



RAPPORT DE RECHERCHE

N° 2021-12

DISCRIMINATIONS EN OUTRE-MER : PREMIERS RESULTATS D'UN TESTING

DENIS ANNE, SYLVAIN CHAREYRON,
YANNICK L'HORTY, REBECCA PEYRIERE

www.tepp.eu

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

Discriminations en outre-mer : Premiers résultats d'un testing

Denis ANNE¹, Sylvain CHAREYRON², Yannick L'HORTY³, Rebecca PEYRIERE⁴,

Novembre 2021

Résumé

Cette étude exploite le premier test de discrimination réalisé dans les départements français d'Outre-Mer. L'idée centrale est de mesurer localement l'ampleur des discriminations dans l'accès à l'emploi pour les personnes d'origine ultra-marine et simultanément pour celles qui résident dans un quartier prioritaire de la politique de la ville. La profession ciblée est celle des serveurs en restaurant. En mai 2021, trois candidats fictifs ont candidaté dans environ 1200 restaurants sur 4 territoires, en Guadeloupe, en Martinique, à La Réunion et à Paris pour avoir un point de comparaison en métropole. Globalement, nous n'observons pas de discrimination selon une adresse dans un quartier prioritaire, ce qui peut être relié aux effets positifs des « emplois francs », très présents en outre-mer. En revanche, nous constatons que les candidats d'origine ultramarine sont discriminés par rapport au candidat d'origine métropolitaine. La pénalité subie par le candidat ultramarin est du même ordre de grandeur à Paris que dans l'ensemble des DOM.

Codes JEL : C81, C93, J15, J44, J71, R12.

Mots clés : Discrimination, emploi, test de correspondance, outre-mer français

Cette étude est issue du projet « MELODI dans les DOM », qui a bénéficié du soutien de l'I-SITE FUTURE dans le cadre de l'appel à projets chercheur.e.s - citoyen.ne.s 2021. Les auteurs remercient Luc Bercegol, Maelly Jametal, Julia Marchal et Tiavina Ralaimidona pour l'aide apportée dans la constitution des bases de données. Ils remercient également Mathilde Leborgne pour son soutien aux différentes étapes du projet.

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

² UPEC, ERUDITE (EA 437), TEPP (FR 2042), F-77454, Créteil, sylvain.chareyron@u-pec.fr

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

⁴ Sciences Po, Paris, France, rebecca.peyriere@sciencespo.fr

INTRODUCTION

Dans les Départements et Régions d'Outre-Mer, qui sont une spécificité française, le chômage est très élevé, particulièrement chez les jeunes qui sont confrontés à un déficit d'opportunités à la fois dans le domaine de l'emploi et dans celui de la formation. La permanence d'un niveau de chômage élevé et d'une offre insuffisante de formations favorise d'intenses migrations vers la métropole qui creusent la pyramide des âges en son milieu (Temporal *et al.*, 2013). Les partants sont les jeunes les plus actifs et les plus diplômés ce qui contribue à la persistance du chômage.

Parmi l'ensemble des facteurs explicatifs du chômage ultramarin, l'hypothèse d'une discrimination dans l'accès à l'emploi n'a à notre connaissance pas encore été explorée. C'est l'objet de cette étude qui présente les résultats d'un test de correspondance, ou testing. Il s'agit de la technologie expérimentale de recueil des données qui s'est imposée comme étant la seule méthode fiable permettant de mesurer des discriminations directes dans l'accès à l'emploi, au logement, aux services publics ou à des marchés de biens et services. Cette méthode fait l'objet d'un très grand nombre d'applications comme en témoignent les survols récents de littérature (Rooth, 2014 ; Zschirnt et Ruedin, 2016 ; Bertrand et Duflo, 2017 ; Quilian *et al.*, 2017 ; Baert, 2018 ; Neumark, 2018). Pour autant, la mesure expérimentale des discriminations n'est pas ou peu localisée. Dans le domaine de l'accès à l'emploi, qui est celui où il existe le plus grand nombre de recherches, les études sont surtout de portée nationale ou au mieux régionale. En France, elles couvrent la plupart du temps et uniquement la région Ile-de-France. Il n'existe pas d'étude comparative, qui permette de situer un territoire relativement à un autre, alors que les situations locales des marchés du travail sont très différentes et que ces différences peuvent jouer un rôle déterminant sur les discriminations.

Une première originalité de cette étude est de mesurer l'intensité des discriminations dans l'accès à l'emploi sur un ensemble restreint de territoires géographiques, correspondant aux trois principaux départements français d'outre-mer, La Réunion, la Guadeloupe et la Martinique et à Paris à titre de comparaison territoriale⁵. Nous déployons un même protocole de mesure dans chacun de ces quatre territoires qui nous permet de comparer les situations locales.

⁵ Il y a 860 000 habitants à La Réunion, 396 000 en Guadeloupe, 376 000 en Martinique, et 2.160 millions à Paris. Ces 4 territoires sont des départements. Les 3 DOM ont également le statut de régions.

Une deuxième originalité est de mesurer les discriminations dans l'accès à l'emploi à l'encontre d'une population spécifique qui à notre connaissance, n'a encore fait l'objet d'aucune étude antérieure : les français d'origine ultra-marine. Le marché de l'emploi ultra marin ne favorise pas l'entrée des jeunes sur le marché du travail. Le taux de chômage y est très élevé et la mobilité vers la métropole est très présente. En effet, les jeunes partent y faire leurs études et y restent souvent, sans retourner dans les Outre-mer. Nous comparons les chances de réussite de français qui signalent sans ambiguïté dans leur CV être originaire du département d'outre-mer où ils recherchent un emploi à celle d'un candidat originaire de métropole.

Une troisième originalité est de tester simultanément deux critères de discrimination, l'origine, ultramarine ou métropolitaine, et le lieu de résidence, en comparant un habitat en quartier neutre à une résidence en quartier prioritaire de la politique de la ville⁶. Le choix d'un protocole multicritère fournit une mesure relative des pénalités associées à tel ou tel critère de discriminations. Depuis qu'il a été intégré dans la liste des critères prohibés, en 2014, le lieu de résidence a été la cible d'une politique publique volontariste du gouvernement français, consistant à subventionner les entreprises qui embauchent des demandeurs d'emploi résidents en quartier prioritaire. Dénommé « emplois francs »⁷, cette politique publique a été expérimentée à partir de 2018 et généralisée en 2020.

Pour parvenir à observer localement les discriminations, nous faisons le choix de privilégier une approche par candidature spontanée, là où les tests classiques privilégient des réponses à des offres. Les candidatures spontanées permettent de couvrir un canal réaliste de recherche d'emploi et de tester des établissements locaux, même s'ils ne publient pas d'offres pendant la période où le test se déroule. C'est un moyen d'augmenter le nombre de tests sans accroître le risque de détection. Cela permet aussi d'utiliser des formes de test qui ne sont pas familières aux entreprises, ce qui augmente la qualité moyenne de la mesure statistique.

⁶ Les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) sont des territoires infra-urbain définis par les pouvoirs publics pour être la cible prioritaire de la politique de la ville en fonction d'un critère unique : la concentration locale de la pauvreté monétaire des ménages. La liste des QPV rassemble 1 300 quartiers de plus de 10 000 habitants. Ces quartiers rassemblent près d'un quart de la population en outre-mer.

⁷ L'aide est de 15.000 € sur 3 ans pour un CDI, ou 5.000 € sur deux ans pour un CDD de plus de 6 mois.

L'étude porte sur la profession de serveurs dans des restaurants, qui a fait l'objet de nombreux tests depuis l'étude initiale de Neumark et al. (1996), en particulier en France métropolitaine (Bunel *et al.*, 2015 ; Petit *et al.*, 2015 ; L'Horty *et al.* 2019). En mai 2021, au sortir du confinement, nous avons envoyé 1200 triplets de candidatures à autant de restaurants, par courriel avec CV en pièce jointe, dans l'ensemble des 4 territoires testés. Comme nous testons deux critères de discrimination, une origine ultramarine et un lieu de résidence en quartier prioritaire, nous avons envoyé trois candidatures par restaurant, correspondant à l'envoi de 3600 candidatures spontanées.

Les résultats sont inédits. Dans les DOM, nous n'observons pas de discrimination liée à une résidence en quartier prioritaire, mais plutôt un avantage lié à cette situation par rapport au candidat habitant un quartier neutre. A Paris, l'inverse est observé, le candidat habitant un quartier prioritaire est le plus défavorisé. Concernant l'origine du candidat, le candidat métropolitain est avantagé dans tous les DOM, recevant davantage de retours et de réponses positives. A Paris, il est avantagé par rapport au domien. La pénalité subie par les domiens n'est pas significativement différente entre Paris et les DOM

La première section présente le contexte du marché du travail en outre-mer et rappelle les difficultés rencontrées par les jeunes pour accéder à l'emploi dans ces territoires. La deuxième section décrit le protocole expérimental de collecte des données. La section suivante présente les résultats issus des exploitations économétriques qui sont discutés dans la section finale.

1. ELEMENTS DE CONTEXTE : LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN OUTRE-MER

Le marché de l'emploi dans les Départements et Régions d'Outre-mer est caractérisé par un taux de chômage très élevé, bien qu'il varie d'un territoire à un autre. Selon l'enquête « Emploi » de l'INSEE, en 2018, il est de 24 % à La Réunion, de 23 % en Guadeloupe et de 18 % en Martinique, contre 9 % en France métropolitaine et 11,5 % à Paris. La situation s'est améliorée dans les années 2010 mais l'écart reste constant avec la métropole (Audoux et Mallemanche, 2019). Les économies domiennes comptent ainsi parmi les régions européennes les plus affectées par le chômage. En outre, la durée du chômage est trois fois plus longue outre-mer qu'en métropole. Par ailleurs, les jeunes sont particulièrement concernés par le sous-emploi : le taux de chômage des moins de 25 ans atteint 60 % à La

Réunion et en Martinique et est proche de 50 % dans les autres départements, soit plus du double de ce que l'on observe en métropole. La situation s'est empirée avec la crise du Covid19.

La persistance d'un chômage élevé, couplé à une offre éducative insuffisante, alimente d'intenses mouvements migratoires avec la métropole. Chaque année, 3%⁸ des 15-19 ans résidant dans les DOM déménagent en métropole et 5% des 20-24 ans (source : « Les mobilités entre DOM et métropole », l'observatoire des territoires, 2021). Ces migrations sont suffisamment intenses pour creuser nettement la pyramide des âges en son milieu, entre 20 et 34 ans. D'une part, l'émigration des jeunes adultes n'est pas compensée par les retours de natifs ou les arrivées de non natifs. D'autre part, les migrants ont des enfants qui ne « retournent » pas dans le département d'origine de leurs parents (Breton *et al.*, 2009). Ces mouvements migratoires transforment la composition sociodémographique de la population ultra-marine (Temporal *et al.*, 2013). Le processus suit un double mouvement de sélection, au départ et au retour. Les natifs des DROM les plus diplômés et les plus actifs sont ainsi surreprésentés en métropole. Ils quittent plus fréquemment leur territoire d'origine et restent plus durablement en métropole.

Plusieurs facteurs contribuent à la persistance du chômage ultra-marin à un niveau élevé (L'Horty, 2014). On peut évoquer un excès d'offre de travail et des explications sociodémographiques, couplé à une insuffisance de la demande de travail du fait des difficultés économiques de ces territoires ultrapériphériques. La coexistence d'un chômage élevé et de difficultés de recrutement suggère par ailleurs la présence de problèmes d'appariement entre offre et demande, qui sont moins explorés mais contribuent sans doute eux aussi à l'explication du chômage domien. Dans cette étude, nous explorons l'hypothèse d'une contribution des discriminations dans l'accès à l'emploi.

2. PROTOCOLE DE COLLECTE DES DONNÉES

L'une des difficultés méthodologiques d'un test couvrant plusieurs territoires est de produire des statistiques de discriminations qui soient représentatives de la situation du territoire et qui soient en outre comparables d'un territoire à un autre. Pour la surmonter, nous adoptons

⁸ Données de l'observatoire des territoires

des protocoles standardisés de recueil des données permettant de collecter de la même façon les données nécessaires à la production d'indicateurs locaux de discrimination. Nous avons recours à la méthode du test par correspondance qui a été utilisée pour la première fois en 1970 par Jowell et Prescott-Clarke (cités par Riach et Rich, 2002) et qui est utilisée en France depuis deux décennies pour mettre en évidence l'existence de discriminations à l'embauche (du Parquet et Petit, 2019). Dans son principe, cette approche consiste à sélectionner un petit nombre de professions (une ou quelques-unes) et à fabriquer de toutes pièces des candidatures (CV et lettres de motivation), similaires en tout point, à l'exception de la caractéristique dont on souhaite examiner l'effet sur l'accès à un entretien. Ensuite, ces candidatures fictives sont envoyées en réponse à plusieurs centaines d'offres d'emploi disponibles et correspondant aux profils construits, à l'insu des recruteurs qui doivent ignorer faire l'objet d'une expérience. La comparaison des réponses reçues par les candidats fictifs permet alors de mettre en évidence l'existence de discriminations dans l'accès aux entretiens d'embauche.

Cette approche ne paraît pas pouvoir s'appliquer sous cette forme au niveau d'un territoire. En effet, le risque est élevé de ne pas disposer d'un nombre suffisant d'offres d'emploi, correspondant aux profils de candidats fictifs qui ont été construits au préalable, dans le temps limité de la collecte des données et ainsi de ne pas être en mesure de produire des résultats statistiquement significatifs. Nous avons donc choisi d'appliquer la méthode du test de correspondance dans une variante proche : un simple courriel de candidature adressé à un employeur accompagné d'un CV semblable au niveau des caractéristiques et expériences pour chaque candidat. Sur un grand nombre d'entreprises ainsi testées, nous comparons les réponses reçues selon les caractéristiques des candidats fictifs.

Cette variante permet de réduire le coût de production de la candidature puisqu'elle ne requiert pas de produire de lettre de motivation et elle permet d'envoyer des candidatures à un plus grand nombre d'entreprises. Par rapport à une simple demande d'information (utilisée par exemple par Challe *et al.*, 2020), elle présente l'avantage d'envoyer une candidature complète, c'est-à-dire un courrier électronique avec CV en pièce jointe. Un recruteur va pouvoir évaluer les CVs et proposer un entretien ou même une proposition d'emploi au candidat. Nous émettons l'hypothèse que la discrimination à l'emploi s'effectue principalement à la réception de la candidature et que l'on peut mesurer des différences de

traitement dans les invitations aux entretiens d'embauche, même si d'autres discriminations peuvent exister aux autres étapes du processus de recrutement.

2.1. Choix d'un domaine d'activité en tension

Le champ couvert est celui de la restauration, qui a fait l'objet de plusieurs testing dans le passé depuis le travail fondateur de Neumark et al. (1996). Dans ce domaine, l'étude portera sur un métier en tensions, celui de serveur. Les protocoles classiques des testing ciblent des professions pour lesquelles il y a, à la fois, beaucoup de demandes d'emploi, beaucoup d'offres et un nombre limité de demande par offre. De plus, il est parfois utile de retenir un domaine où les lieux de travail sont dispersés spatialement afin de pouvoir calculer l'effet de temps de trajet entre le lieu de résidence et le lieu de travail (Bunel *et al.*, 2015). Le milieu de la restauration remplit ces deux critères à la fois. C'est un domaine où le recrutement est en tension et où les demandeurs d'emploi sont nombreux, ce qui réduit les chances de détection du test par l'employeur. En outre, le secteur est spatialement dispersé, avec une présence de restaurants à peu près partout sur les territoires (même si dans les DOM nous retrouvons une grande concentration dans les lieux touristiques, principalement en bord de mer, contrairement à Paris, où les restaurants sont présents de façon plus uniforme dans l'espace).

A la suite de la crise sanitaire, la réouverture des restaurants a été programmée en France à la date du 19 mai 2021. Après une longue période de fermeture, les restaurants ont besoin de nouveaux employés pour accueillir les clients, d'autant que les touristes durant l'été 2021 sont de retour dans les DOM. Choisir une profession en tension permet de réduire le nombre de refus des employeurs, indépendamment de toute discrimination. Cette précaution méthodologique s'avère particulièrement utile dans un contexte de fort ralentissement de la croissance économique. Néanmoins, les chances plus élevées des candidats à l'embauche dans une profession en tension ont une contrepartie du point de vue des discriminations : l'accès à l'emploi est moins sélectif et il est donc plus difficile d'observer des discriminations à l'embauche pour ce type de profession. Nous nous plaçons donc volontairement dans un contexte qui devrait minorer les discriminations.

2.2. Trois profils de candidat fictif

Nous avons construit trois profils de candidats fictifs de sexe masculin pour chaque territoire. Le sexe masculin a été choisi car les hommes sont plus nombreux que les femmes au sein du métier de serveur. Dans les DOM, les candidats d'origine ultramarine portent le prénom et le nom de famille les plus communs dans chaque département. Le premier candidat habite un lieu de résidence neutre. Le deuxième candidat ultramarin se différencie par la mention d'un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) sur son CV. Le candidat d'origine métropolitaine porte un des prénoms et noms de famille les plus communs en métropole et il fournit l'indication d'un lieu de résidence neutre. Son identité est différente pour chaque territoire testé. A Paris, le candidat en QPV possède un prénom et un nom choisi de la même façon mais il signale un lieu de résidence en QPV sur son CV. L'identité du candidat ultramarin est choisie parmi les prénoms et noms les plus communs dans les DOM, et porte la mention d'un lieu de résidence neutre.

Le tableau 1 détaille comment a été construite l'identité des candidats selon le département testé. L'année de naissance a été fixée à 1999, de façon à ce que les candidats à un emploi de serveur soient âgés de 22 ans. Le prénom est le plus courant pour cette année-là dans chaque territoire. Il a été choisi avec les données du recensement. Pour le nom de famille, nous avons également utilisé les tables du recensement afin de retenir les patronymes les plus usités dans chaque territoire.

Tableau 1 : Identité des candidats selon le département testé

Département testé	Candidat métropolitaine	Candidat DOM	Candidat QPV
Guadeloupe	Hugo : 5 ^e prénom à Paris en 1999, 313 naissances ROBERT : 8 ^e nom de famille à Paris, 7552 personnes	Dylan : 1 ^{er} prénom en Guadeloupe en 1999, 66 naissances LUBIN : 34 ^e nom de famille en Guadeloupe, 624 personnes	Anthony : 2 ^e prénom en Guadeloupe en 1999, 52 naissances MARTIAL : 23 ^e nom de famille en Guadeloupe, 735 personnes
Martinique	Antoine : 3 ^e prénom à Paris en 1999, 380 naissances BERNARD : 4 ^e nom de famille à Paris, 8582 personnes	Dylan : 1 ^{er} prénom en Martinique en 1999, 61 naissances MARTIAL : 8 ^e nom de famille à Paris, 946 personnes	Jordan : 2 ^e prénom en Martinique en 1999, 49 naissances PRUDENT : 24 ^e nom de famille en Guadeloupe, 672 personnes
La Réunion	Alexandre : 1 ^e prénom à Paris en 1999, 450 naissances MARTIN : 1 ^{er} nom de famille à Paris, 18465 personnes	Anthony : 4 ^e prénom à La Réunion en 1999, 121 naissances HOAREAU : 6 ^e nom de famille à La Réunion, 13798 personnes	Jean : 1 ^e prénom à La Réunion en 1999, 197 naissances PAYET : 1 ^e nom de famille à La Réunion, 28978 personnes

Paris	Alexandre : 1 ^{er} prénom à Paris en 1999, 450 naissances MARTIN : 1 ^{er} nom de famille à Paris, 18465 personnes	Dylan : 1 ^e prénom en Martinique en 1999, 61 naissances PRUDENT : 24 ^e nom de famille en Guadeloupe, 672 personnes	Anthony : 2 ^e prénom en Guadeloupe en 1999, 52 naissances LUBIN : 34 ^e nom de famille en Guadeloupe, 624 personnes
-------	--	---	---

Source : Testing MELODI DOM, TEPP-CNRS.

Plusieurs travaux expérimentaux ont montré que la distance entre le lieu de travail et le lieu de résidence exerce un effet sur les chances d'accéder à l'emploi (Bunel et al., 2015 ; Phillips, 2016 ; Carlsson et al., 2018 ; L'Horty et al. 2019). Une distance trop importante en temps de transport entre le lieu de résidence et le lieu de travail peut limiter les chances d'un candidat. Comme les restaurants sont très dispersés spatialement dans chacun des territoires étudiés, nous allons pouvoir prendre en compte cet effet. Dès lors, le choix du lieu de résidence des candidats fictifs n'est pas anodin. Il a donc été décidé de regrouper spatialement les trois adresses des candidats sur chaque territoire. Nous avons choisi de localiser les candidats dans les capitales des territoires, où dans des zones où coexistent dans la même proximité des quartiers neutres et des quartiers prioritaires.

Comme dans toute campagne de test de discrimination, nous avons tenté de rendre les CV semblables en tous points. Tout d'abord, l'identité graphique est sensiblement la même, avec un modèle de CV simple mais des couleurs et une police qui varie selon le candidat (un exemple de CV figure en annexe 1). Pour ce qui est des intérêts personnels, ils sont sensiblement les mêmes selon les candidats et ne sortent pas du commun (lecture, cinéma, sport, musique). Les trois candidats ont le même âge (22 ans) et le même niveau d'expérience professionnelle. Ils ont également le même diplôme, un Bac pro restauration-hôtellerie obtenu dans leur ville de naissance.

2.3. Une candidature spontanée envoyée à chaque restaurant

Avec des candidatures spontanées, qui n'ont donc pas été sollicitées par l'employeur, le risque de détection est a priori plus élevé que pour les tests en réponse à des offres d'emploi. Nous avons donc pris deux précautions additionnelles pour limiter le risque de détection et ses effets éventuels. Premièrement, nous avons espacé les trois sollicitations de plusieurs jours. La première sollicitation a été envoyée le 11 mai 2021, tandis que la seconde a été adressée le 13 mai 2021, et la troisième le 18 mai 2021. Deuxièmement, nous nous sommes

assurés que d'éventuels cas de détection ne seraient pas de nature à biaiser notre mesure des discriminations. L'ordre d'envoi des trois candidats a ainsi été déterminé par tirage au sort, ce qui garantit que le candidat de référence et les deux candidats potentiellement discriminés sollicitent le recruteur en premier un nombre comparable de fois. Dès lors, s'il y a eu des cas de détection que nous n'avons pas identifiés, il est vraisemblable que ce soit à réception de la seconde ou troisième sollicitation du fait de sa ressemblance avec la première. Aucun profil de candidat fictif n'a alors été pénalisé, puisqu'ils ont alternativement été envoyés en première position le même nombre de fois. Pour chaque adresse de courrier électronique testée, deux tirages au sort sont donc systématiquement effectués. Le premier détermine l'affectation des messages entre les trois candidats fictifs. Le deuxième tirage établit l'ordre dans lequel les trois candidats adressent leur message au recruteur.

Etant donné qu'il n'y a pas le même nombre de restaurants dans chaque territoire, il n'y a pas eu exactement le même nombre d'envois dans chacun d'entre eux. L'objectif initial était de faire 300 envois de candidatures, par candidat et par territoires. Mais notre capacité à trouver des adresses de courrier électronique dans chacun des trois DOM a finalement déterminé la taille de notre échantillon. En Martinique, nous sommes parvenus à constituer une liste de 238 adresses de courriers électroniques de restaurants au total, 287 en Guadeloupe et 331 à La Réunion. A Paris, le nombre de restaurants est beaucoup plus élevé et nous sommes parvenu à déterminer la taille de l'échantillon en la fixant à 300 adresses de restaurants pour que la précision statistique soit globalement la même que celle des DOM. Avec ces 1156 adresses de restaurants, nous avons envoyé en tout 3468 candidatures. Le tableau 2 récapitule le nombre d'envois effectués.

Tableau 2 : Nombre d'envois effectués par territoire et par candidat

	Candidat métropolitain	Candidat DOM	Candidat QPV
Guadeloupe	287	287	287
Martinique	238	238	238
La Réunion	331	331	331
Paris	300	300	300
Total	1156	1156	1156

Source : Testing MELODI DOM, TEPP-CNRS.

2.4. Messages de candidature similaires et permutés entre les candidats fictifs

Les tests consistent à envoyer un triplet de courriels à quelques jours d'intervalle à une même entreprise et à répéter l'opération pour un groupe d'environ 300 établissements par territoires. Nous donnons un exemple de courriel pour le test de discrimination du lieu de résidence.

Objet du mail : « informations recrutement »

Bonjour,

Je souhaiterais candidater à un emploi de serveur dans votre établissement. Je vous joins mon CV où vous verrez que je suis un serveur professionnel avec deux expériences réussies. Pouvez-vous me renseigner sur les possibilités et la personne à contacter ? En vous remerciant d'avance des informations que vous pourrez me donner.

Cordialement

Antoine Bernard

Objet du mail : « Demande d'information emploi »

Bonjour,

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

Dylan Prudent

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

Les messages sont accompagnés des CV des candidats qui signalent eux aussi l'origine du candidat au travers de la localisation des lieux de formation et des lieux de travail durant les premières expériences professionnelles (cf. annexe 1). Par exemple, le candidat ultra-marin

en Martinique a fait ses études et a eu ses premières expériences professionnelles en Martinique.

2.5. Sélection des employeurs testés et envoi des messages

Nous effectuons un test sur quatre territoires différents, 3 DOM (Guadeloupe, Martinique, La Réunion) et Paris. Nous avons sélectionné environ 300 restaurants pour chacun de ces territoires ce qui se situe dans le haut de la fourchette des précédentes études comme celle de Duguet *et al.* (2010) qui testent 140 offres de comptables, Adida, Laitin et Valfort (2010) qui répondent à un peu plus de 130 offres d'emploi, ou encore L'Horty *et al.* (2011) qui testent 307 offres dans l'informatique.

Nous considérons que la réponse de l'employeur est non négative lorsqu'il demande son CV au candidat, lorsqu'il sollicite davantage de renseignements sur son profil ou encore lorsqu'il indique la démarche à suivre pour une candidature formelle dans l'entreprise. En revanche, la réponse est considérée comme négative si l'employeur indique qu'aucun poste correspondant n'est à pourvoir dans l'entreprise ou s'il ne répond pas avant l'arrêt de la collecte des données (juin 2021). En comparant les chances que confèrent les mêmes recruteurs aux deux candidats fictifs, nous sommes en mesure d'examiner l'existence de discriminations liées à l'origine ou à la réputation du lieu de résidence selon les territoires. Nous précisons ces discriminations possibles dans le Tableau 3.

Tableau 3 : Discriminations pouvant être mis en évidence

Comparaison des chances des candidats considérés deux à deux	Effets pouvant être mis en évidence
Candidat métropolitain/ Candidat ultramarin, lieu de résidence neutre	Discrimination en raison de l'origine du candidat
Candidat métropolitain/ Candidat ultramarin, lieu de résidence en QPV	Discrimination en raison du lieu de résidence du candidat

Source : Testing MELODI DOM, TEPP-CNRS.

Nous avons également pris en compte un ensemble complémentaire de variables susceptibles de jouer un rôle dans les chances de succès des candidats : le temps de trajet

entre le lieu de résidence du candidat et le restaurant, la fourchette de prix des repas dans le restaurant, le revenu moyen de la commune dans laquelle se trouve le restaurant.

Le tableau 4 présente les caractéristiques des restaurants testés. L'échantillon est composé en majorité de restaurants dont les prix sont entre 15 et 30 euros. Ces catégories de prix ont été construites grâce aux indications données sur les prix par le site tripadvisor. De plus, nous nous sommes inspirés de l'article de Neumark et al. (1996) qui s'appuie sur le *Zagat's Philadelphia restaurant guide*, pour distinguer trois catégories de tarification des restaurants : prix élevé (Plus de 30 euros), prix moyen (15-30 euros), et prix bas (Moins de 15 euros).

La variable du temps de trajet est construite grâce au moyen de transport le plus fréquent sur le territoire donné. Dans les DOM, le moyen de transport le plus utilisé est la voiture. A Paris, ce sont les transports en commun. Afin d'avoir une idée précise du temps de trajet quand le candidat se rend ou rentre du travail, nous avons calculé le temps de trajet en heure de pointe. Nous avons créé les classes de temps de trajet de sorte qu'elles soient toutes à peu près équivalentes en nombre de restaurants concernés.

Enfin, la catégorie des revenus moyens a été construite grâce aux données de l'INSEE sur le revenu moyen de chaque commune. A Paris, cette variable a été codée avec l'application Hubblo. Nous pouvons remarquer que le total des observations est égal à 2763, ce qui n'équivaut pas au nombre d'envois. Cela est dû à des adresses emails erronées et aux messages d'erreur reçus en réponse, qui ne peuvent pas être comptabilisés dans la base de données finale.

Tableau 4: Caractéristiques des restaurants testés

	Moyenne	Ecart-type
Distance à l'offre (en mn)	39,37	26,84
Revenu moyen de la commune (en €)	28 306	6 178
Prix du menu:		
NA	0,22	
Moins de 15€	0,16	
15-30€	0,50	
Plus de 30€	0,12	
Territoire:		
Guadeloupe	0,21	
Martinique	0,19	
Paris	0,30	
La Réunion	0,30	
Observations	2763	

Source : MELODI DOM testing, TEPP-CNRS.

3. RÉSULTATS DU TESTING

3.1. Résultats bruts

Les taux de réponses positives par territoire et pour chaque type de candidat figurent dans le tableau 5. Globalement, ces taux sont faibles, ce qui reflète l'état du marché du travail dans la restauration en mai 2021 dans un contexte de sortie de la crise sanitaire et d'incertitudes sur la saison touristique. Les taux de réponse les plus élevés sont ceux de Paris, suivi de la Martinique et de La Réunion. Les taux de réponses positives sont les plus faibles en Guadeloupe.

Dans les quatre territoires, le taux de réponse est toujours plus élevé pour le candidat métropolitain. Dans les DOM, nous observons qu'il y a davantage de réponses positives pour l'ultramarin vivant en QPV que pour celui vivant dans un quartier neutre. A Paris, le candidat vivant en QPV semble au contraire défavorisé relativement au candidat ultramarin.

Tableau 5 : Taux de réponses positives et p-valeurs par territoire

Département	Dom	Métro	QPV	Δ Dom/Métro	Δ Dom/QPV
Guadeloupe	3.06%	3.55%	4.06%	-0,49%	-1,00%
Martinique	5.68%	7.43%	5.71%	-1,75%	-0,03%
Paris	6.88%	7.97%	7.25%	-1,09%	-0,37%
La Réunion	4.76%	7.33%	5.13%	-2,57%	-0,37%
Total	5.21%	6.73%	5.65%	-1,52%	-0,44%

Notes: * $p < 0.1$ La colonne Δ Dom/Métro indique l'écart de taux de réponses entre le candidat domien et le candidat métropolitain. La colonne Δ Dom/QPV indique l'écart de taux de réponses entre le candidat domien résidant en quartier neutre et le candidat domien résidant en QPV.

Source : Testing MELODI DOM, TEPP-CNRS.

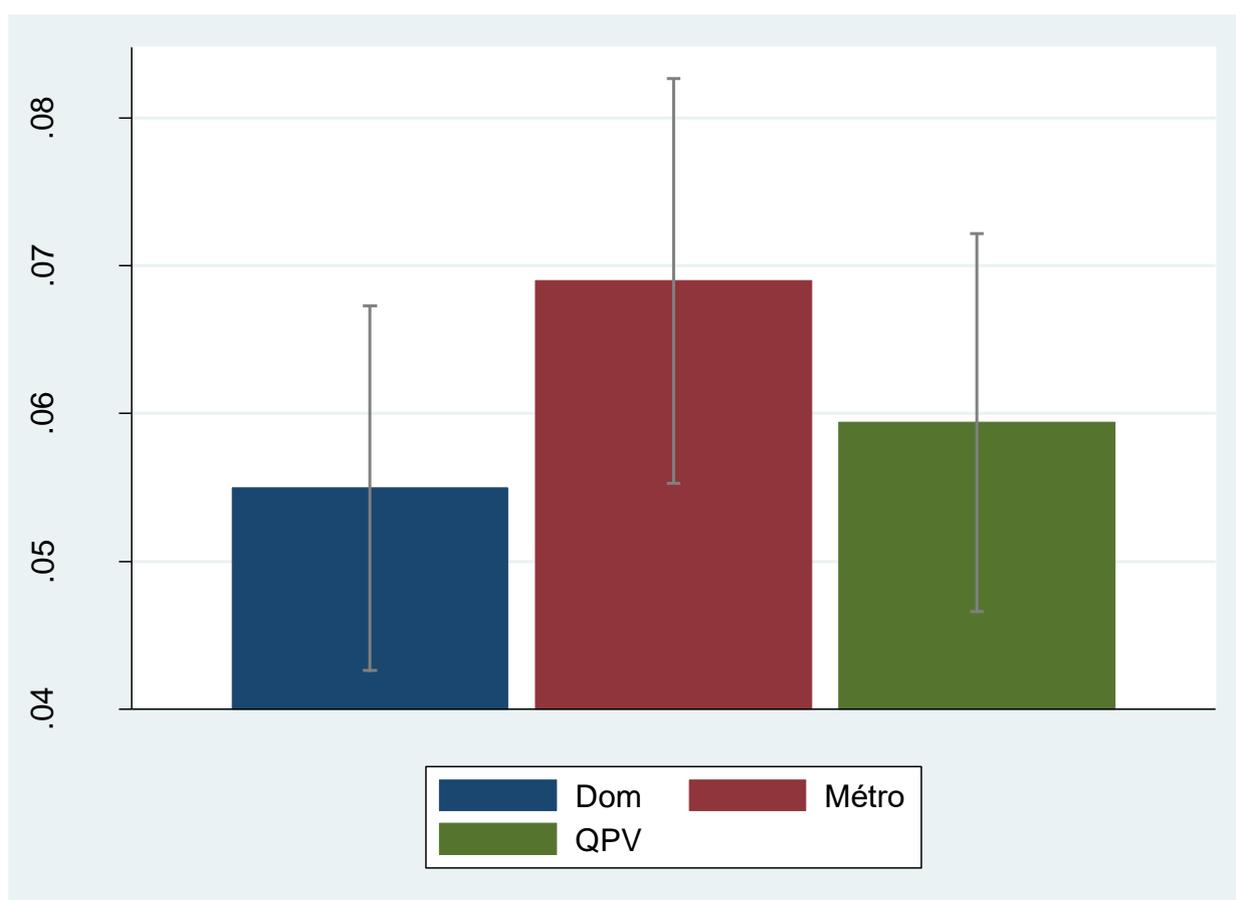
Les tests d'égalité de proportion indiquent que dans chaque département, les écarts ne sont pas significativement différents de zéro ni entre les candidats domiens et métropolitain, ni, parmi les locaux, entre ceux qui résident dans un quartier prioritaire et ceux qui résident dans un quartier neutre.

Le graphique 1 présente le taux de réponse non négative des différents candidats sur tous les territoires. Globalement, les taux de réponses sont de 5,9 % en moyenne. Lors de leur testing sur la discrimination selon le lieu de résidence à Paris, Bunel et al (2015) ont obtenu un taux de réponse de 35,1%, ce qui est beaucoup plus élevé qu'ici. Cependant, leur méthode de testing était différente, ils répondaient à des offres d'emploi au lieu de candidater spontanément. Les taux obtenus sont deux fois plus faibles que ceux obtenus par Challe et al (2020) dans leur testing avec des candidatures spontanées auprès des grandes entreprises, sur d'autres professions que celles de serveurs. Il est probable que la période de collecte des données, dans un contexte de forte récession après trois confinements consécutifs, et une activité complètement à l'arrêt depuis 1 an pour tous les restaurants, était peu propice à l'obtention de réponses favorables de la part des restaurants.

Le taux de réponses positives pour le candidat métropolitain est le plus élevé, avec un niveau de 6,7 %. Le candidat d'origine ultramarine détient le taux de réponse le plus bas avec 5,2 % environ. Le candidat vivant en quartier prioritaire a quant à lui reçu un peu plus de réponses positives, environ 5,65 %. Il y a donc un écart de 1,5 point entre le taux de réponse positive pour le candidat de référence, métropolitain et vivant dans un quartier neutre et le candidat issu des DOM, ce qui correspond à une pénalité relative de 22,6 %, calculée en prenant pour référence le candidat métropolitain. Cette différence est un signe de discrimination, qui doit être confirmé par un test statistique.

Le graphique 2 détaille les résultats pour chaque candidat par territoires. Le candidat d'origine ultramarine à Paris vient de Guadeloupe. Si nous comparons les taux de réponse positives pour chaque candidat dans les deux territoires, nous remarquons que le Guadeloupéen vivant dans un quartier neutre a 2 fois plus de chances d'accéder à un emploi à Paris qu'en Guadeloupe. L'écart est de 3,8 points de pourcentage, soit une pénalité relative de 55%. Cette différence peut constituer une motivation à la mobilité vers la métropole. Cependant, cela ne veut pas dire que le jeune domien qui quitte l'outre-mer pour la métropole reste confronté à de la discrimination à Paris. Sur les graphiques par territoires, nous remarquons qu'en Guadeloupe, le candidat QPV a le plus de réponses positives. Sur les autres territoires, c'est le candidat métropolitain qui est avantagé.

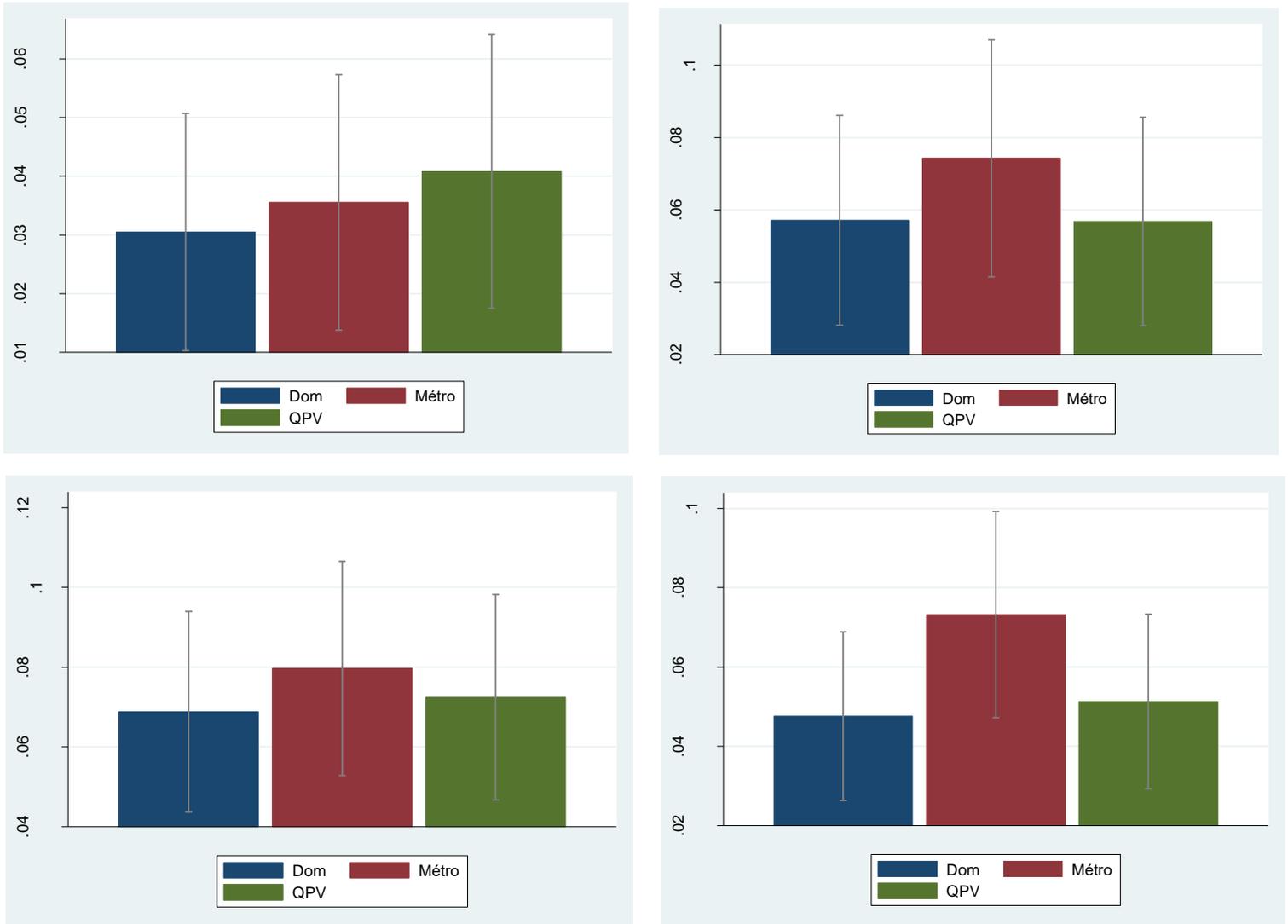
Graphique 1 : Taux de réponses non-négatives par profil tout départements confondus



Source : Testing MELODI DOM, TEPP-CNRS

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

Graphiques 2: Taux de réponses non-négatives par profil en Guadeloupe, Martinique, à La Réunion et à Paris



Source : Testing MELODI DOM, TEPP-CNRS

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

3.2. Confirmation économétrique

Nous vérifions maintenant si des effets peuvent être observés dans une analyse toutes choses égales par ailleurs. Nous estimons la probabilité de recevoir une réponse positive en fonction des caractéristiques des demandeurs, des caractéristiques du message et des caractéristiques du restaurant. Le tableau 5 présente les effets marginaux moyens obtenus à partir des modèles probit pour les deux variables d'intérêt. Dans la colonne (2), des contrôles liés aux

caractéristiques du message est introduit, et dans la colonne (3) nous ajoutons des variables de contrôle liées aux caractéristiques de l'entreprise.

Un résultat principal apparaît : le candidat d'outre-mer est discriminé par rapport au candidat de la France métropolitaine. La différence significative est de 1,5 point de pourcentage après contrôle, soit une pénalité relative d'environ 22%, par rapport au taux de réussite du candidat métropolitain. L'effet n'est cependant que faiblement significatif et l'écart est relativement faible par rapport aux résultats obtenus par les études sur la discrimination envers des candidats d'origine africaine. En France, des études récentes montrent que la pénalité relative envers les candidats d'origine nord-africaine est d'au moins 30% (Challe et al., 2020 et Chareyron et al 2021). Ce chiffre est également inférieur au niveau de discrimination constaté à l'égard des Afro-Américains aux États-Unis. Bertrand et Mullainathan (2004) trouvent une différence de 33% dans le taux de réponse entre le candidat blanc et le candidat afro-américain. En Belgique, Baert et al (2015) trouvent environ 31% de réponses en moins pour le candidat turc que pour le candidat flamand. En revanche, nous ne trouvons pas d'effet discriminatoire significatif associé à un lieu de résidence dans un quartier politique de la ville. Cependant, l'effet relatif donné par le coefficient estimé n'est pas particulièrement faible (14%) et la non-significativité de l'effet peut être due à un manque de puissance de l'estimation. La probabilité de détecter, au niveau de 5%, une différence de 1 point de pourcentage entre le candidat du quartier neutre et le candidat du QPV est de seulement 14%.

Tableau 6: Effet de l'origine et du lieu de résidence sur le taux de réponses positives

	(1)	(2)	(3)
DOM	-0,014 (0,009)	-0,014* (0,008)	-0,015* (0,008)
QPV	-0,009 (0,008)	-0,010 (0,007)	-0,011 (0,007)
Car. Du message	NO	YES	YES
Car. de l'entreprise	NO	NO	YES
AIC	1284,096	1231,631	1219,583
Nombre d'observations	2782	2763	2763

Notes : *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Écarts types regroupés au niveau de l'offre entre parenthèses . Les effets marginaux moyens des modèles probit sont présentés. Les caractéristiques de l'envoi sont : le groupe d'envoi et le territoire. Les caractéristiques de l'entreprise sont : le prix du repas, le temps de trajet entre la résidence et le restaurant, le revenu de la municipalité du restaurant et la date de création du restaurant.

Source: MELODI DOM testing, TEPP-CNRS.

Nous nous intéressons à présent à l'hétérogénéité de la discrimination en fonction des caractéristiques du candidat et de l'offre. Le tableau 7 présente les effets marginaux moyens d'estimations séparées du modèle probit par sous-échantillons de temps de trajet, de prix et de territoire.

Tableau 7 : Hétérogénéité selon le temps de déplacement, le prix et le territoire

	< 20 min	20-30 min	30-60 min	60-140 min
DOM	-0,033** (0,015)	0,003 (0,019)	-0,011 (0,019)	-0,022* (0,013)
QPV	-0,014 (0,014)	-0,002 (0,015)	-0,011 (0,016)	-0,016 (0,013)
	NA	< 15€	15-30€	Plus de 30€
DOM	0,007 (0,017)	-0,035 (0,025)	-0,023** (0,011)	-0,020 (0,024)
QPV	-0,018 (0,018)	-0,002 (0,011)	-0,014 (0,010)	-0,011 (0,026)
	Paris	Guadeloupe	Martinique	La Réunion
DOM	-0,005 (0,014)	-0,018 (0,020)	-0,010 (0,017)	-0,028* (0,015)
QPV	0,006 (0,015)	-0,018 (0,017)	-0,009 (0,015)	-0,022* (0,012)

Notes : *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Écarts types regroupés au niveau de l'offre entre parenthèses . Les effets marginaux moyens des modèles probit sont présentés. Les caractéristiques de l'envoi sont : le groupe d'envoi et le territoire. Les caractéristiques de l'entreprise sont : le prix du repas, le temps de trajet entre la résidence et le restaurant, le revenu de la municipalité du restaurant et la date de création du restaurant.

Source: MELODI DOM testing, TEPP-CNRS.

Globalement, il n'y a pas de différence significative dans le niveau de discrimination entre les sous-échantillons. Lorsque nous examinons l'hétérogénéité de la discrimination selon le temps de trajet, nous constatons qu'il y a un effet significatif lorsque le trajet est inférieur à 20 minutes et entre 60 et 140 minutes pour le candidat d'outre-mer, mais les différences ne sont pas significatives entre les sous-échantillons. Il en va de même en ce qui concerne le prix du repas : nous trouvons une discrimination significative en faveur du candidat d'outre-mer lorsque le prix est compris entre 15 et 30 euros, mais nous ne pouvons pas conclure que cette discrimination est plus élevée que dans les autres fourchettes de prix.

Lorsque nous regardons l'hétérogénéité de la discrimination selon le territoire, nous trouvons un effet significatif à La Réunion, pour la discrimination selon l'origine outre-mer ainsi que selon le lieu de résidence. Dans les autres territoires, nous ne trouvons pas d'effet significatif. Il est intéressant de noter que la discrimination globale, que nous avons observée dans le tableau 5 envers le demandeur d'outre-mer ne provient pas seulement de Paris. Mais il n'est pas possible de conclure que la discrimination est plus élevée à La Réunion que dans les autres territoires car les différences ne sont pas significatives entre les sous-échantillons. Il n'est pas non plus possible de conclure qu'il n'y a pas de discrimination envers le demandeur ultramarin à Paris car la puissance du test dans un territoire spécifique est limitée. L'écart global du taux de réponses positives pour le candidat résidant en QPV par rapport au candidat métropolitain est de 1,6 point, ce qui est très faible. En considérant un écart absolu de 1,6 point, la probabilité de détecter cet écart sur le territoire de Paris, compte tenu de la taille du sous-échantillon, est de 44%. Ce chiffre est très inférieur au niveau habituel de 80%.

5. CONCLUSION

Nous avons conduit une expérience sur la discrimination selon l'origine et le lieu de résidence en comparant les départements d'outre-mer et Paris. C'est le premier test de correspondance sur le sujet. Nous nous sommes concentrés sur le domaine de la restauration dans un contexte tendu d'après confinement et de reprise progressive de l'activité des restaurants. Nous exploitons les résultats de tests sur 1200 restaurants, avec 3 envois de candidatures différentes pour chacun d'entre eux.

Les résultats sont surprenants. Nous n'observons pas, contrairement à d'autres expériences sur l'accès à l'emploi, de discrimination selon un lieu de résidence dans un quartier prioritaire.

Il est possible que cela soit dû à la généralisation des emplois francs. Cependant, nous détectons une discrimination en raison de l'origine sur les quatre territoires testés. Nous détectons aussi un effet significatif au sein du sous échantillon des départements, à La Réunion pour les candidats ultramarin et QPV. Nos résultats sont peu significatifs. Cela est sûrement dû à la situation économique difficile qui entraîne peu de réponses aux candidatures et peu de réponses positives. Nous manquons de puissance dans nos observations.

Il nous semble que cette étude est intéressante sur un plan méthodologique car elle montre qu'il est possible de réaliser des tests de discrimination sur le marché du travail sur plusieurs territoires et dans un domaine précis. Ces tests, qui couvrent deux critères de discrimination, apportent des résultats inédits permettant d'éclairer l'action publique en faveur de l'égalité sur le marché du travail. Ils justifient indirectement la mobilisation des acteurs locaux dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Ils justifient de façon plus générale de développer des analyses localisées des discriminations à un niveau géographique fin. Afin de prolonger l'exploration, nous recommandons de répéter ce type d'analyse sur d'autres territoires et de l'étendre à d'autres critères de discriminations.

Pour autant, les limites de ce travail doivent être soulignées. Les tests de candidatures spontanées appliqués au marché du travail mesurent les discriminations dans l'accès au entretien d'embauche et ils ne disent rien de celles qui pourraient affecter les étapes ultérieures du recrutement. La mesure est effectuée à un moment précis, ici mai-juin 2021, sur un ensemble partiel de professions, ici les serveurs en restaurants et dans plusieurs espaces donnés, la Guadeloupe, La Réunion, la Martinique et Paris.

Plusieurs pistes de politiques publiques peuvent être évoquées pour limiter la discrimination à l'égard des ultramarins. Il serait possible par exemple de mettre en place une discrimination positive à caractère économique, avec une incitation à embaucher des ultramarins, à l'image des emplois francs. De plus, l'éducation pourrait avoir un rôle à jouer en développant les formations dans les DOM. Du point de vue des aides à la mobilité, il pourrait être intéressant d'inciter les jeunes ultra-marins partis faire leurs études en métropole à revenir, en leur proposant une aide à l'installation. Il conviendrait de façon plus générale de soutenir le développement du tissu économique ultramarin afin de diminuer le taux de chômage et faciliter l'accès à l'emploi.

BIBLIOGRAPHIE

- Adida, C. L., D. D. Laitin and M.-A. Valfort. (2010). "Identifying barriers to Muslim integration in France". *PNAS (Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America)*, vol. 107, pp. 384-390.
- Audoux, L. & Mallemanche C. (2019). « Emploi et chômage dans les DOM : l'écart avec la métropole reste marqué ». *Insee Focus*, n°160.
- Baert, S. (2018). "Hiring discrimination: An overview of (almost) all correspondence experiments since 2005". In Gaddis S. (eds), *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance, Methodos Series (Methodological Prospects in the Social Sciences)*, vol. 14, Springer.
- Bertrand, M., & Duflo, E. (2017). Chapter 8—Field Experiments on Discrimination. In A. Banerjee V. & E. Duflo (Éds.), *Handbook of Economic Field Experiments (Vol. 1, p. 309-393)*. North-Holland.
- Breton Didier, Condon Stéphanie, Marie Claude-Valentin et Temporal Franck (2009), « Les départements d'Outre-Mer face aux défis du vieillissement démographique et des migrations», *Population & Sociétés*, n°460, octobre.
- Bunel M., Y. L'Horty and P. Petit (2015). "Discrimination based on place of residence and access to employment". *Urban Studies*, vol. 53, pp. 267-286.
- Carlsson, M., Reshid, A. A., Rooth D-O. (2018) "Neighborhood signaling effects, commuting time, and employment— Evidence from a field experiment", Working paper, IZA DP No. 11284.
- Challe L., S. Chareyron, Y. L'Horty et P. Petit (2020), « Discrimination dans le recrutement des grandes entreprises: une approche multicanal », Rapport de recherche TEPP (2020-01).
- Duguet E., N. Leandri, Y. L'Horty, P. Petit. (2010). "Are young French jobseekers of ethnic immigrant origin discriminated against? A controlled experiment in the Paris area", *Annals of Economic and Statistics*, vol. 99-100, pp. 187-215.
- Duguet, E. and P. Petit (2005). "Hiring discrimination in the French financial sector: an econometric analysis on field experiment data". *Annals of Economics and Statistics*, vol. 78, pp. 79-102.
- Edo, A. and N. Jacquemet (2013). "Discrimination à l'embauche selon l'origine et le genre : défiance indifférenciée ou ciblée sur certains groupes ?". *Économie et Statistique*, n° 464-465-466, pp. 155-172.
- Gobillon, L., Magnac, T., & Selod, H. (2011). The effect of location on finding a job in the Paris region. *Journal of Applied Econometrics*, 26(7), 1079–1112.
- Gobillon, L., Selod, H., & Zenou, Y. (2007). The mechanisms of spatial mismatch. *Urban Studies*, 44(12), 2401–2427.
- Jowell, R. & Prescott-Clarke, P. (1970). "Racial discrimination and white-collar workers in Britain", *Race*, vol 11, pp 397-417.
- L'Horty, Y., E. Duguet, L. du Parquet, P. Petit and F. Sari (2011). "Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : Une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés en Ile-de-France". *Economie et Statistique*, n° 447, pp. 71-95.

- L'Horty Y. (2014). « La persistance du chômage ultramarin : un problème aux causes multiples », *Revue française des affaires sociales*, p. 114-135.
- L'Horty, Y., Bunel, M. & Petit P. (2019). « Testing for redlining in the labor market », *Spatial Economic Analysis*, 14(2), 153-173
- L'Horty, Y., & Sari, F. (2018). The role of spatial and skill mismatches: Explaining long term unemployment in Paris. *Regional Studies*
- Neumark, D. (2018). "Experimental research on labor market discrimination". *Journal of Economic Literature*, vol. 56, pp. 799–866.
- du Parquet, P. Petit (2019), « Discrimination à l'embauche : retour sur deux décennies de testing en France », *Revue Française d'Economie*, Vol. 34, n°1.
- Petit, P., Duguet, E., & L'Horty, Y. (2015). Discrimination résidentielle et origine ethnique: une étude expérimentale sur les serveurs en Île-de-France. *Economie et prévision*, (1), 55-69.
- Phillips, D. C. (2016). "Do Low-Wage Employers Discriminate Against Applicants with Long Commutes? Evidence from a Correspondence Experiment". Working paper.
- Quillian, L., D. Pager, O. Hexel, and A. H. Midtbøen (2017). "Meta-analysis of field experiments shows no change in racial discrimination in hiring over time". *Proceedings of the National Academy of Sciences*, vol. 114, no. 41, pp. 10870–10875.
- Riach, P. A., & Rich, J. (2002). "Field Experiments of Discrimination in the Market Place". *The Economic Journal*, 112(483), F480-F518.
- Rooth D-A., (2014). "Correspondence testing studies". IZA World of Labor, pp. 1-58.
- Tilly C, Moss P, Kirschenman J, et al. (2001) Space as a signal: How employers perceive neighbourhoods in four urban labour markets. In: O'Connor A, Tilly C and Bobo LT (eds) *Urban Inequality*. New York: Russell Sage Foundation, pp. 304–338
- Temporal Franck, Marie Claude-Valentin et Bernard Stéphane (2011), « Insertion Professionnelle des jeunes ultramarins : DOM ou métropole ? » *Population-F*, 66 (3-4), pp.555-600.
- Zschirnt, E. and D. Ruedin (2016). "Ethnic discrimination in hiring decisions: A meta-analysis of correspondence tests 1990-2015". *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 42, pp. 1115-1134.

ANNEXE 1 : Exemple de CV

NOM PRENOM

Adresse | Téléphone | E-mail
Né le à

OBJECTIF

Je souhaite trouver un poste de serveur dans un restaurant.

COMPETENCES

Je suis motivé, travailleur, et je sais travailler sous pression. Je sais également répondre aux demandes des clients avec gentillesse et bienveillance. Je suis une personne sérieuse et de confiance.

EXPERIENCE

- Depuis 2019** Serveur en restaurant, *Restaurant et adresse*
- Service en salle
 - Préparation des menus
 - Conseils aux consommateurs dans leurs choix de boissons et de plats
 - Aide à la préparation des entrées et des desserts
- 2016-2019** Employé en salle, *Restaurant et adresse*
- Nettoyage des tables
 - Aide à la plonge
 - Travail en caisse ainsi qu'en cuisine
 - Accueil des clients
 - Gestion des places assises

FORMATION

Juin 2016 Bac professionnel hôtellerie-restauration, Lieu, *Nom de l'établissement*

COMPETENCES

- Permis B
- Langues : Anglais et Français
- Mémorise un grand nombre de recettes et de boissons
- Communique avec aisance et très bon relationnel

LOISIRS

- Sport pratiqué : basketball
- Intérêt pour les voyages et le cinéma

ANNEXE 2 : Tests de robustesse

Tableau A2-1 : Test de robustesse avec estimation OLS probit à effet aléatoire

	(1)	(2)	(3)
DOM	-0.015* (0.008)	-0.015* (0.008)	-0.015* (0.008)
QPV	-0.011 (0.008)	-0.011 (0.008)	-0.011 (0.008)
AIC	1042.964	1005.023	1008.466
Nombre d'observations	2782	2763	2763

*Notes : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$. Ecarts-types groupés à l'offre entre parenthèses. Les effets marginaux moyens des modèles probit à effets aléatoires sont présentés. Toutes les variables de contrôle : d'envoi et de caractéristiques de l'entreprise sont utilisées.*

Source : Testing MELODI DOM, TEPP-CNRS.

Tableau A2-2 : Test de robustesse avec estimation OLS probit à effet aléatoire sur les restaurants ayant répondu à au moins un candidat

	(1)	(2)	(3)
DOM	-0.015 (0.029)	-0.012 (0.044)	-0.014 (0.034)
QPV	0.008 (0.028)	-0.002 (0.044)	-0.008 (0.034)
AIC	295.651	276.390	280.324
Nombre d'observations	309	290	290

*Notes : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$. Ecarts-types groupés à l'offre entre parenthèses. Les effets marginaux moyens des modèles probit à effets aléatoires sont présentés. Toutes les variables de contrôle, d'envoi et de l'entreprise sont utilisées.*

Source : Testing MELODI DOM, TEPP-CNRS.

Tableau A2-3 : Tableau récapitulatif des effets des variables de contrôle

VARIABLES	(1)	(2)	(3)
DOM	-0.014 (0.009)	-0.014* (0.008)	-0.016* (0.008)
QPV	-0.009 (0.008)	-0.010 (0.007)	-0.011 (0.007)
NA	-0.0830 (0.0507)	-0.0140 (0.0227)	-0.0317 (0.0202)
15-30	-0.0962* (0.0567)	0.00806 (0.0235)	0.00687 (0.0219)
Plus de 30	-0.0617 (0.0701)	0.0628 (0.0640)	-0.0411 (0.0307)
2.Martinique	0.0160 (0.0360)	0.0231 (0.0453)	0.116 (0.0953)
3.La Réunion	0.0109 (0.0279)	0.133 (0.0822)	-0.108 (0.0679)
4.Paris	0.0172 (0.0272)	0.00679 (0.0624)	0.0604 (0.0716)
Gpe_mails_1	-0.00231 (0.0196)	0.0482* (0.0276)	-0.00466 (0.0231)
Gpe_mails_2	-0.00701 (0.0219)	0.0131 (0.0211)	-0.00702 (0.0278)
Classedistance : Moins de 30	0.0258 (0.0264)	-0.0907 (0.193)	0.0236 (0.0333)
Classedistance : 30-60	-0.0125 (0.0269)	-0.138 (0.171)	0.0182 (0.0270)
Classedistance : 60-140	-0.0277 (0.0286)	-0.0275 (0.171)	0.0484 (0.0465)
Constant	0.0723** (0.0323)	0.0912 (0.166)	0.000893 (0.0493)
Observations	2,763	2,763	2,763
R-squared	0.054	0.041	0.039

Ecart-types robustes entre parenthèses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Source : Testing MELODI DOM, TEPP-CNRS.

TEPP Rapports de Recherche 2021

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

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

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

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

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

Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Pascale Petit

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

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

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

Marie-Noëlle Lefebvre, Etienne Lehmann, Michael Sicsic

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

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

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

Denis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'horty

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

Loïc Du Parquet, Pascale Petit

TEPP Rapports de Recherche 2018

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

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

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

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

18-5. Les discriminations dans l'accès à l'emploi privé et public: les effets de l'origine, de l'adresse, du sexe et de l'orientation sexuelle

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

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

Louise Philomène Mbaye

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

Xavier Fairise, Jérôme Glachant

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

Denis Anne, Julie Le Gallo, Yannick L'Horty

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

Sabine Garabedian, Olivia Ricci

TEPP Rapports de Recherche 2017

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

Idriss Fontaine, Etienne Lalé, Alexis Parmentier

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

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

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

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

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

Souleymane Mbaye

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

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

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

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

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

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

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

Dennis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

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

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

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

Laetitia Challe

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

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

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

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

TEPP Rapports de Recherche 2016

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

Emilie Arnoult

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

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

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

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

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

Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Pascale Petit

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

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

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

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

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

Sophie Buffeteau, Yannick L'Horty

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

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

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

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

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

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

TEPP Rapports de Recherche 2015

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

Etienne Lehmann

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

Mathieu Bunel, Elisabeth Tovar

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

Emilia Ene Jones, Florent Sari

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

Emilie Arnoult, Florent Sari

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

Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Florent Sari

TEPP Rapports de Recherche 2014

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

Arnaud Chéron, Anthony Terriau

14-5. La persistance du chômage ultra-marin

Yannick L'Horty

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

Jérémy Tanguy

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

Sylvain Chareyron

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

Emmanuel Duguet, Christine Le Clainche

14-1. Renforcer la progressivité des prélèvements sociaux

Yannick L'Horty, Etienne Lehmann

La Fédération TEPP

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

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

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