



RAPPORT DE RECHERCHE

N° 2023-4

SELECTION A L'ENTREE EN MASTER : LES EFFETS DU GENRE ET DE L'ORIGINE

SYLVAIN CHAREYRON, BERLANDA DESUZA FILS-AIME,
YANNICK L'HORTY

www.tepp.eu

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

Sélection à l'entrée en master : Les effets du genre et de l'origine

Mars 2023

Sylvain CHAREYRON ^{*}, Berlanda Desuza FILS-AIME [†], Yannick L'HORTY [‡]

Résumé

Cette étude évalue les effets du genre, de l'origine et de leurs croisements dans la sélection à l'entrée des formations de l'enseignement supérieur de niveau master en France. En février 2022, environ 2100 masters de toutes les universités ont été testés à l'aide de simples demandes d'information adressées par des étudiants fictifs aux responsables de formation. L'étude ne constate pas de différences de traitement selon le genre des candidat.es, quelle que soit leur origine. En revanche, les résultats indiquent que les candidat.es d'origine maghrébine sont pénalisés.es dans leurs démarches et que l'intensité des pénalités ne dépend pas du genre des étudiant.es. L'étude montre enfin que les masters discriminants sont les plus sélectifs, les plus attractifs et qu'ils offrent les meilleurs débouchés professionnels.

Mots clés : discrimination, genre, origine, enseignement supérieur, test par correspondance

Codes JEL: J14, J15, I23, I24

Cette étude est la deuxième vague du projet MASTER (« Mesurer l'Accès au Supérieur par un Testing sur Echantillon Représentatif »). Elle a bénéficié d'un soutien de l'ANR (Projet n°ANR-22-CE41-0018-01 ESTRADES) et a été réalisée dans le cadre de l'Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans l'Enseignement Supérieur (ONDES). Nous remercions Denis Anne, Dune Claret, Thomas Legrand,

^{*} Université Paris-Est Créteil, ERUDITE (EA 437), TEPP (FR 2042), 61 Avenue du Général de Gaulle, F-94000 Créteil, France, sylvain.chareyron@u-pec.fr

[†] Université Gustave Eiffel, ERUDITE (EA 437), TEPP (FR 2042), F-77454, Marne-La-Vallée, France, berlandadesuza@yahoo.com

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

François Maheu et Isabelle Moro pour leur appui dans la préparation de l'étude et la collecte des données.

1. Introduction

Au sein de l'enseignement supérieur, les étudiantes sont surreprésentées dans les domaines disciplinaires qui sont par ailleurs les moins rémunérateurs sur le marché du travail, tels que Lettres-Langues-Arts et Sciences humaines et sociales, tandis qu'elles sont sous-représentées en Sciences-Technologie-Santé où les perspectives d'emploi et de rémunération sont plus favorables. Cette ségrégation genrée de l'enseignement supérieur (SGES), qui se décline à un niveau fin selon les diplômes, les disciplines et les spécialités, fait l'objet d'une vaste littérature. Avec la montée tendancielle de la présence des femmes dans l'enseignement supérieur et de leur participation au marché du travail, les indices de ségrégation par genre ont diminué en longue période mais ils se maintiennent à un niveau élevé depuis plusieurs décennies dans un grand nombre de pays de l'OCDE (Barone, 2011 ; OCDE, 2022). La SGES explique la majeure partie de l'inégale répartition des genres selon les spécialisations professionnelles, dénommée « ségrégation occupationnelle » (Couppié & Epiphane, 2006 ; Kriesi & Imdorf, 2019) qui détermine l'essentiel des inégalités femmes-hommes en matière de salaires et de carrières salariales, avec une contribution aux environs des deux tiers dans la plupart des études (Borghans & Groot, 1999 ; England, 2005 ; Agrawal, 2021). En France, ces différences d'orientation expliquent également la majeure partie des écarts d'accès à des emplois stables et aux emplois d'encadrement (Erb, 2018).

Plusieurs explications ont été proposées pour rendre compte de la SGES (Barone & Assirelli, 2020). La plupart font appel aux préférences et aux décisions individuelles des étudiants. La SGES est le résultat d'un calcul rationnel dans la lignée de la théorie du capital humain pour qui l'investissement éducatif est déterminé par des anticipations de rendement salarial sur le marché du travail (Mincer et Polachek, 1974). De l'école à l'université, les filles auraient une préférence pour les domaines qui requièrent des compétences sociales où elles auraient des avantages comparatifs et où le niveau de compétition serait conciliable avec l'équilibre de la vie familiale. D'autres explications font appel à des effets de pairs, à la pression parentale ou à la conformité à la norme sociale.

Mais à notre connaissance, la responsabilité de l'enseignement supérieur lui-même n'est guère questionnée par la recherche qui s'intéresse aux causes des SGES. Plus particulièrement, l'hypothèse de biais de genre des responsables de formation, qui sont partie prenante dans les décisions d'orientation des étudiants, a été peu étudiée. Le contraste est

net avec le marché du travail, où les discriminations à l'encontre des femmes par les responsables du recrutement sont largement explorées, en France comme dans de nombreux autres pays (Petit *et al.*, 2013 ; Edo & Jacquemet, 2014 ; Adamovic & Leibbrandt, 2023). Si des discriminations en raison du genre existent dans le domaine de l'accès à l'emploi, pourquoi n'existeraient-elles pas aussi dans le domaine de l'accès à la formation ?

S'agissant du critère de l'origine, une première étude sur données expérimentales françaises, intitulée MASTER1, a mis en évidence à l'aide de la méthode du test par correspondance l'existence d'un biais discriminatoire dans l'accès aux formations sélectives de niveau master à l'université. Chareyron *et al.* (2022) ont testé 607 formations de master dans 19 universités sous le double critère d'une origine d'Afrique du Nord et d'un handicap moteur. La pénalité subie par un étudiant qui signale son origine par un prénom et un nom d'Afrique du Nord diminue de 8,6 points ses chances de recevoir une réponse positive à simple demande d'information, soit 12,3 % en termes relatifs pour un taux de succès moyen de près de 70 % pour le candidat de référence. L'étude montre en moyenne que 17 % des responsables de formation donnent une réponse défavorable au candidat d'origine maghrébine et favorable au candidat d'origine française. Cette proportion est maximale dans les filières juridiques où un tiers des masters sont discriminants. L'explication centrale des auteurs réside dans une discrimination statistique amplifiée par l'attractivité des filières et les tensions dans le recrutement : dans les filières les plus sélectives, les responsables de formation discriminent les candidats dont le patronyme suggère une origine maghrébine parce qu'ils anticipent de faibles chances de réussite au terme du processus de recrutement. Ce type de mécanisme pourrait potentiellement s'appliquer au genre : les responsables de formation pourraient discriminer les étudiantes dans les filières masculines en anticipant leurs moindres chances de réussite.

Dans le cas de l'origine, les résultats de ce test par correspondance indiquent donc qu'une partie des inégalités de situation que connaissent les étudiant.es d'origine étrangère peut s'expliquer par des discriminations dans l'accès aux meilleures formations, au sens de leur capacité à bien insérer les étudiant.es sur le marché du travail, qui sont aussi les plus demandées et les plus sélectives. Ces inégalités sont par ailleurs documentées par les études qui mobilisent des données issues de l'observation. On peut citer dans le cas de la Belgique l'étude de Baert *et al.* (2016) qui montre que les étudiants issus de l'immigration turque ou

marocaine éprouvent plus de difficultés pour achever leurs études secondaires, réussissent moins bien à l'Université et s'insèrent plus difficilement sur le marché du travail. Dans le cas de la France, Brinbaum et Guégnard (2012) indiquent que les jeunes issus de l'immigration subissent souvent plus qu'ils ne choisissent leur orientation dans le secondaire et dans le supérieur.

L'objectif de cette nouvelle étude est donc de vérifier la présence d'éventuels biais de genre et/ou d'origine dans la sélection à l'entrée des formations de niveau master. Le protocole s'inspire de l'étude de Chareyron *et al.* (2022) et les résultats sont comparables sur le critère de l'origine. Les deux études mesurent de la même façon les différences de traitement selon une origine maghrébine, la plus fréquente en France, y compris pour des jeunes en âge de candidater à un master, âgés le plus souvent de 21 à 22 ans¹. Cette comparabilité permet potentiellement de suivre l'évolution des discriminations selon ce critère entre début mars 2021 et fin février 2022, dans un contexte où l'ensemble des universités déploient des actions de sensibilisation et de prévention dans le cadre des plans pour l'égalité² qui ciblent la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations. Comme dans l'étude de Chareyron *et al.* (2022), les données issues des résultats des tests ont été complétées par une enquête réalisée trois mois plus tard auprès des mêmes responsables de formation, sur leurs difficultés de recrutement, sans mention du test initial. Puis, nous avons apparié les données déclaratives avec des sources administratives du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation permettant de produire plusieurs indicateurs complémentaires sur la situation objective des formations du point de vue de leur capacité, de leur attractivité et des débouchés professionnels à la sortie de la formation.

¹ Les estimations des démographes pour le dénombrement de la population française d'origine maghrébine sont autour de 5 millions de personnes (Tribalat, 2015). Par ailleurs, 7,3 millions de personnes nés en France ont au moins un parent immigré, soit 11 % de la population, en 2015. La plus grande partie de ces personnes (31 %) sont originaire d'Algérie, du Maroc ou de Tunisie, et parmi les descendants d'immigrés d'origine maghrébine, six sur dix ont moins de 25 ans (INSEE, 2017).

² Le 24 mars 2021 le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche publiait son premier plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle, commun au ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, dont le cinquième et dernier axe était consacré à la prévention et au traitement des « discriminations, des actes de violences (dont les violences sexuelles et sexistes), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes ».

Relativement à la première étude, trois différences méritent d'être soulignées. Tout d'abord, nous nous intéressons ici aux critères du genre et de l'origine tandis que Chareyron *et al.* (2022) étudiaient le handicap et l'origine. L'entrée par le genre est originale : à notre connaissance, elle n'a fait encore l'objet d'aucun test par correspondance dans le vaste domaine de l'accès à la formation. Ensuite, le nouveau protocole permet d'explorer les effets croisés du genre et de l'origine. Il produit une mesure des discriminations selon le genre conditionnellement à l'origine et vice-versa. Ce type de protocole saturé permet de mesurer les discriminations à l'intersection de deux critères prohibés. Enfin, l'échantillon de formations sur lequel porte l'étude est deux fois et demi plus important, avec plus de 2100 masters testés contre 607 dans l'étude de 2021. Il nous permet une évaluation plus précise des éventuelles discriminations à l'entrée dans l'enseignement supérieur, sur la base d'un échantillon représentatif dont la base de sondage est issue du portail national des masters www.trouvermonmaster.gouv.fr.

Les résultats indiquent qu'il n'y a pas ou peu de discrimination envers les candidates et tendent ainsi à invalider l'hypothèse d'un biais de genre à l'entrée en master. En revanche, nous constatons une discrimination significative à l'encontre des candidats d'origine maghrébine, qui reçoivent 11,2 % de réponses positives en moins à leur demande relativement aux candidats d'origine française, correspondant à un écart (relatif ou absolu) très proche de celui obtenu un an plus tôt.

Dans la section suivante, nous présentons le protocole expérimental de collecte des données. Les résultats sur le niveau global de discrimination sont présentés dans la section 3. Dans la section 4, nous utilisons les informations de la post-enquête sur les recruteurs pour explorer les mécanismes sous-jacents à la discrimination. Enfin, nous concluons dans la section 5.

2. Protocole expérimental et collecte des données

2.1. Un test par demandes d'information

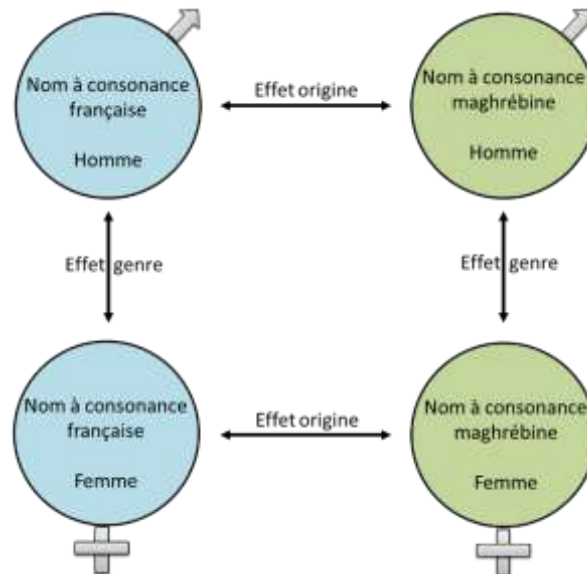
En France, le mode de recrutement en master par les universités repose uniquement sur des candidatures spontanées d'étudiants, lors des sessions organisées chaque année entre les mois de mars et juin par les universités. Les candidatures sont examinées par les responsables de formation et leurs équipes le plus souvent en deux étapes. La première étape consiste à examiner les dossiers de candidatures. La seconde étape, lorsqu'elle existe, consiste à auditionner les candidat.es. En 2022, les applications informatiques de gestion des candidatures étaient encore gérées au niveau décentralisé de chaque université. Elles ne seront unifiées au niveau national qu'en 2023.

Dans ce contexte, pour mesurer les discriminations dans l'accès aux masters, nous avons repris le protocole de Chareyron *et al.* (2022) qui repose sur un test par simple demande d'information adressée de façon directe au responsable de la formation. Aucun dossier de candidature n'a été envoyé. Plusieurs arguments motivent le choix de ce type de procédé. Tout d'abord, l'envoi de faux dossiers de candidature, qui contiennent plusieurs pièces officielles (bulletins de notes, diplômes antérieurs, pièces d'identité,...) est virtuellement impossible. Ensuite, puisque le recrutement est décentralisé, il est réaliste et fréquent que les candidat.es prennent directement contact en amont de leur dépôt de candidature avec les responsables de formation, en particulier pour solliciter une information sur les modalités de dépôt de leur candidature. Les demandes d'information constituent ainsi un canal usuel de première prise de contact. Enfin, et surtout, s'il est constaté que les responsables discriminent à ce stade précoce de la sélection, au sens où il traiterait de façon différenciée les requêtes qui leur sont adressées par des candidat.es semblables en tous points à l'exception d'une caractéristique discriminante, il est hautement probable que ces différences de traitement révèlent leurs préférences particulières pour tel ou tel profil de candidats. Dans la suite du processus, les recruteurs discriminants pénaliseront sans doute les candidats discriminés à la première étape du dépôt du dossier de candidature.

2.2. Deux critères de discrimination et leurs croisements : quatre candidats fictifs

Nous avons choisi de tester l'existence d'une discrimination selon une origine d'Afrique du Nord suggérée par le prénom et le nom, et selon le genre. La combinaison de ces deux variables binaires donne un protocole « saturé » avec quatre profils de candidats et quatre effets testables (schéma 1).

Schéma 1. Un protocole à quatre profils pour deux critères binaires de discriminations et leurs croisements



En comparant deux à deux les taux de succès des quatre profils, nous sommes en mesure d'évaluer les discriminations suivantes :

- Discrimination selon une origine maghrébine présumée pour les femmes
- Discrimination selon une origine maghrébine présumée pour les hommes
- Discriminations hommes/femmes pour une origine française présumée
- Discriminations hommes/femmes pour une origine maghrébine présumée

En cumulant les réponses selon chaque critère, nous pouvons mesurer les discriminations subies par les femmes en raison de leur genre et les discriminations subies par les étudiants d'origine maghrébine des deux sexes.

2.2. Des envois de demandes d'information par triplets

Les demandes d'information sont envoyées directement au responsable du master sur son adresse de courrier électronique et elles mentionnent explicitement l'intitulé de son master. Les messages sont courts et directs et ne sont assortis d'aucun dossier de candidature, ni même d'aucun élément particulier permettant de préjuger des aptitudes. Nous donnons des exemples de message ci-dessous.

*Bonjour,
Le Master « XXX », dont vous êtes le responsable, correspond bien à mon profil et j'aurais voulu y présenter ma candidature. Pouvez-vous me dire comment candidater ?
Bien à vous,
Mohamed Messaoudi*

*Bonjour,
Pourriez-vous me préciser la marche à suivre pour candidater au sein du Master « XXX » qui m'intéresse particulièrement ?
Bien cordialement,
Valérie Leroy*

*Bonjour,
Je voudrais proposer ma candidature dans votre Master « XXX » qui correspond à mon parcours. Pourriez-vous m'indiquer comment je peux déposer un dossier ?
En vous remerciant,
Thomas Bernard*

*Bonjour,
Je suis intéressée par votre Master « XXX ». Pourriez-vous m'indiquer la procédure pour y candidater ?
En vous remerciant par avance,
Rachida Saïdi*

Chaque responsable de formation reçoit un total de trois demandes sur une durée d'environ une semaine. Parmi ces trois demandes, le candidat de référence non discriminé, un homme d'origine française présumée, est systématiquement présent. Les deux autres candidats sont tirés au sort parmi les trois restants, ce qui permet de constituer trois paires différentes. Il y a donc un total de trois jeux de trois candidatures. Le protocole prévoit par ailleurs des permutations de façon à ce que chaque profil soit envoyé autant de fois en première, en deuxième et en dernière position.

Les demandes d'information ont toutes été envoyées entre le 3 février et le 14 février 2022, qui correspond à la période d'ouverture des applications de candidatures dans les universités. Pendant cette période, les responsables de formation sont fréquemment sollicités par des étudiant.es qui souhaitent candidater dans leurs formations et qui posent directement des questions aux responsables de formation, comme nous l'avons fait.

2.3. Sélection des masters testés et envoi des demandes d'information

Le test porte sur l'accès aux filières de master 1 et 2 des universités françaises. Nous avons fait le choix d'un plan de sondage à un seul degré qui a consisté à sélectionner au hasard des diplômes de masters parmi l'ensemble de la liste nationale des masters de l'application www.TrouverMonmaster.gouv.fr au sein de ces établissements. Trois types d'établissements ont été testés : des universités, des établissements publics expérimentaux au sens de l'ordonnance du 12 décembre 2018, des écoles ou instituts, qui sont le plus souvent des composantes au sein des universités. Il existe 54 universités et 15 établissements expérimentaux qui délivrent de l'ordre de 7000 diplômes de masters. Nous avons constitué un échantillon aléatoire de masters dans ces établissements et nous avons recherché les adresses de courriers électroniques professionnelles de leurs responsables de formation (qui sont les responsables du parcours), qui figurent sur les sites internet des établissements. Ces formations sont de toutes disciplines, de tous domaines, de niveau master 1 et master 2, et appartiennent à des établissements de toutes tailles, localisés partout en France métropolitaine. Au total, nous avons testé 84 établissements dont 25 écoles et instituts et 59 universités et établissement expérimentaux. Dans 31 de ces établissements, les tests portent sur plus de 20 masters et permettent potentiellement de produire des résultats représentatifs au niveau de ces établissements³.

Les réponses des responsables de formation aux demandes d'information sont très généralement soit positives (le responsable renvoie à l'adresse du site de candidature), soit sans réponse. Il n'y a pratiquement pas de réponse négative dans notre base de données finale.

³ Les résultats détaillés sont disponibles sur demande auprès de l'Observatoire National des Discriminations dans l'Enseignement Supérieur (ONDES).

2.4. Réalisation d'une enquête complémentaire et appariement des données avec des sources administratives

Nous avons adressé une version allégée de la post-enquête auprès des responsables de formation mise au point par Chareyron et al. (2022) et nous avons apparié l'ensemble des données collectées avec des sources administratives complémentaires. Nous disposons ainsi à la fois d'informations individuelles sur les discriminations et sur un grand nombre de variables permettant de les expliquer.

Intitulée « Enquête sur l'attractivité des masters », la post-enquête a été administrée trois mois après le testing, en mai 2022. Le questionnaire de l'enquête ne portait pas de façon directe sur les discriminations et ne faisait pas référence au testing réalisé trois mois plus tôt. Elle a permis d'ajouter aux bases de données un total de 30 variables décrivant les caractéristiques du master (nombre de places offertes,) les caractéristiques des étudiant.es dans le master (part des femmes, des boursiers, des candidat.es internes à l'établissement, origine géographique des candidat.es), l'organisation pratique du recrutement (sur dossier uniquement ou avec audition, nombre de personnes impliquées dans la sélection), le niveau de tension dans le recrutement (nombre de candidat.es par place de master, existence d'une file d'attente), les critères de recrutement, le niveau d'information du responsable du master sur la qualité des formations.

Tous les personnes chargées du recrutement ont été interrogées, mais toutes n'ont pas répondu à l'intégralité de l'enquête. Sur les 2122 recruteurs testés dans l'expérience, 528 ont répondu à l'enquête mais seulement 350 ont répondu de façon suffisamment complète pour être intégrés, soit un taux de réponse de 16,5 %. Les caractéristiques de ce groupe sont relativement proches de celles de l'ensemble de la population, bien qu'elles diffèrent sur certains aspects (tableau 1). Les différents domaines d'études sont représentés de façon équilibrée avec une légère sur-représentation du domaine Droit, économie, gestion et une sous-représentation du domaine Sciences, technologies. Les universités de la région parisienne sont convenablement représentées dans l'enquête. L'échantillon n'est donc pas biaisé mais il reste de petite taille. L'exploitation des données qui en sont issues conduit donc à des résultats intéressants mais peu précis.

Tableau 1: Caractéristiques des formations testées

	Pas de Post-enquête %	Post-enquête %
<u>Domaine étude</u>		
Arts, Lettres, Langues	14	11
Droit, Economie, Gestion	20	28
Sciences Humaines et Sociales	27	28
Sciences, Technologie, Santé	39	33
<u>Localisation</u>		
IDF	44	45
Hors IDF	56	55
<u>Type d'établissement</u>		
Ecole ou Institut	8	6
Université	92	94
Nombre de formations testées	1772	350

3. Résultats de l'expérimentation

3.1. Résultats bruts

Étant donné que les trois candidat.es ont envoyé leur demande à chaque recruteur et que l'ordre dans lequel les candidatures ont été envoyées a été permuté de manière aléatoire pour chaque envoi, une bonne représentation globale des résultats peut être obtenue en comparant simplement le taux de réponse positive des différents candidatures. Le tableau 2 donne le nombre d'envois, le nombre de retours positifs et le taux de retours positifs pour chaque candidat. Le taux le plus élevé de réponses positives est de 68,9 % et il est obtenu par la candidate d'origine française. Il est très proche de celui de l'homme d'origine française, qui atteint 68,24 %. Avec 61,4 % de réponse positive, le demandeur d'origine maghrébine obtient un taux de réussite nettement inférieur. Il en va de même pour la candidate d'origine maghrébine dont le taux de succès est de 60,28 %.

On peut remarquer que ces résultats sont proches de ceux obtenus lors de la première campagne de test intitulée MASTER1, dont les données ont été collectées un an plus tôt, en mars 2021. Le taux le plus élevé de réponses positives était de 69,7 % pour le candidat d'origine française sans handicap, soit 1,5 points de plus que dans MASTER2. Il dépassait de

deux points de pourcentage le taux de succès du candidat d'origine française avec handicap. Avec 61,1 % de réponse positive, le demandeur d'origine maghrébine obtenait un taux de réussite nettement inférieur, très proche de celui obtenu dans MASTER2.

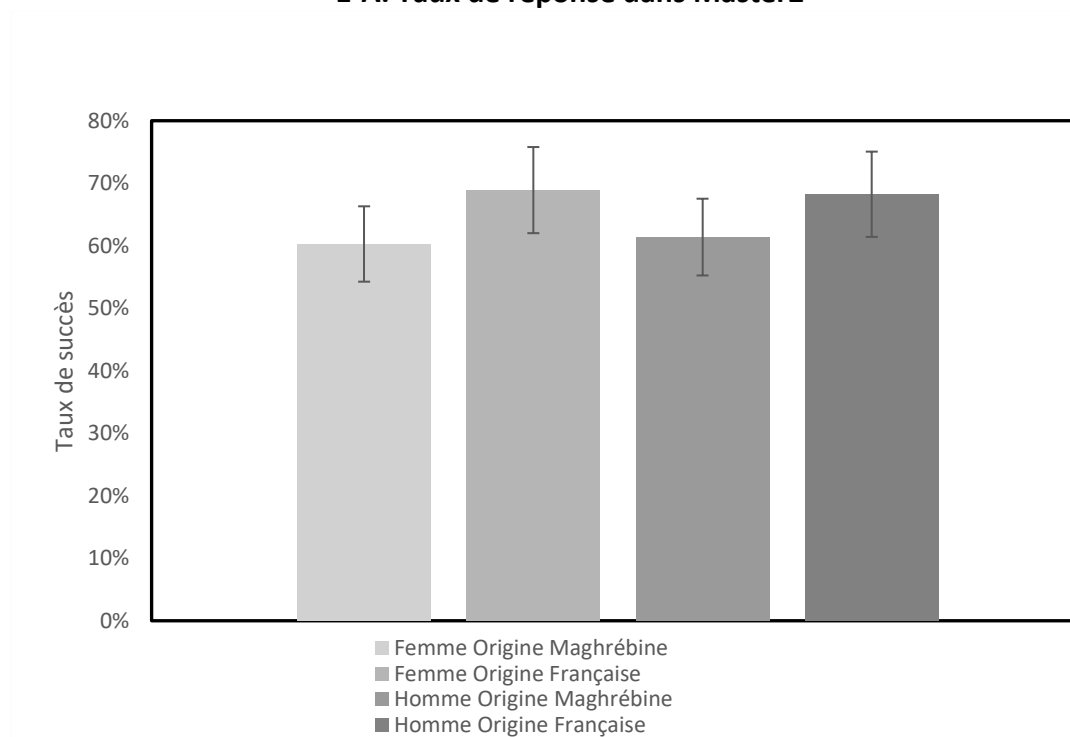
Tableau 2 : Nombre d'envois et taux de retours positifs par candidature

	Envois	Retours positifs	Taux de réponse positive
Homme Origine française	2122	1448	68,24 %
Homme Origine maghrébine	1414	868	61,4%
Femme Origine française	1415	975	68,9 %
Femme Origine maghrébine	1415	853	60,28 %
Total	6366	4144	65,1 %

Source : Testing MASTER 2, TEPP-CNRS et ONDES

La figure 1 représente graphiquement les taux de succès des profils et les intervalles de confiance au seuil de risque de 90 %.

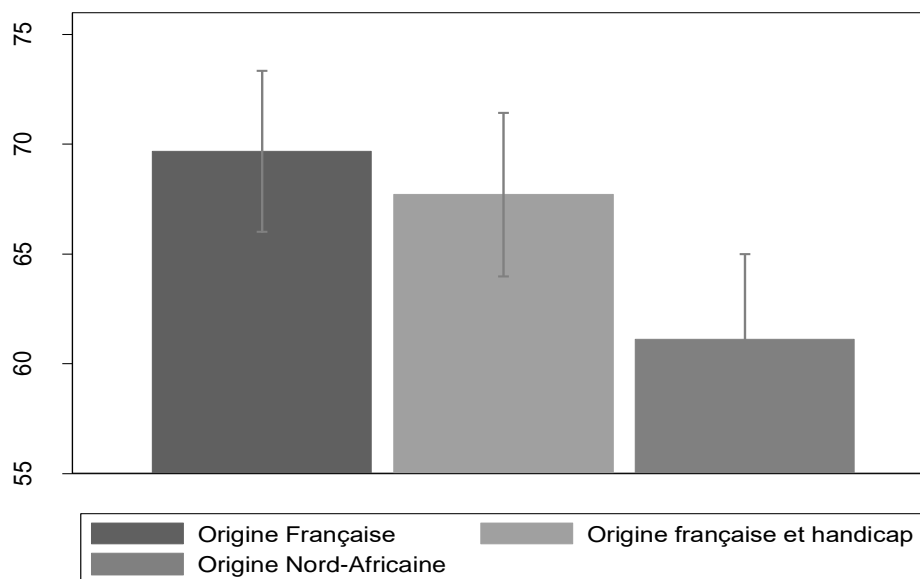
**Figure 1: Taux de réponse positive pour les quatre profils fictifs
1-A. Taux de réponse dans Master2**



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

Source : Testing MASTER 2, TEPP-CNRS et ONDES.

1-B. Taux de réponse dans MASTER1 (rappel)



Source: Testing MASTER1, TEPP-CNRS et ONDES.

Le tableau 3 présente les résultats des tests des différences de taux de réussite entre les différents profils et leur significativité. Le signal d'une origine maghrébine réduit significativement le taux de réponses positives. L'écart moyen absolu est de 7,7 points de pourcentage, soit un niveau très proche de celui obtenu lors de la première vague de test où il était de 8,6 points. L'écart relatif est quant à lui de 11,2 %, contre 12,3 % un an plus tôt. En revanche, la différence entre les femmes et les hommes n'est pas significative.

Tableau 3: Ecarts de taux de succès selon les profils des candidats

Nature de l'effet	Ecart (en points de %)
Effet de l'origine selon le genre	
Femme Origine française – Origine maghrébine	-8.62***
Homme Origine française – Origine maghrébine	-6.84***
Origine française – maghrébine	-7.67***
Effet du sexe selon l'origine	
Origine française Femme – Homme	0.66
Origine maghrébine Femme – Homme	-1.12
Femme-Homme	-0.9

Notes : *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Les p-valeurs sont obtenues à partir de tests d'égalité de proportion.

Source: Testing MASTER 2, TEPP-CNRS et ONDES.

Le tableau 4 décompose le niveau de discrimination par grand domaine d'études et par lieu d'implantation de l'université. La discrimination selon l'origine n'apparaît de manière significative que dans deux grands domaines : Droit, Économie, Gestion, d'une part, et Sciences, Technologie, Santé, d'autre part. Dans ces deux domaines, l'écart est situé entre 8 et 12 points de pourcentage, ce qui correspond à des différences d'environ 15 % en termes relatifs. Au sein du domaine Droit, Économie, Gestion, ce sont les masters juridiques et les masters en gestion qui sont les plus souvent discriminants.

Il semble y avoir moins de variations dans la discrimination en fonction de la localisation de l'université : une discrimination statistiquement significative peut être observée dans et en dehors de la région parisienne. En outre, nous n'observons pas de discrimination statistiquement significative à l'encontre des femmes dans aucune des zones étudiées, à l'exception de l'Île de France pour les étudiantes d'origine maghrébine, au seuil de 10 %.

Tableau 4: Ecarts de taux de succès selon le domaine d'étude et la localisation

	<i>HM-HF</i>	<i>FM-FF</i>	<i>FF-HF</i>	<i>FM-HM</i>	<i>FM-HF</i>
Domaine d'étude					
<i>Langues, Lettres, Arts</i>	-6,2	-4,8	2,3	3,7	-2,5
<i>Droit, Economie, Gestion</i>	-8,7***	-10,3***	1,1	-0,5	-9,2***
<i>Droit</i>	-6,5	-12,4**	1,6	-4,3	-10,8**
<i>Economie</i>	-4,3	-4,7	-3,4	-3,8	-8,1
<i>Gestion</i>	-13,7*	-11,3**	2,7	5,1	-8,6*
<i>Sciences Humaines et Sociales</i>	-4,00	-4,3	-0,6	-0,9	-4,9*
<i>Sciences, Technologies, Santé</i>	-8,1***	-12,2***	0,9	-3,2	-11,3***
Localisation					
<i>Hors IDF</i>	-9,2***	-6,4***	-0,8	2,00	-7,2***
<i>IDF</i>	-3,9	-11,1***	2,5	-4,7*	-8,6***

Notes : *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$, Les p -valeurs sont obtenues à partir de tests d'égalité de proportion. HM-HF désigne la différence de taux de succès entre un homme d'origine maghrébine et un homme d'origine française présumée.

Source: Testing MASTER 2, TEPP-CNRS et ONDES.

3.2 Confirmation économétrique

Nous voulons maintenant confirmer ces résultats à l'aide d'une régression en estimant l'effet de l'origine et du genre sur la probabilité d'obtenir une réponse positive. Notre spécification principale est la suivante :

$$REP_{ir} = \alpha + \beta NAfr_i + \gamma Fem_i + \alpha(NAfr_i * Fem_i) + \tau T_{ir} + \phi_r + \varepsilon_{ir} \quad (1)$$

Où REP_{ir} est une variable dichotomique indiquant si le recruteur r donne ou non une réponse positive à la candidature i . $NAfr_i$ et Fem_i sont les variables d'intérêt qui indiquent respectivement si le fait d'être d'origine maghrébine et d'être une femme. T_{ir} est le jour de l'envoi de la candidature i au recruteur r . Enfin, ϕ_r sont des effets fixes du responsable de formation. Il s'agit de la spécification principale. Nous estimons également une spécification sans effet fixe du responsable de formation mais avec le domaine d'étude et des effets fixes d'établissement. Par ailleurs, les estimations ont été réalisées à l'aide d'un modèle Probit, sans que les résultats soient modifiés.

Le tableau 5 présente les estimations des modèles à probabilité linéaire liés à l'équation (1). Les contrôles sont introduits progressivement dans les colonnes (1) à (3), l'estimation avec terme d'interaction est effectuée dans les colonnes (4) et (5), le modèle complet avec contrôles et terme d'interaction figure dans la colonne (6). Les résultats varient peu avec l'introduction des variables de contrôle.

Les résultats de notre spécification principale dans la colonne (6) indiquent que le candidat d'origine nord-africaine reçoit 7,5 points de pourcentage de moins de réponses positives que le candidat d'origine française. Comme le taux moyen de réponses positives des hommes d'origine française est de 68,2 %, cela correspond à une pénalité relative de 11%, soit un niveau très proche de celui trouvé par Chareyron *et al.* (2022). Cette pénalité substantielle est inférieure à la pénalité moyenne trouvée par les campagnes de testing réalisées en France sur le marché du travail (L'Horty et Petit, 2023), où la discrimination ethnique est plutôt située autour d'un niveau de 40% en termes relatifs.

En revanche, on n'observe pas de discrimination significative envers la candidate par rapport au candidat présumé d'origine française. L'intervalle de confiance à 95% permet d'exclure raisonnablement un écart de plus de 2,2 points de pourcentage en faveur de la candidate et un écart de plus de 1,5 points de pourcentage en faveur du candidat. Cela correspond à un

écart relatif maximum d'environ 3% dans un sens ou dans l'autre. Il n'apparaît pas non plus de différence significative dans le niveau de discrimination envers le candidat d'origine maghrébine en fonction du genre.

Tableau 5: Effet de l'origine et du genre sur l'obtention d'une réponse positive (MCO)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Origine Maghrébine	-0.0766*** (0.00974)	-0.0742*** (0.00856)	-0.0742*** (0.00856)	-0.0685*** (0.0121)	-0.0752*** (0.0111)	-0.0752*** (0.0111)
Femme	-0.00138 (0.00926)	0.00437 (0.00782)	0.00437 (0.00782)	0.00667 (0.0108)	0.00338 (0.00960)	0.00338 (0.00961)
Or. Maghr*Femme				-0.0177 (0.0185)	0.00232 (0.0158)	0.00232 (0.0158)
Car. de l'offre	NON	OUI	OUI	NON	OUI	OUI
Car. de la formation	NON	NON	OUI	NON	NON	OUI
Observations	6,366	6,366	6,366	6,366	6,366	6,366
R-squared	0.006	0.008	0.027	0.006	0.008	0.027

Note : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1, Ecarts-types clustérisés au niveau du recruteur entre parenthèses. Les caractéristiques de l'envoi sont l'ordre d'envoi et le groupe d'envoi. Les caractéristiques de la formation sont : le domaine d'étude, le type d'établissement, la localisation.

Source : Testing MASTER 2, ONDES et TEPP-CNRS

4. Interprétations : sélection et attractivité

Nous explorons maintenant les mécanismes permettant d'interpréter les causes des comportements discriminatoires des responsables de formation à l'encontre des candidats d'origine nord-africaine dans l'accès à l'enseignement supérieur. Dans notre étude précédente (Chareyron *et al.*, 2022), nous avons testé plusieurs hypothèses permettant de qualifier la nature des discriminations en estimant un modèle linéaire reliant le comportement discriminatoire des responsables de formation aux caractéristiques de leur formation mesurée par la post-enquête et par des sources administratives issues du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'Innovation. Les résultats des estimations mettaient en évidence le fait qu'il n'y avait pas vraiment de différence entre disciplines dès lors que l'on prenait en compte le degré de tension, la sélectivité et les débouchés professionnels de chaque filière : ce sont les filières les plus attractives qui sont les plus discriminantes. Le fondement de ces discriminations apparaissait principalement statistique.

En situation d'asymétrie d'information sur la qualité des candidats et des candidates, les recruteurs ne donnent pas suite à une simple demande d'information parce qu'ils préjugent de l'inadéquation du profil aux prérequis de la formation, sur la seule base de l'origine du candidat et sans avoir pu examiner son dossier, dans un contexte où ils sont confrontés à un flux élevé de candidatures de bon niveau pour des filières de formation qui débouchent sur des emplois stables et bien rémunérés. Facteur aggravant, ces responsables sont plus souvent en position de recruteur unique et leurs préjugés sur les chances de réussite des candidats ont donc moins de chances d'être modérés sous l'effet de la collégialité.

Plutôt que de présenter la même analyse, nous avons choisi pour simplifier de la confirmer avec une approche statistique complémentaire consistant à réaliser de façon systématique, sur toutes les questions de la post-enquête et pour les variables issues des appariements avec les sources administratives, des tests de différences de proportion entre les masters non discriminants et les masters discriminants, au sens où ils ont donné suite au candidat majoritaire et n'ont pas donné de réponse au candidat potentiellement discriminé. Les résultats détaillés de cette analyse figurent en annexe 1. Ceux des estimations complètes figurent en annexe 2.

Plusieurs éléments confirment que l'intensité des tensions dans le recrutement est un élément explicatif majeur des discriminations. Les masters discriminants ont en moyenne des capacités plus limitées (30,3 places en m1, contre 38,1 places pour les masters non discriminants) alors qu'ils reçoivent davantage de candidatures (352 contre 338). En d'autres termes, les masters discriminants sont plus sélectifs (11,7 candidats par place en moyenne, contre 8,9 pour les masters non discriminants). La part des étudiants boursiers y est plus faible (16,4 % contre 20,4 %). Leur bassin de recrutement est d'ailleurs plus large : la part des candidatures en provenance des licences de la même université est plus faible dans les masters discriminants (26,6 % contre 27,7 %). Ces masters sont aussi les plus attractifs. Ils insèrent mieux leurs étudiant.es, que l'on considère le salaire médian, le taux d'emploi ou la part des cadres. Dès lors, ces discriminations à l'entrée dans les masters contribuent à orienter les candidat.es concernés vers des masters moins performants du point de vue de leur capacité à insérer les étudiants qui en sortent.

On peut noter aussi que les responsables des masters discriminants ont parfois des positions singulières sur les améliorations à apporter aux conditions du recrutement, relativement aux

responsables des masters non discriminants (cf annexe 1). Ils se déclarent plus fréquemment tout à fait d'accord avec l'idée qu'il faut rendre les masters plus sélectifs. Ils considèrent qu'il n'est pas important de favoriser les candidatures extra-européennes et qu'il n'est pas très important de favoriser les personnes en situation de handicap. Sur un autre registre, ils se déclarent plus fréquemment favorables à la hausse des droits d'inscription pour les personnes d'origine française et ils sont moins fréquemment tout à fait d'accord pour baisser les droits des étudiant.es non français.es. Ils ont moins souvent une opinion déterminée sur le fait qu'il faille réduire leurs responsabilités administratives.

5. Conclusion

Au terme de cette étude consacrée à la mesure des discriminations selon l'origine et le genre à l'entrée des formations de niveau master, plusieurs constats principaux peuvent être dégagés, en lien avec les résultats de la première vague de testing réalisée un an plus tôt. En premier lieu, l'étude illustre la capacité d'une opération de tests par correspondance, qui consiste ici en de simples tests de demandes d'information, à mesurer de façon satisfaisante des différences de traitements selon les caractéristiques personnelles des étudiant.es.

S'agissant des discriminations en raison de l'origine des candidat.es, les résultats obtenus par la première étude (Chareyron *et al.* 2022) sur un échantillon restreint de 607 formations offertes par 19 établissements, sont pleinement confirmés un an plus tard sur un échantillon représentatif élargi à 2122 formations proposées par 84 établissements. L'écart des taux de succès entre un candidat dont le nom et le prénom évoquent une origine française et un candidat équivalent dont le nom et le prénom suggèrent une origine d'Afrique du Nord est d'un ordre de grandeur comparable dans les deux vagues de test : 7,7 points en 2022 contre 8,6 points un an plus tôt, soit des écarts relatifs de 11,2% et 12,3% dans les chances d'obtenir une réponse à une simple demande d'information. La permanence de ces écarts élevés signale que les résultats obtenus par la première étude n'ont pas un caractère ponctuel ou conjoncturel. Ils sont plutôt de nature structurelle. D'ailleurs, ils s'avèrent indépendants du genre : les étudiantes d'origine maghrébine sont tout autant pénalisées par leur origine que les étudiants d'origine maghrébine.

L'étude confirme également les éléments d'interprétation de ces discriminations selon l'origine des candidat.es. Les filières qui discriminent les candidat.es originaires d'Afrique du Nord sont à la fois les plus sélectives et les plus attractives. Ce sont celles qui offrent les meilleurs débouchés aux étudiant.es qu'elles accueillent. Les candidat.es discriminé.es devront redoubler d'effort pour accéder à ces formations et, pour un niveau donné d'effort, ils accéderont à des formations offrant de moindres débouchés professionnels. C'est ainsi le rendement même de leur investissement éducatif qui s'en trouve diminué par le fait discriminatoire.

Résultat nouveau et original, s'agissant des discriminations en raison du genre, nous ne trouvons pratiquement aucune différence statistiquement significative de traitement entre les étudiants et les étudiantes. Les inégalités dans la répartition des étudiants selon leur genre au sein des différents masters, particulièrement marquées dans l'enseignement supérieur, ne s'expliquent donc pas par les comportements de sélection des responsables de formation eux-mêmes. Le constat est d'ailleurs vérifié quelle que soit l'origine : on n'observe aucune différence de taux de succès entre étudiants et étudiantes, ni pour les personnes présumées d'origine française, ni pour celles présumées d'origine maghrébine.

Cette dernière conclusion ne signifie en rien que les enjeux d'égalité de genre n'existent pas dans le domaine de l'enseignement supérieur. Elle indique seulement qu'il ne semble pas que les responsables de formation jouent un rôle moteur dans la production de ces inégalités, au moins dans l'accès aux formations. Ils ne semblent jouer ni un rôle amplificateur, ni un rôle atténuateur dans les processus de ségrégation genrée qui affectent l'enseignement supérieur.

Références

- Adamovic, M., & Leibbrandt, A. (2023). "A large-scale field experiment on occupational gender segregation and hiring discrimination". *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 62(1), 34-59.
- Agrawal, T. (2021). "Gender segregation and wage differentials in India: the role of educational attainment and occupational choices". *International Journal of Manpower*, 42(1), 1-20.
- Baert, S., Heiland, F. W., & Korenman, S. (2016). Native-Immigrant Gaps in Educational and School-to-Work Transitions in the 2nd Generation: The Role of Gender and Ethnicity. *De Economist*, 164(2), 159-186.
- Barone, C. (2011). "Some things never change: Gender segregation in higher education across eight nations and three decades". *Sociology of education*, 84(2), 157-176.
- Barone, C., Assirelli, G. (2020). "Gender segregation in higher education: an empirical test of seven explanations". *Higher Education*, 79, pp 55–78.
- Brinbaum, Y., & Guégnard, C. (2012). « Parcours de formation et d’insertion des jeunes issus de l’immigration au prisme de l’orientation ». *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, 118, 61-82.
- Chareyron, S., Erb, L.-A., & L'Horty Y. (2022). « Discrimination dans l'accès aux masters : une évaluation expérimentale », *Rapport de recherche TEPP*, n°22-04, 43 pages.
- Borghans, L., & Groot, L. (1999). "Educational Presorting as a Cause of Occupational Segregation", *Labour Economics*, 6(3), p. 375-395.
- Couppié, T., & Epiphane, D. (2006). « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers: entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail ». *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, (93), 11-27.
- Couppié, T., Dupray, A., & Moullet, S. (2014). "Education-based occupational segregation and the gender wage gap: evidence from France". *International Journal of Manpower*.
- Edo, A., & Jacquemet, N. (2014). « Discrimination à l'embauche selon l'origine et le genre: défiance indifférenciée ou ciblée sur certains groupes ? ». *Economie et Statistique/Economics and Statistics*, (464-465-466), 155-172.
- Erb, L. A. (2018). « Disciplines du diplôme de master et insertion professionnelle selon le genre ». *Éducation & formations*, 3(98), 85-111.
- Kriesi, I., & Imdorf, C. (2019). "Gender segregation in education". In *Research handbook on the sociology of education* (pp. 193-212). Edward Elgar Publishing.
- L'Horty, Y., & Petit, P. (2023). « Discriminations ethno-raciales en France : l'apport des testing », *Appartenances et Altérités* (cahiers de l'URMIS), à paraître.
- Mincer, J., & Polachek, S. (1974). "Family investments in human capital: Earnings of women". *Journal of political Economy*, 82(2, Part 2), S76-S108.
- OECD (2020), "How have women's participation and fields of study choice in higher education evolved over time?", *Education Indicators in Focus*, No. 74, OECD Publishing, Paris.

Petit, P., Duguet, E., L'horty, Y., Du Parquet, L., & Sari, F. (2013). « Discrimination à l'embauche: les effets du genre et de l'origine se cumulent-ils systématiquement? ». *Economie et statistique*, 464(1), 141-153.

Tribalat, M. (2015). « Une estimation des populations d'origine étrangère en France en 2011 », *Espace populations sociétés*, 2015/1-2

ANNEXE 1.

Différences dans les réponses à la post-enquête entre masters discriminants et non discriminants

Le tableau présente les résultats détaillés des réponses données par les responsables de formation lors de la post-enquête, en comparant les masters discriminants selon le critère de l'origine aux masters non discriminants. Les P-valeurs des tests d'égalité de proportion figurent en dernière colonne.

Origine	Discriminant	Non Discriminant		
Observations	41	309		
Favoriser Les étudiants boursiers			Ecart	P-value
Manquant	2,44	1,62	-0,82	70,4%
Pas important	41,46	41,42	-0,04	99,6%
Assez important	43,9	39,81	-4,09	61,6%
Très important	12,2	17,15	4,95	42,3%
Favoriser Les candidats de sexe féminin				
Pas important	58,54	52,75	-5,79	48,5%
Assez important	31,71	35,6	3,89	62,4%
Très important	9,76	11,65	1,89	72,1%
Favoriser Les candidatures extra-européennes				
Pas important	63,41	52,43	-10,98	18,5%
Assez important	24,39	37,86	13,47	9,2%
Très important	12,2	9,71	-2,49	61,8%
Favoriser Les candidatures issues de votre Université				
Manquant		0,97	0,97	52,7%
Pas important	24,39	22,98	-1,41	84,1%
Assez important	48,78	40,78	-8	32,9%
Très important	26,83	35,28	8,45	28,4%
Favoriser Les candidatures d'étudiants en situation de handicap				
Manquant	4,88	0,65	-4,23	1,7%
Pas important	26,83	26,86	0,03	99,7%
Assez important	58,54	50,49	-8,05	33,3%
Très important	9,76	22,01	12,25	6,8%
difficultés à évaluer le niveau des formations externes à votre établissement : France				
Manquant		0,97	0,97	52,7%
Non	92,68	88,67	-4,01	43,8%
Oui	7,32	10,36	3,04	54,2%
difficultés à évaluer le niveau des formations externes à votre établissement : Etranger dans l'UE				
Manquant	4,88	2,59	-2,29	40,8%
Non	58,54	60,84	2,3	77,7%
Oui	36,59	36,57	-0,02	99,8%
difficultés à évaluer le niveau des formations externes à votre établissement : Etranger dans hors UE				
Manquant	2,44	0,65	-1,79	24,3%
Non	21,95	23,95	2	77,7%
Oui	75,61	75,4	-0,21	97,7%

Augmenter l'attrait international et cosmopolite				
Manquant		0,97	0,97	52,7%
Pas du tout d'accord	2,44	1,29	-1,15	55,9%
Plutôt pas d'accord	14,63	7,77	-6,86	14,0%
Plutôt d'accord	24,39	36,57	12,18	12,5%
Tout à fait d'accord	46,34	39,81	-6,53	42,4%
Sans opinion	12,2	13,59	1,39	80,6%
Augmenter les droits d'inscription				
Manquant		0,32	0,32	71,7%
Pas du tout d'accord	39,02	46,6	7,58	36,0%
Plutôt pas d'accord	17,07	21,36	4,29	52,5%
Plutôt d'accord	24,39	18,45	-5,94	36,4%
Tout à fait d'accord	14,63	5,83	-8,8	3,6%
Sans opinion	4,88	7,44	2,56	55,0%
Augmenter les montants des bourses sur critères sociaux				
Manquant				
Pas du tout d'accord	2,44	1,62	-0,82	70,4%
Plutôt pas d'accord		3,24	3,24	24,2%
Plutôt d'accord	46,34	40,13	-6,21	44,7%
Tout à fait d'accord	34,15	41,42	7,27	37,3%
Sans opinion	17,07	13,59	-3,48	54,6%
Abaisser les droits d'inscription des étudiants étrangers				
Pas du tout d'accord	26,83	17,48	-9,35	14,8%
Plutôt pas d'accord	21,95	23,95	2	77,7%
Plutôt d'accord	21,95	21,04	-0,91	89,3%
Tout à fait d'accord	7,32	20,71	13,39	4,1%
Sans opinion	21,95	16,83	-5,12	41,7%
Rendre les masters plus sélectifs				
Manquant		0,32	0,32	71,7%
Pas du tout d'accord	4,88	10,03	5,15	28,9%
Plutôt pas d'accord	21,95	25,24	3,29	64,7%
Plutôt d'accord	34,15	35,92	1,77	82,4%
Tout à fait d'accord	26,83	13,92	-12,91	3,2%
Sans opinion	12,2	14,56	2,36	68,5%
Diminuer les responsabilités administratives				
Pas du tout d'accord	2,44	2,91	0,47	86,5%
Plutôt pas d'accord	2,44	4,53	2,09	53,5%
Plutôt d'accord	26,83	25,24	-1,59	82,6%
Tout à fait d'accord	48,78	60,19	11,41	16,3%
Sans opinion	19,51	7,12	-12,39	0,8%
Lutter contre les discriminations				
Pas du tout d'accord	4,88	1,62	-3,26	16,1%
Plutôt pas d'accord		2,91	2,91	26,8%
Plutôt d'accord	24,39	26,21	1,82	80,3%
Tout à fait d'accord	56,1	59,55	3,45	67,3%
Sans opinion	14,63	9,71	-4,92	33,0%
Privilégier Les candidatures féminines				
Manquant	2,44	0,97	-1,47	40,5%

C'est une bonne idée	21,95	16,5	-5,45	38,4%
C'est une mauvaise idée	41,46	40,13	-1,33	87,0%
Sans opinion	34,15	42,39	8,24	31,4%
Privilégier Les candidatures d'étudiants étrangers				
Manquant		0,97	0,97	52,7%
C'est une bonne idée	19,51	18,77	-0,74	90,9%
C'est une mauvaise idée	46,34	37,22	-9,12	25,9%
Sans opinion	34,15	43,04	8,89	27,9%
Privilégier Les candidatures de publics défavorisés				
Manquant		1,29	1,29	46,5%
C'est une bonne idée	36,59	36,25	-0,34	96,6%
C'est une mauvaise idée	31,71	23,62	-8,09	25,8%
Sans opinion	31,71	38,83	7,12	37,7%
Seul Recruteur				
Non	87,8	81,23	-6,57	30,4%
Oui	12,2	18,77	6,57	30,4%
Salaire médian	2096,59	2088,19	-8,4	86,1 %
Salaire moyen	2101,47	2093,65	-7,82	87,6%
Insertion	92,27	91,77	-0,5	91,3%
cadre	74,2	72,67	-1,53	83,6%
Temps plein	93,63	93,61	-0,02	99,6%
Emploi stable	76,38	76,66	0,28	96,8%
capacite M1	30,28	38,1	7,82	33,0%
capacite M2	28,67	49,36	20,69	1,3%**
Part femmes	56,44	56,68	0,24	97,7%
Part boursiers	16,37	20,42	4,05	54,2%
Nb recruteurs	3,86	4,37	0,51	88,0%
Nb candidats M1	352	338,35	-13,65	93,8%
Nb candidats M2	107,49	102,26	-5,23	84,5%
Part candidats locaux	26,58	27,7	1,12	88,0%
France	71,44	71,36	-0,08	99,2%
UE	9,52	10,28	0,76	88,0%
Non_UE	24,66	23,1	-1,56	82,4%

ANNEXE 2.

Estimation de modèles explicatifs des discriminations

Les tableaux A2-1 et A2-2 présentent les résultats des estimations sur la probabilité de discriminer, respectivement, le candidat maghrébin et la candidate. Les résultats de la sélection arrière sont donnés dans les colonnes (1) à (3) et ceux de la sélection avant dans les colonnes (4) à (6). Nous incluons dans les colonnes (2) et (5) des effets fixes de la zone d'étude et dans les colonnes (3) et (6) des effets fixes de l'université.

Tableau A2-1. Déterminants de la discrimination fondée sur l'origine

	Sélection arrière			Sélection avant		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Caractéristiques de la formation						
Taux de sélectivité de la formation (Réf : Faible)						
Très Important	0.0129 (0.0463)	0.00651 (0.0443)	0.000194 (0.0527)	0.0211 (0.0454)	0.0211 (0.0454)	0.0312 (0.0558)
Important	0.0139 (0.0471)	0.00223 (0.0457)	0.0113 (0.0670)	0.0160 (0.0455)	0.0160 (0.0455)	0.0321 (0.0624)
Sans réponse	-0.0617 (0.0391)	-0.0714* (0.0405)	-0.0589 (0.0532)	-0.0642* (0.0365)	-0.0642* (0.0365)	-0.0368 (0.0502)
Processus de sélection						
Diminuer les responsabilités administratives (Réf : Pas d'accord)						
D'accord	0.0206 (0.0448)	0.00926 (0.0477)	0.0460 (0.0591)	0.0212 (0.0448)	0.0212 (0.0448)	0.0546 (0.0571)
Sans opinion	0.181*** (0.0650)	0.178** (0.0684)	0.218** (0.0915)	0.185*** (0.0661)	0.185*** (0.0661)	0.199** (0.0857)
Abaisser les droits d'inscriptions des étudiants étrangers (Réf : Pas d'accord)						
D'accord			-0.0624* (0.0311)			-0.0603** (0.0278)
Sans opinion			-0.0737 (0.0546)			-0.0619 (0.0610)
Sélection sur dossier		-0.0360 (0.0268)	-0.0444 (0.0326)			
Attractivité de la formation						
Insertion à 30 mois	0.00743 (0.00450)					
% Cadres à 30 mois				0.00142* (0.000837)	0.00142* (0.000837)	0.00142 (0.00189)
% Emplois stables			-0.0186* (0.0104)			
% Temps plein		-0.0193 (0.0126)				
Domaine d'étude E.F	NON	OUI	OUI	NON	OUI	OUI
Université E.F	NON	NON	OUI	NON	NON	OUI
Observations	350	350	350	350	350	350
R2	0.031	0.047	0.166	0.031	0.031	0.137

Notes : *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Erreurs types clustérisés au niveau de l'université entre parenthèses. Les variables sont retirées du modèle lorsque leur niveau de signification est supérieur à 20% dans le processus de sélection rétrograde.

Les variables sont ajoutées au modèle lorsque leur niveau de signification est inférieur à 20% dans le processus de sélection en amont.

Source: Testing MASTER 2, TEPP-CNRS et ONDES.

Tableau A2-2. Déterminants de la discrimination fondée sur le genre

	Sélection arrière			Sélection avant		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Caractéristiques de la formation						
Taux de sélectivité de la formation (Réf : Faible)						
Très important					0.0636*	0.0636*
					(0.0345)	(0.0345)
Important					0.0538	0.0538
					(0.0359)	(0.0359)
Sans réponse					0.0124	0.0124
					(0.0292)	(0.0292)
% de femmes			0.000832			
			(0.000620)			
Processus de sélection						
Favoriser les candidatures féminines (Réf : Pas importante)						
Importante	-0.0352	-0.0352				
	(0.0233)	(0.0233)				
Lutter contre les discriminations (Réf : Pas d'accord)						
D'accord	0.00408	0.00408	0.000909	0.0120	0.0120	0.0245
	(0.0605)	(0.0605)	(0.0664)	(0.0637)	(0.0637)	(0.0668)
Sans opinion	0.101	0.101	0.0777	0.109	0.109	0.102
	(0.0747)	(0.0747)	(0.0729)	(0.0764)	(0.0764)	(0.0740)
Difficulté à évaluer la qualité des formations						
HUE	0.0346	0.0346	0.0462	0.0342	0.0342	0.0442
	(0.0234)	(0.0234)	(0.0292)	(0.0254)	(0.0254)	(0.0338)
Attractivité de la formation						
% temps plein	0.0139***	0.0139***	0.0213***			
	(0.00469)	(0.00469)	(0.00732)			
% Emplois stables	-0.00853**	-0.00853**	-0.0136***			
	(0.00327)	(0.00327)	(0.00499)			
Domaine d'étude E.F	NON	OUI	OUI	NON	OUI	OUI
Université E.F	NON	NON	OUI	NON	NON	OUI
Observations	350	350	350	350	350	350
R2	0.039	0.039	0.137	0.029	0.029	0.127

Notes : *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Erreurs types clustérisés au niveau de l'université entre parenthèses. Les variables sont retirées du modèle lorsque leur niveau de signification est supérieur à 20% dans le processus de sélection rétrograde. Les variables sont ajoutées au modèle lorsque leur niveau de signification est inférieur à 20% dans le processus de sélection en amont.

Source: Testing MASTER 2, TEPP-CNRS et ONDES.



Rapports d'étude de l'ONDES

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

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

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

Rahma Bensalem

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

Mickael Jardin

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

Dianké Tchabo

TEPP Rapports de Recherche 2023

23-3. Discriminations ethno-raciales dans l'accès au logement social : un test des guichets d'enregistrement

Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

23-2. Le recrutement à l'épreuve de la distance et des crises

Laetitia Challe

23-1. Quels facteurs expliquent la faible coopération en horticulture?

Serge Blondel, Ngoc-Thao Noet

TEPP Rapports de Recherche 2022

22-8. Discrimination à l'embauche, grossesse et parentalité : une première évaluation expérimentale

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

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.