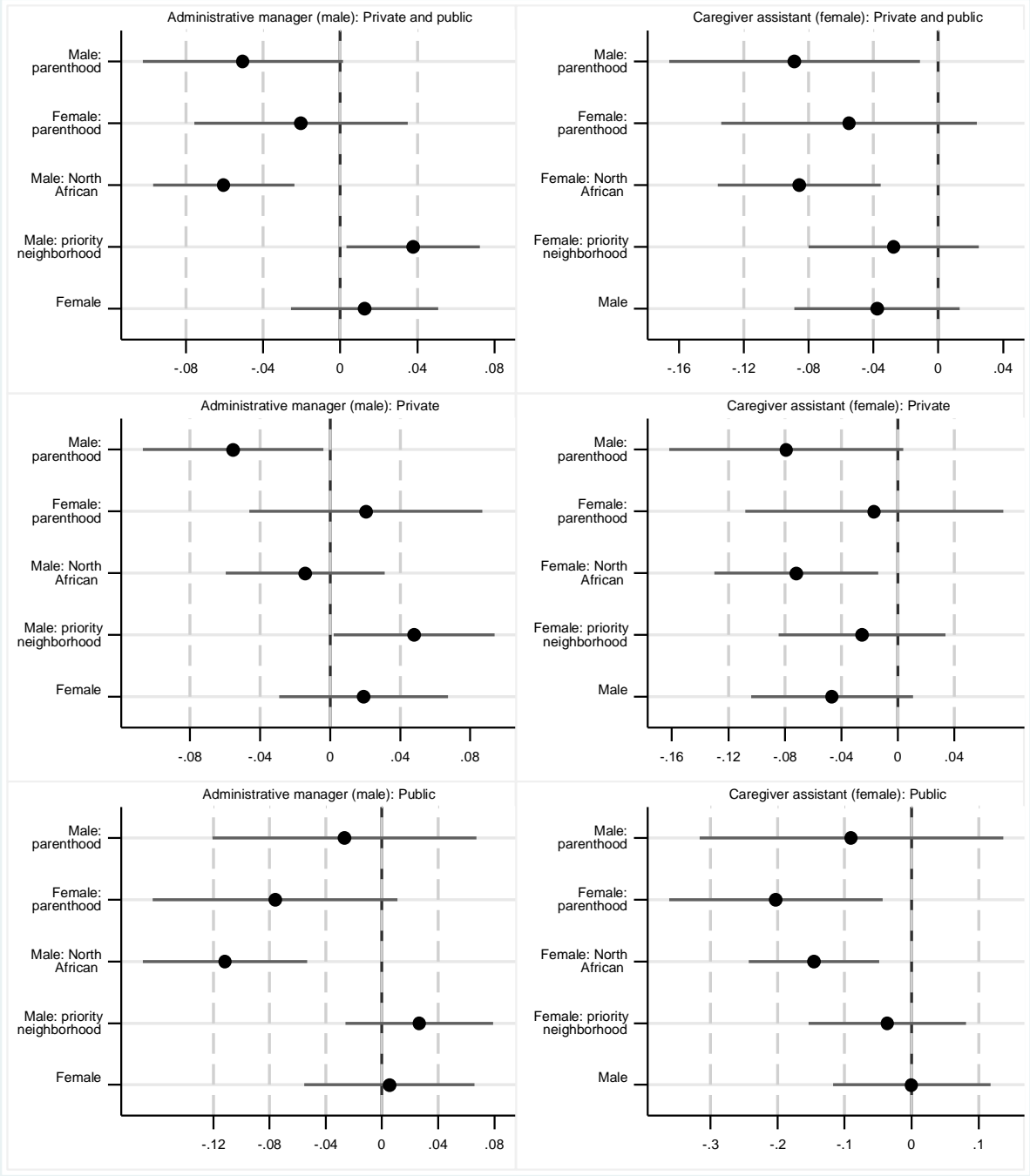
$$Pr(R_{ji} = 1) = c + \gamma_1 * \tau_{parenthood,i}^{male} + \gamma_2 * \tau_{parenthood,i}^{female} + \gamma_3 * \tau_{origin,i}^{female} + \gamma_4 * \tau_{neighborhood,i}^{female} + \gamma_5 * \tau_{gender,i}^{male} + \varepsilon_{ji}$$

L'estimation est réalisée en premier lieu sans variable de contrôle et les résultats sont donc comparables à ceux des écarts bruts de succès du tableau 7. La figure 2 a pour intérêt supplémentaire de visualiser les intervalles de confiance et de comparer facilement les situations. Pour les cadres administratifs, on observe une discrimination significative en raison de la parentalité, significative pour les hommes dans le privé et pour les femmes au seuil de 10% pour les femmes ($t=-1.72$). Pour les aides-soignantes, les effets différent également selon les secteurs d'emploi. On constate une discrimination significative pour les futurs parents hommes dans le privé et aussi une discrimination significative pour les futures mères dans le public (l'échantillon d'offres est toutefois assez réduit dans ce segment, avec seulement 55 offres testées).

Le tableau 8 présente les résultats des estimations du même type de spécification en ajoutant des variables de contrôle et notamment le département où est localisé l'établissement, le sexe du recruteur, et l'ordre d'envoi des candidatures. Une fois pris en compte ces variables de contrôle, la discrimination en raison de la parentalité demeure significative pour les cadres administratifs au seuil de 5% pour les hommes, pour l'ensemble des emplois et pour les emplois privés uniquement. Elle est également significative pour les femmes, pour les emplois d'aides-soignantes du secteur public.

L'estimation confirme par ailleurs l'existence d'une discrimination à l'encontre des candidats d'origine maghrébine, pour les deux domaines professionnels, dans le privé comme dans le public (à l'exception de l'emploi privé pour les responsables administratifs, où l'écart n'est pas significatif). Elle confirme aussi un effet positif du fait d'habiter dans un quartier prioritaire pour les cadres administratifs dans le privé.

Figure 2. Ecart des taux de succès (estimation sans contrôle)



Source: Test DESPERADO 4 (TEPP-CNRS/DGAFP)

Tableau 8. Estimation des taux de succès par un modèle linéaire en probabilité

Variables	(1) Cadre administratif		(2) Aide-soignante	
	coef.	st. error	coef.	st. error
<i>A. Privé et fonction publique</i>				
Parentalité (homme)	-0.059**	(0.023)	-0.049	(0.039)
Parentalité (femme)	-0.014	(0.026)	-0.059	(0.039)
Origine maghrébine	-0.061***	(0.019)	-0.070***	(0.027)
Quartier prioritaire	0.037**	(0.018)	-0.015	(0.028)
Femme	0.012	(0.020)		
Homme			-0.027	(0.027)
Fonction publique	0.022	(0.039)	0.027	(0.044)
Variables de contrôle	OUI		OUI	
Nombre d' observations	1985		1455	
R ²	0.435		0.315	
<i>B. Privé</i>				
Parentalité (homme)	-0.070***	(0.026)	-0.044	(0.043)
Parentalité (femme)	0.035	(0.030)	-0.010	(0.044)
Origine maghrébine	-0.015	(0.023)	-0.051*	(0.031)
Quartier prioritaire	0.048**	(0.023)	-0.009	(0.032)
Femme	0.019	(0.025)		
Homme			-0.034	(0.031)
Variables de contrôle	OUI		OUI	
Nombre d' observations	1045		1180	
R ²	0.342		0.307	
<i>C. Fonction publique</i>				
Parentalité (homme)	-0.045	(0.039)	-0.048	(0.100)
Parentalité (femme)	-0.058	(0.041)	-0.240***	(0.079)
Origine maghrébine	-0.112***	(0.029)	-0.152***	(0.053)
Quartier prioritaire	0.022	(0.026)	-0.041	(0.061)
Femme	0.004	(0.031)		
Homme			-0.007	(0.055)
Variables de contrôle	OUI		OUI	
Nombre d' observations	940		275	
R ²	0.443		0.410	

Source: Test DESPERADO 4 (TEPP-CNRS/DGAFP)

Note : Le tableau reporte les résultats de l'estimation d'un modèle de probabilité linéaire par les MCO avec des écarts-types clusterisés au niveau des offres d'emploi. Les seuils de risque sont 1% (***), 5% (**) et 10% (*). Les variables de contrôle comprennent le département de l'établissement, le sexe du recruteur, l'ordre d'envoi, le mode d'envoi des candidatures (par email ou par voie postale), la disponibilité immédiate du candidat requise ou non par l'offre et le jeu de CV, le script de la candidature et le mois d'envoi de la candidature.

Dans le tableau 9, une estimation complémentaire est réalisée à l'aide d'un modèle de Cox, dans le prolongement de la figure 1. L'estimation prend en compte le même large ensemble de variables de contrôle, au niveau de la candidature et de l'offre d'emploi, que celui du tableau précédent. Le signal de parentalité futur exerce un impact positif sur le délai d'attente avant que le candidat reçoive une réponse positive. L'effet est significatif pour les cadres administratifs au seuil de 1% pour les hommes, pour l'ensemble des emplois et pour les emplois privés uniquement, et pour les femmes dans la fonction publique. Pour les postes d'aides-soignants, l'effet est significatif pour les hommes dans le privé et pour les femmes dans le public. Il est aussi significatif pour l'ensemble des offres pour les hommes et pour les femmes à 5 %. L'estimation confirme à nouveau l'existence d'une discrimination à l'encontre des candidats d'origine maghrébine, pour les deux domaines professionnels, dans le privé comme dans le public (à la seule exception de l'emploi privé pour les responsables administratifs, où l'écart n'est pas

significatif). Elle confirme aussi un effet positif du fait d'habiter dans un quartier prioritaire pour les cadres administratifs dans le privé.

Tableau 9. Estimation du délai avant une réponse positive (modèle de Cox)

Variables	(1) Cadre administratif		(2) Aide-soignante	
	coef.	st. error	coef.	st. error
<i>A. Privé et fonction publique</i>				
Parentalité (homme)	-0.413***	(0.156)	-0.297**	(0.149)
Parentalité (femme)	-0.140	(0.169)	-0.340**	(0.133)
Origine maghrébine	-0.448***	(0.125)	-0.355***	(0.097)
Quartier prioritaire	0.181*	(0.105)	-0.160*	(0.090)
Femme	0.109	(0.117)		
Homme			-0.172*	(0.096)
Fonction publique	0.314	(0.244)	0.040	(0.141)
Variables de contrôle	OUI		OUI	
Nombre d' observations	1985		1455	
Log vraisemblance	-3068.4		-3935.7	
<i>B. Privé</i>				
Parentalité (homme)	-0.902**	(0.383)	-0.299*	(0.165)
Parentalité (femme)	0.513	(0.329)	-0.215	(0.150)
Origine maghrébine	-0.189	(0.260)	-0.315***	(0.117)
Quartier prioritaire	0.550**	(0.222)	-0.154	(0.108)
Femme	0.279	(0.236)		
Homme			-0.242**	(0.116)
Variables de contrôle	OUI		OUI	
Nombre d' observations	1045		1180	
Log vraisemblance	-768.7		-2932.2	
<i>C. Fonction publique</i>				
Parentalité (homme)	-0.249	(0.184)	-0.200	(0.411)
Parentalité (femme)	-0.347*	(0.195)	-0.788***	(0.277)
Origine maghrébine	-0.568***	(0.145)	-0.529***	(0.183)
Quartier prioritaire	0.038	(0.116)	-0.108	(0.176)
Femme	0.043	(0.137)		
Homme			0.050	(0.173)
Variables de contrôle	OUI		OUI	
Nombre d' observations	940		275	
Log vraisemblance	-1996.9		-666.9	

Source: Test DESPERADO 4 (TEPP-CNRS/DGAFP)

Note : Le tableau reporte les résultats d'une estimation d'une fonction de survie à hasard proportionnel de Cox avec des écarts-types clusterisés au niveau des offres d'emploi. Les seuils de risque sont 1% (***), 5% (**) et 10% (*). Les variables de contrôle comprennent le département de l'établissement, le sexe du recruteur, l'ordre d'envoi, le mode d'envoi des candidatures (par email ou par voie postale), la disponibilité immédiate du candidat requise ou non par l'offre et le jeu de CV, le script de la candidature et le mois d'envoi de la candidature.

Conclusions

L'état de grossesse, la maternité et plus généralement la parentalité sont des situations personnelles qui ont parfois des répercussions professionnelles. Elles peuvent induire des coûts organisationnels et financiers pour les entreprises parce que les conséquences de l'absence du salarié, les coûts d'embauche et les coûts de formation de son remplaçant, les effets éventuels sur la productivité et l'absentéisme des salariés futurs parents, sont sans doute insuffisamment compensés par le niveau de prise en charge public de la parentalité. Pour autant, la discrimination en matière d'embauche, de rémunération ou de licenciement en raison de l'état de grossesse et de la maternité est prohibé par le Code du travail et par une large jurisprudence française et européenne. L'objet de cette étude était de vérifier si ce cadre juridique de prohibition des discriminations était de nature à annuler l'exposition des recruteurs au risque de traitement inégal dans ce domaine particulier, en ciblant à la fois l'emploi privé et les recrutements de la fonction publique.

Pour y parvenir, un test par correspondance a été réalisé entre novembre 2021 et mars 2022 dans la région Ile-de-France qui a consisté à envoyer 3 440 candidatures fictives en réponse à 688 offres d'emploi dans deux domaines professionnels, celui des cadres administratifs, domaine majoritairement masculin pour des niveaux de qualifications équivalents à des agents de catégorie A de la fonction publique et celui des aides-soignantes, domaine féminisé correspondant à des niveaux de qualifications de catégorie C. Chaque recruteur a été confronté à son insu à un jeu de cinq candidatures fictives qui ne se distinguaient que par une seule caractéristique particulière : un patronyme évoquant une origine maghrébine, une adresse dans un quartier prioritaire, un sexe différent du sexe modal dans le domaine professionnel testé et enfin, de façon alternée, le signal d'un état de grossesse ou d'une parentalité future pour un homme, avec l'annonce explicite d'une absence pour cause de congé maternité ou pour un congé de naissance suivi d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le résultat principal de cette expérience est que le signal d'un état de grossesse ou, pour un homme, d'une future parentalité, produit un effet très négatif sur les chances d'accéder à un entretien d'embauche. L'ordre de grandeur est celui d'une baisse de 15 % des chances d'obtenir une réponse positive à une candidature en réponse à une offre d'emploi, semblable pour les deux professions testées. Si l'on suit les conclusions des campagnes de test effectuées dans le passé selon le même protocole, l'effet négatif d'un signal de parentalité est comparable à celui d'une origine maghrébine, particulièrement pénalisée sur le marché du travail français (Challe et al., 2020), lui-même comparable à celui d'une situation de handicap, (L'Horty et al., 2022). Cette lourde pénalité associée à un état de grossesse et à une future parentalité existe tant dans l'emploi privé que dans la fonction publique.

L'étude montre qu'une femme enceinte a fortement intérêt à tenter de dissimuler sa situation pour conserver ses chances d'accéder à un emploi. Elle montre aussi que l'effet de signal d'une future parentalité paraît tout autant négatif pour un homme qui indiquerait dans sa lettre motivation son souhait d'utiliser son droit au congé de naissance et au congé de paternité. Certes, il est possible que l'employeur juge par trop atypique la présence d'une telle indication dans une lettre de motivation, qui révèle également que le candidat à l'embauche a une connaissance extensive de ses droits de salarié et de la volonté de les utiliser. Ce faisant, le signal de la future parentalité n'est pas la seule information transmise par le candidat et il est possible que les résultats expliquent en partie le faible écart entre les femmes et les hommes qui a été constaté dans l'étude.

A notre connaissance, cette étude est la première à utiliser la méthode du test par correspondance pour mesurer les effets d'un état de grossesse sur l'accès à l'emploi et pour mesurer également les effets d'une parentalité future, pour un homme. Les limites de cette méthodologie méritent d'être rappelés. Les résultats sont partiels parce qu'ils ne portent que les deux univers professionnels testés, celui des cadres administratifs et celui des aides-soignantes. Ils sont spécifiques à la période de cinq mois pendant laquelle les données ont été collectées et ne sont sans doute valables que pour la région Ile-de-France. Ils gagneraient donc à être complétés par d'autres études portant sur d'autres régions que l'Ile-de-France, sur d'autres périodes, sur d'autres critères de discriminations et/ou sur d'autres professions. Ces résultats nous paraissent néanmoins suffisamment convergents pour plaider pour une action de sensibilisation auprès des employeurs sur l'intérêt de mieux accompagner les salariés vis-à-vis de leur future parentalité, à la fois dans le privé et dans le public.

Références

- Baert, Stijn. 2014. « Career lesbians. Getting hired or not having kids ». *Industrial Relations Journal*, 45 (6), pp. 543-561.
- Birkelund, Gunn Elisabeth, Bram Lancee, Edvard Nergård Larsen, Javier G Polavieja, Jonas Radl, Ruta Yemane. 2022. « Gender Discrimination in Hiring: Evidence from a Cross-National Harmonized Field Experiment », *European Sociological Review*, Volume 38, Issue 3, June 2022, Pages 337–354.
- Becker, Sascha O., Ana Fernandes, Doris Weiselbaumer. 2019. « Discrimination in hiring based on potential and realized fertility: Evidence from a large-scale field experiment », *Labour Economics*, 59, pp. 139-152.
- Capéau, Bart, lieve Eeman, Steven Groenez et Miet Lamberts. 2012. « Two Concepts of Discrimination : Inequality of Opportunity versus unequal Treatment of Equals », ECARES working paper 2021-021.
- Challe, Laetitia, Yannick L'Horty et Pascale Petit. 2022. « Le « testing » montre que des discriminations persistent dans l'accès à l'entretien d'embauche y compris dans la fonction publique », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2022. A paraître.
- Challe, Laetitia, Yannick L'Horty, Pascale Petit et François-Charles Wolff. 2021. « Confinement et discrimination à l'embauche : enseignements expérimentaux », Rapport d'études de la DARES, n° 21.
- Challe, Laetitia, Yannick L'Horty, Pascale Petit et François-Charles Wolff. 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 TEPP, n° 18-05.
- Champagne, Clara, Ariane Paihé et Anne Solaz. 2015. « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? », *Economie et Statistique*, n°478-479-480, pp. 209-242.
- Correll, Shelley J., Stephen Benard, et In Paik. 2007. "Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?". *American Journal of Sociology* 112 (5), pp.1297–338.
- Défenseur des Droits (2017). *Guide sur les discriminations en raison de l'état de grossesse dans le secteur privé*. 41 pages.
- Duguet, Emmanuel et Pascale Petit. 2005. "Hiring Discrimination in the French Financial Sector: An Econometric Analysis on Field Experiment Data." *Annales d'Économie et de Statistique* 78, pp. 79–102.

Hipp, Lena. 2020. « Do hiring practices penalize women and benefit men for having children? Experimental evidence from Germany », *European Sociological Review*, 36 (2), pp. 250-264.

Kline, Patrick M., Evan K. Rose et Christopher R. Walters. 2021. « Systemic Discrimination Among Large US Employers », NBER working paper n°29053. DOI 10.3386/w29053.

Lippens, Louis, Siel Vermeiren et Stijn Baert. 2021. « The State of Hiring Discrimination : A Meta-Analysis of (Almost) Recent Correspondence Experiments », IZA DP n°14966.

L'Horty Yannick. 2016. *Les discriminations dans l'accès à l'emploi public*, Rapport pour le Premier ministre, La documentation française, 106 pages.

L'Horty Yannick, Naomie Mahmoudi, Pascale Petit et François-Charles Wolff. 2022. "Is disability more discriminatory in hiring than ethnicity, address or gender? Evidence from a multi-criteria correspondence experiment", *Social Science & Medicine*, forthcoming.

Petit, Pascale. 2007. "The Effects of Age and Family Constraints on Gender Hiring Discrimination: A Field Experiment in the French Financial Sector." *Labour Economics* 14 (3), pp. 371–91.

Petit, Pascale, Mathieu Bunel et Yannick L'Horty et. 2020. « Les discriminations à l'embauche dans la sphère publique : effets respectifs de l'adresse et de l'origine », *Revue économique*, 2020/1, vol 71, pp 31-56.

Annexe 1 Eléments de législation

Déclaration de l'état de grossesse

La loi prévoit uniquement l'obligation d'informer l'employeur avant de partir en congé maternité. Une salariée n'est donc pas tenue de révéler son état de grossesse, ni au moment de son embauche, ni pendant l'exécution de son contrat de travail. Elle peut prévenir son employeur de sa grossesse au moment où elle le souhaite, par écrit ou verbalement. Cependant, tant que la salariée n'a pas informé son employeur et justifié par certificat médical de son état de grossesse, elle ne peut bénéficier des droits légaux (et conventionnels, s'il en existe), en matière par exemple de protection contre le licenciement, d'autorisations d'absence pour examens médicaux, de réduction du temps de travail quotidien.

Congé de maternité dans le secteur privé

Une salariée bénéficie d'un congé de maternité durant la période qui se situe autour de la date présumée de l'accouchement. Sa durée est variable, en fonction du nombre d'enfants déjà à charge ou du nombre d'enfants à naître. Pour une première ou deuxième maternité, la salariée bénéficie d'un congé maternité de 16 semaines (la durée est de 26 semaines pour une troisième maternité). Lorsque le nombre d'enfants à naître est de deux, la durée du congé de maternité est portée à 34 semaines (46 semaines lorsque le nombre d'enfants à naître est de trois ou plus).

Le congé de maternité est obligatoire. Il est strictement interdit d'y renoncer totalement. La salariée peut renoncer à une partie de son congé, mais doit obligatoirement cesser de travailler au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement.

Pendant son congé de maternité, la salariée bénéficie d'une indemnisation versée par la Sécurité Sociale. L'ensemble de la rémunération journalière de maternité est calculée dans les mêmes conditions que l'indemnité journalière versée en cas d'arrêt de travail pour maladie, soit 50 % du salaire journalier de base. Toutefois, le montant de l'indemnité journalière ne peut être inférieur à 9,66 euros, ni excéder 89,03 euros. En plus des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale, la salariée peut bénéficier d'un complément de salaire versé par l'employeur, voire un maintien intégral de son salaire, selon les dispositions de la convention collective.

Pendant la durée du congé de maternité, le contrat de travail est suspendu. Toutefois, la durée de cette interruption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée détient de son ancienneté. Cette période de suspension du contrat de travail est également prise en compte pour déterminer la durée de des congés payés.

En principe, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail si la salariée est en état de grossesse médicalement constatée, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a le droit, au titre du congé de maternité, des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité et pendant les dix semaines qui suivent l'expiration du congé de maternité ou les congés payés pris immédiatement après le congé de maternité.

Congé de maternité dans la fonction publique

Les conditions de déclaration de l'état de grossesse et la durée du congé de maternité sont similaires à celles prévalant dans le secteur privé et s'appliquent de la même façon pour une fonctionnaire ou une contractuelle.

En revanche le statut influence les conditions de rémunération. Pour une contractuelle, les conditions de rémunération du congé de maternité varient toutefois selon qu'elle justifie ou non d'au moins 6 mois de services à la date de la mise en congé maternité. Elle perçoit les indemnités journalières de la Sécurité Sociale si elle justifie de moins de 6 mois de service. En revanche, son traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement lui sont versés en intégralité si elle justifie d'au moins 6 mois de service. Tel est également le cas pour une fonctionnaire qui bénéficie également du versement en intégralité de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et qui n'est pénalisé par aucun jour de carence

lors du congé de maternité, congés liés à une grossesse pathologique, congé maladie post déclaration de grossesse.

Les conditions de versement des primes et indemnités varient selon la fonction publique d'appartenance mais ne dépendent pas du statut. Dans la FPE et la FPT, les primes et indemnités sont versées en totalité. Quand leur montant dépend en partie des résultats et de la manière de servir, c'est le chef de service qui établit si le congé a eu un impact sur l'activité. Dans la FPH, les différentes primes et indemnités sont versées pendant le congé de maternité, si les conditions de leur maintien sont prévues par les textes qui les instituent.

Congé de paternité

À compter du 1^{er} juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant jusqu'à présent prévu pour une durée de 11 jours calendaires consécutifs est portée à 25 jours fractionnables pour une naissance simple et de 18 à 32 jours en cas de naissances multiples. Dans les deux cas, le congé de paternité inclut une période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après le congé de naissance de 3 jours. Le solde peut être fractionné en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune. Le salarié qui souhaite en bénéficier doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date de début du congé.

Dans le secteur privé, le congé de paternité est indemnisé par la Sécurité sociale dans les mêmes conditions que le congé de maternité. Les indemnités journalières sont versées à la condition que le salarié cesse toute activité professionnelle pendant la durée du congé. Dans le secteur public, les conditions d'indemnisation du congé de paternité sont les mêmes que celles du congé de maternité.

Annexe 2

Statistiques complémentaires sur les deux professions testées
Tableau A1.1 : Statistiques descriptives sur la profession de responsable administratif
(Catégorie A dans la fonction publique)

Caractéristiques	Responsable administratifs
Sexe (mode)	Homme
Nationalité (mode)	Française
Région de résidence (mode)	Ile-de-France
Âge de fin d'études (moyenne)	22 ans
Diplôme le plus élevé obtenu (mode)	Autres diplômes supérieurs (niveau bac +3 et plus)
Expérience potentielle sur le marché du travail, en années (moyenne)	22
Part de femmes (pourcentage)	48
Nature de l'employeur de la profession principale parmi les salariés	
Etat	0,14
Collectivités locales, HLM	-
Hôpitaux publics	-
Particulier	0,11
Entreprise publique (La Poste, EDF-GDF, etc.)	4
Entreprise privée, association	95
Statut pour les agents de l'Etat des collectivités locales ou des hôpitaux	
Elève fonctionnaire ou stagiaire	-
Agent titulaire	100
Contractuel	-

Source : Enquête Emploi 2008-2012 (INSEE).

Champ : Actifs occupés ayant terminé leurs études initiales (15-64 ans).

312c - Experts comptables, comptables agréés, libéraux,

373a - Cadres des services financiers ou comptables des grandes entreprises

373c - Cadres des services financiers ou comptables des petites et moyennes

Tableau A1.2 : Statistiques descriptives sur la profession d'aide-soignant
(Catégorie C dans la fonction publique)

Caractéristiques	Aide-soignant
Sexe (mode)	Femme
Nationalité (mode)	Française
Région de résidence (mode)	Ile-de-France
Âge de fin d'études (moyenne)	18 ans
Diplôme le plus élevé obtenu (mode)	Autres diplômes de niveau CAP-BEP
Expérience potentielle sur le marché du travail, en années (moyenne)	21 ans
Part de femmes (pourcentage)	89
Nature de l'employeur de la profession principale parmi les salariés	
Etat	8
Collectivités locales, HLM	7
Hôpitaux publics	48
Particulier	1
Entreprise publique (La Poste, EDF-GDF, etc.)	1
Entreprise privée, association	36
Statut pour les agents de l'Etat des collectivités locales ou des hôpitaux	
Elève fonctionnaire ou stagiaire	6
Agent titulaire	78
Contractuel	16

Source : Enquête Emploi 2008-2012 (INSEE).

Champ : Actifs occupés ayant terminé leurs études initiales (15-64 ans).

526a - Aide-soignants (de la fonction publique ou du secteur privé)

Annexe 3
Exemple de candidatures fictives : Les aides-soignantes

Nous présentons ci-après un exemple de deux candidatures d'aides-soignantes résidant à Paris (CV et lettres de motivation) : celle de la candidate de référence et celle la candidate signalant son état de grossesse.

Stéphanie ROUSSEL

29 Rue Cail

75010 Paris

06 56 71 29 63

Stephanieroussel590@gmail.com

31 ans – célibataire – sans enfant

Aide-soignante

COMPETENCES

*Soins d'hygiène et de confort, surveillance, stimulation, écoute, transmissions
Publics : personnes âgées malades et dépendantes, personnes en situation de handicap,
personnes hospitalisées, personnes en situation de troubles psychiques*

12 ANNEES D'EXPERIENCES

Depuis 2016 : CDI	<u>Aide-soignante</u> Résidence pour personnes âgées Les Baudemonts à Thiais (94)
2015- 2016 : CDD	<u>Aide-soignante</u> Centre de réadaptation de Coubert (77)
2014 – 2015 : CDD	<u>Aide-soignante à domicile</u> Entreprise Coviva à Chelles (77)
2011 – 2014 : CDI	<u>Aide-soignante</u> Résidence pour personnes âgées Le Galilée au Mans (72)
2009-2010 : CDD	<u>Aide-soignante</u> Service chirurgie de la main à l'hôpital du Mans (72)
2008-2009 : 6 Stages de 4 semaines	<u>Aide-soignante stagiaire</u> Résidence pour personnes âgées La Floraisance au Mans (72) Service chirurgie générale à l'Hôpital du Mans (72) Maison d'accueil pour personnes handicapées de l'Huisnes au Mans (72) Etablissement public de santé mentale de la Sarthe à Allonnes (72) Service gériatrie à l'Hôpital du Mans (72) Unité de soins de longue durée à l'Hôpital du Mans (72)

FORMATION

Juillet 2009 :	<u>Diplôme d'état d'aide-soignante</u> Institut de formation d'aide-soignant du Mans (72)
2007-2008 :	Préparation du BTS Assistante de gestion PME-PMI Lycée Gabriel Touchard au Mans (72)
Juin 2007 :	<u>Baccalauréat Série STT</u>
Juin 2004 :	<u>Brevet des collèges</u>

DIVERS

Mobile : permis B, voiture personnelle.

Informatique : word, excel, internet.

Autres activités : Handball et musique.

Stéphanie ROUSSEL
29 rue Cail
75010 Paris
06 56 71 29 63
stephanieroussel590@gmail.com

Coordonnées de l'entreprise

Candidature aide soignante
(référence XXX)

Paris, le 1^{er} février 2022

Madame, Monsieur,

J'ai eu connaissance de votre offre d'emploi d'aide soignante. Je voudrais vous présenter ma candidature car je pense que je corresponds à vos attentes.

Comme vous pouvez le voir dans mon CV, j'occupe depuis plus de cinq ans un emploi d'aide soignante dans la résidence pour personnes âgées Les Baudemonts à Thiais. Je travaille auprès de personnes âgées malades et dépendantes. Je réalise différents soins et différentes activités au service de ces personnes : les soins d'hygiène et de confort, les repas, le rangement et le nettoyage des chambres, les activités de stimulation, la surveillance et la prévention. J'ai de bonnes qualités humaines et relationnelles avec mes patients et mes collègues et j'apprécie le travail en équipe.

Avant cet emploi, je travaillais dans un centre de réadaptation. J'ai également assuré des soins à domicile et j'ai travaillé dans différents services dans des hôpitaux. J'ai ainsi pu développer une expérience d'aide soignante expérimentée auprès de différents types de patients. Ces expériences ont complété les compétences acquises dans le cadre de mon diplôme d'aide soignante que j'ai obtenu à l'IFAS du Mans en 2009.

Je souhaiterais pouvoir vous rencontrer pour vous présenter mes motivations et mon expérience plus en détail.

Je vous remercie de votre attention, et je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de toute ma considération.

S. ROUSSEL

Céline MICHAUD

19 rue Legendre

75017 Paris

07 84 71 05 87

Celine.michaud2003@outlook.com

Née en 1989 – permis B et véhiculée

EXPERIENCE D'AIDE-SOIGNANTE

Principales activités : soins d'hygiène, soins de confort, prise des repas, entretien des chambres et du matériel, surveillance et écoute des patients, soutien aux soins infirmiers.

Depuis août 2016	Aide-soignante en contrat à durée indéterminée Résidence pour personnes âgées Les jardins des acacias, 94410 St Maurice
D'avril 2015 à juillet 2016	Aide-soignante en contrat à durée déterminée Pôle psychiatrique, Hôpital, 94410 St Maurice
De février 2014 à mars 2015	Aide-soignante en contrat à durée déterminée Pôle réadaptation, Hôpital, 91330 Yerres
De juin 2011 à janvier 2014	Aide-soignante à domicile en contrat à durée indéterminée La Parentèle, 76600 Le Havre
D'août 2009 à mai 2011	Aide-soignante en contrat à durée déterminée Pôle cancérologie, CHU, 76000 Rouen
En 2009	Aide-soignante en stage au cours de la formation à l'IFAS Pôle maternité, Hôpital Jacques Monod, 76290 Montivilliers Résidence pour personnes handicapées, La maison des lys, 76770 Malaunay Résidence pour personnes âgées, La boiserie, 76230 Bois Guillaume Soins à domicile, HAD du cèdre, 76230 Bois Guillaume Pôle gériatrie, CHU, 76000 Rouen Pôle urgences, Clinique de l'Europe, 76000 Rouen

FORMATION

Juillet 2009	Diplôme d'état d'aide-soignante , IFAS, 76000 Rouen
Septembre 2007 à mai 2008	BTS assurances (1 ^{ère} année), 76000 Rouen
Juin 2007	Baccalauréat de la série STT (Sciences et technologies tertiaires)

DIVERS

Loisirs : sport, informatique et musique

Céline MICHAUD
19 rue Legendre
75017 Paris
07 84 71 05 87
celine.michaud2003@outlook.com

Coordonnées de l'entreprise

Objet : REPONSE A UNE ANNONCE D'AIDE-SOIGNANTE (REFERENCE XXX)

Paris, le 1^{er} février 2022

Madame, Monsieur

Votre annonce pour un poste d'aide-soignante dans votre établissement a retenu mon attention. Je souhaite postuler à cette annonce.

J'ai validé un diplôme d'état d'aide-soignante en 2009 et j'ai eu l'opportunité de travailler dans différents établissements qui m'ont permis d'acquérir de l'expérience. Au quotidien, mes principales activités sont les soins d'hygiène et de confort, j'assure la surveillance, la prise des repas et l'entretien des chambres et du matériel médical. Enfin j'assiste les infirmiers lorsqu'ils réalisent les soins. J'attache également une grande importance à l'écoute et la communication avec les patients.

Les établissements dans lesquels j'ai travaillé et les patients dont je me suis occupée ont été variés au cours de mon expérience, ce qui me permet de vous présenter ma candidature.

Travaillant actuellement dans une résidence pour personnes âgées à St Maurice, je souhaite continuer ma carrière dans un établissement comme le votre. Ma formation et mes expériences m'ont permis d'acquérir les compétences que vous recherchez pour ce poste. Je suis très motivée et efficace.

Comme vous pouvez le voir dans mon CV, j'ai une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Je suis atteinte de surdité sévère depuis une dizaine d'années, et je porte un appareil auditif aux deux oreilles. Je souhaite enfin porter à votre connaissance que j'attends un enfant. Mon accouchement est prévu dans quatre mois. Je me dois donc de vous informer que je m'absenterai dans deux mois et demi pour mon congé maternité.

Souhaitant que ma candidature attire votre attention et que vous m'accordiez un entretien, je vous prie d'agréer l'expression de ma considération.

C.MICHAUD

TEPP Rapports de Recherche 2022

22-7. Origine ou couleur de peau? Anatomie des discriminations à l'embauche dans le secteur du prêt-à-porter

Dianké Tchabo

22-6. Discriminations dans l'accès à l'emploi : les effets croisés du genre, de l'origine et de l'adresse

Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Pascale Petit

22-5. Handicap et discriminations dans l'accès au logement : un test multicritères sur les malvoyants

Laetitia Challe, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet, Pascale Petit

22-4. Discrimination dans l'accès aux masters : une évaluation expérimentale

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

22-3. Dynamique des conglomérats et politique antitrust

Armel Jacques

22-2. Droits connexes et aides sociales locales : un nouvel état des lieux

Denis Anne, Yannick L'Horty

22-1. Etat des lieux, menaces et perspectives futures pour le tourisme à La Réunion : un regard macroéconomique à travers la détection de ruptures structurelles

Jean-François Hoarau

TEPP Rapports de Recherche 2021

21-13. Retarder l'âge d'ouverture des droits à la retraite provoque-t-il un déversement de l'assurance-retraite vers l'assurance-maladie ? L'effet de la réforme des retraites de 2010 sur l'absence-maladie

Mohamed Ali Ben Halima, Camille Ciriez, Malik Koubi, Ali Skalli

21-12. Discriminations en outre-mer : premiers résultats d'un testing

Denis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Rebecca Peyrière

21-11. Evaluation de la mise en place du prélèvement forfaitaire unique

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

21-10. Confinement et discrimination à l'embauche : enseignements expérimentaux

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

21-9. Endettement stratégique dans un duopole mixte

Armel Jacques

21-8. Recours et non-recours à la prime d'activité : une évaluation en termes de bien-être

Cyrine Hannafi, Rémi Le Gall, François Legendre

21-7. Mixité et performances des entreprises

Laetitia Challe, Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

21-6. Les écarts de rémunération au recrutement des femmes et des hommes : une investigation en entreprise

Sylvain Chareyron, Mathilde Leborgne, Yannick L'Horty

21-5. Discriminations dans l'accès à l'emploi : une exploration localisée en pays Avesnois

Denis Anne, Sylvain Chareyron, Mathilde Leborgne, Yannick L'Horty, Pascale Petit

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

TEPP Rapports de Recherche 2013

13-10. La discrimination à l'entrée des établissements scolaires privés : les résultats d'une expérience contrôlée

Loïc du Parquet, Thomas Brodaty, Pascale Petit

13-9. Simuler les politiques locales favorisant l'accessibilité à l'emploi

Mathieu Bunel, Elisabeth Tovar

13-8. Le paradoxe des nouvelles politiques d'insertion

Jekaterina Dmitrijeva, Florent Fremigacci, Yannick L'Horty

13-7. L'emploi des seniors : un réexamen des écarts de taux d'emploi européens

Laetitia Challe

13-6. Effets de quartier, effet de département : discrimination liée au lieu de résidence et accès à l'emploi

Pascale Petit, Mathieu Bunel, Emilia Ene Jones, Yannick L'Horty

13-5. Comment améliorer la qualité des emplois salariés exercés par les étudiants ? Les enseignements d'une expérience contrôlée

Jekaterina Dmitrijeva, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet, Pascale Petit

13-4. Evaluer l'efficacité d'une campagne de valorisation du bénévolat : les enseignements de deux expériences contrôlées sur le marché du travail

Thomas Brodaty, Céline Emond, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet, Pascale Petit

13-3. Les différents parcours offerts par l'Education Nationale procurent-ils les mêmes chances d'accéder à l'emploi?

Florent Fremigacci, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet, Pascale Petit

13-2. Faut-il subventionner le permis de conduire des jeunes en difficulté d'insertion ?

Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Pascale Petit, Bénédicte Rouland, Yiyi Tao

13-1. Anatomie d'une politique régionale de lutte contre les discriminations

Yannick L'Horty

TEPP Rapports de Recherche 2012

12-9. Emploi et territoire : réparer les fractures

Yannick L'Horty

12-8. Inadéquation des qualifications et fracture spatiale

Frédéric Gavrel, Nathalie Georges, Yannick L'Horty, Isabelle Lebon

12-7. Comment réduire la fracture spatiale ? Une application en Île-de-France

Nathalie Georges, Yannick L'Horty, Florent Sari

12-6. L'accès à l'emploi après un CAP ou un baccalauréat professionnel : une évaluation expérimentale

Florent Fremigacci, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet, Pascale Petit

12-5. Discriminations à l'embauche des jeunes en Île-de-France : un diplôme plus élevé compense-t-il une origine maghrébine ?

Emilia Ene Jones

12-4. Evaluer les réformes des exonérations générales de cotisations sociales

Mathieu Bunel, Céline Emond, Yannick L'Horty

12-3. Evaluer un dispositif sectoriel d'aide à l'emploi : l'exemple des hôtels cafés restaurants de 2004 à 2009

Mathieu Bunel

12-2. L'intermédiation financière dans l'analyse macroéconomique : le défi de la crise

Eleni Iliopoulos, Thepthida Sopraseuth

12-1. _Etre Meilleur Apprenti de France : quels effets sur l'accès à l'emploi ? Les enseignements de deux expériences contrôlées sur des jeunes d'Ile-de-France

Pascale Petit, Florent Fremigacci, Loïc Du Parquet, Guillaume Pierne

TEPP Rapports de Recherche 2011

11-14. Quelles politiques publiques pour protéger la biodiversité ? Une analyse spatiale
Jean De Beir, Céline Emond, Yannick L'Horty, Laetitia Tuffery

11-13. Le grand Paris de l'emploi
Yannick L'Horty, Florent Sari

11-12. Le WIKI IO : réduire les risques de décrochage et d'abandon à la sortie du collège
Solène Coursaget, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Pascale Petit, Emmanuel Quenson

11-11. Pourquoi tant de chômeurs à Paris ?
Yannick L'Horty, Florent Sari

11-10. Les effets des aides publiques aux hôtels cafés restaurants et leurs interactions : une évaluation sur micro-données d'entreprises
Mathieu Bunel, Yannick L'Horty

11-9. Evaluer l'impact d'un micro-programme social : une étude de cas expérimentale
Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Pascale Petit

11-8. Discrimination résidentielle et origine ethnique : une étude expérimentale en Île-de-France
Pascale Petit, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty

11-7. "10 000 permis pour réussir". Evaluation quantitative
Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Sophie Kaltenmark, Pascale Petit

11-6. Les effets du bénévolat sur l'accès à l'emploi. Une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés d'Île-de-France
Jonathan Bougard, Thomas Brodaty, Céline Emond, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet, Pascale Petit

11-5. Discrimination à l'embauche des jeunes franciliens et intersectionnalité du sexe et de l'origine : les résultats d'un testing
Pascale Petit, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet, Florent Sari

11-4. Ce que font les villes pour les ménages pauvres. Résultat d'une enquête auprès des villes de plus de 20 000 habitants
Denis Anne, Céline Emond, Yannick L'Horty

11-3. Être mobile pour trouver un emploi? Les enseignements d'une expérimentation en région parisienne
Loïc Du Parquet, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Pascale Petit, Florent Sari

11-2. Comment développer les emplois favorables à la biodiversité en Île-de-France ?
Jean de Beir, Céline Emond, Yannick L'Horty, Laëtitia Tuffery

11-1. Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés en Île-de-France
Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Loïc du Parquet, Pascale Petit, Florent Sari

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.