



RAPPORT DE RECHERCHE

N° 2024-13

PREVENIR LES DISCRIMINATIONS PAR UNE ACTION DE FORMATION : UNE EVALUATION

LAETITIA CHALLE, SYLVAIN CHAREYRON,
YANNICK L'HORTY, PASCALE PETIT

www.tepp.eu

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

Prévenir les discriminations par une action de formation : une évaluation

Laetitia CHALLE¹, Sylvain CHAREYRON², Yannick L'HORTY³, Pascale PETIT⁴

Résumé

En France, la formation des recruteurs est souvent mise en avant comme un moyen efficace de lutte contre les discriminations et elle a été rendue obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés avec la loi Egalité et Citoyenneté du 29 janvier 2017. Dans cette étude, nous évaluons l'effet d'une action de formation qui est proche dans son contenu et son intensité de cette formation obligatoire en comparant les résultats de tests par correspondance réalisés avant et après la mise en œuvre des actions dans des entreprises traitées et des entreprises témoins de même taille, localisation et secteur d'activité. Des formations d'une durée d'une journée ont été déployées dans 213 entreprises entre 2019 et 2023 qui sont comparées à 629 entreprises témoin. Les tests qui portent sur les discriminations ethno-raciales révèlent que le niveau des discriminations est le même entre les deux groupes d'entreprises avant la mise en œuvre des actions et qu'il en va de même cinq mois après. Les résultats des double et triple différences ne montrent pas d'effet significatif de ces actions sur le niveau de discrimination à l'embauche. Ce résultat suggère que la politique publique consistant à rendre obligatoire une action de formation de faible intensité et dont le contenu est essentiellement juridique n'est pas une réponse suffisante au défi des discriminations ethno-raciales sur le marché du travail français.

Codes JEL : J7, C93

Mots clés : discrimination, accès à l'emploi, test par correspondance, action de sensibilisation

¹ Univ. Gustave Eiffel, ERUDITE (EA 437), TEPP (FR 2042), F-77454, Marne-La-Vallée, France, laetitia.challe@univ-eiffel.fr

² Univ. Paris-Est Créteil, ERUDITE (EA 437), TEPP (FR 2042), F-94000, 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 Univ. Gustave Eiffel, ERUDITE (EA 437), TEPP (FR 2042), F-77454, Marne-La-Vallée, France, pascale.petit@univ-eiffel.fr

INTRODUCTION

La recherche académique sur les discriminations s'est jusqu'à présent principalement concentrée sur leur mesure et leur interprétation en privilégiant un petit nombre de critères (le sexe, l'origine ou le lieu de résidence) et peu de domaines (essentiellement le marché du travail, plus récemment le marché du logement). Elle porte plus rarement sur les politiques publiques de lutte contre les discriminations. En particulier, les méthodes contemporaines d'évaluation expérimentale qui se sont diffusées en France depuis les années 2000 ont été très peu appliquées aux actions de lutte contre les discriminations.

Il existe une grande variété d'actions de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité : rappel de la règle de droit, sensibilisation des acteurs, formations spécifiques, informations données aux potentiels discriminés, signatures de chartes et d'engagements, labels égalité et diversité, etc. Parmi ces actions, la formation des recruteurs occupe une place centrale depuis qu'elle a été rendue obligatoire en France pour les entreprises de plus de 300 salariés, avec la loi Egalité et Citoyenneté du 29 janvier 2017. Mais ce type d'action n'a encore fait l'objet d'aucune évaluation d'impact rigoureuse. Dans le champ des actions de prévention des discriminations, les études se sont pour l'instant principalement intéressées à l'évaluation de politiques consistant à modifier le fonctionnement du marché du travail par le contrôle de l'information accessible au recruteur. L'instauration de CV anonyme en est un exemple (Behaghel, Crépon & Le Barbanchon, 2015 ; Krause, Rinne & Zimmermann, 2012), l'interdiction de demander le casier judiciaire aux candidats aux Etats-Unis en est un autre (Agan & Starr, 2018). Ce type de politique a pour l'instant montré des effets limités voire contreproductif. Certaines études ont également évalué l'effet de politiques incitatives sur la discrimination liée au lieu de résidence et obtiennent des effets positifs bien qu'également limités (Chareyron et al., 2022). Des actions plus coercitives de rappel de la loi et de menace de sanction judiciaire ont également été évaluées, essentiellement sur le marché du logement (Chareyron et al., 2023 ; Fang, Guess & Humphreys, 2019 ; Murchie, Pang & Schwegman, 2021).

Nous proposons d'évaluer les effets d'une action de formation des recruteurs sur les discriminations liées à l'origine ethnique dans l'accès à l'emploi. L'action est proche dans son contenu et son intensité de la formation obligatoire prévue par le code du travail (art. L1131-2). Elle a été mise en œuvre par l'association régionale des missions locales de la région

Provence-Alpes-Côte-d'Azur (Paca) qui propose à un ensemble d'entreprises partenaires et volontaires, qu'elles soient concernées ou non par l'obligation légale, d'accéder à une formation, d'une durée d'une journée, afin de les sensibiliser à la problématique des discriminations à l'embauche. Dans cette étude, nous exploitons également une deuxième expérimentation dont le contenu est analogue et qui a été déployée sur un territoire différent, par la mission locale de la ville de Chambéry. Ces formations ont un contenu juridique et pratique, en insistant sur le cadre légal et jurisprudentiel de prohibition des discriminations et sur les modalités d'organisation d'un recrutement conforme au principe d'égalité.

Pour mener à bien l'évaluation, nous mesurons le risque de discrimination selon la méthode expérimentale du test par correspondance. Nous réalisons une comparaison entre des entreprises où l'action de formation a effectivement été mise en œuvre et d'autres où elle n'a pas été déployée. Les entreprises du groupe témoin sont sélectionnées sur la base de leurs caractéristiques observables en termes de secteur d'activité, de taille et de localisation. Un premier test est réalisé dans le mois qui précède la formation et un deuxième test a lieu dans les quatre mois suivants. Nous testons directement les personnes qui ont assisté à la formation. Cette approche permet d'éliminer les différences inobservées invariantes dans le temps entre les deux groupes et les variations temporelles communes aux deux groupes.

Les résultats indiquent un niveau substantiel et comparable de discrimination dans les entreprises des groupes traités et témoins dans la période précédant le traitement. Les candidats suggérant par leur nom et prénom une origine maghrébine ont une probabilité inférieure d'environ 14 points de pourcentage d'obtenir une réponse positive à leur candidature par rapport à un candidat dont les noms et prénoms suggèrent une origine française. Cela correspond à un écart relatif de plus de 50%. L'écart est le même 5 mois après. Il ne semble pas avoir été affecté par la mise en œuvre des actions. Les résultats des double et triple différence ne montrent pas d'effet significatif de l'action de formation sur le niveau de discrimination. Au mieux, compte tenu de la précision des estimations, l'effet sur la variation du taux de succès des candidats potentiellement discriminés ne dépasse pas 10 points de pourcentage. L'action de formation ne permet pas de réduire significativement les discriminations à l'embauche. Ce résultat suggère fortement que la politique publique consistant à rendre obligatoire une action de formation de faible intensité et dont le contenu

est essentiellement juridique n'est pas une réponse adaptée au défi des discriminations ethno- raciales sur le marché du travail.

La première section présente les actions d'accompagnement des entreprises mises en place, la deuxième section décrit le protocole expérimental de collecte des données. La troisième section présente la stratégie empirique et la section quatre présente les résultats des estimations. Des éléments de conclusion sont donnés dans la section cinq.

1. UNE ACTION DE FORMATION POUR LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION

1.1. Le contenu de l'action

L'action de formation que nous évaluons est proche dans sa nature et son intensité de la formation obligatoire dont le principe est fixé dans le texte de LOI n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté et qui est intégré au sein du code du travail à l'article L. 1131-2. Ce dernier prévoit que « dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans ». Pour satisfaire cette obligation légale, les acteurs de la formation professionnelle proposent généralement des sessions d'une journée, en présentiel ou à distance, en e-learning. Le contenu de la formation peut être variable d'un prestataire à un autre mais correspond généralement à une introduction au cadre juridique et jurisprudentiel des discriminations et à des conseils pratiques pour organiser une opération de recrutement conforme au principe d'égalité.

L'action a été mise en œuvre par l'association régionale des missions locales de la région Provence-Alpes Côte d'Azur. Elle consiste à proposer à un ensemble d'entreprises volontaires de bénéficier d'une formation qui consiste à définir juridiquement la non-discrimination et ses domaines d'application en s'appuyant sur la règle de droit et la jurisprudence, à objectiver le déroulement d'un recrutement dans l'égalité formelle, tout en exposant le principe de neutralité de l'entreprise. La formation, d'une durée d'une journée, est destinée aux recruteurs et aux personnes impliquées dans les chaînes de recrutement, cadres de contacts, managers ou représentants des ressources humaines. Il s'agit de proposer une méthode pratique de recrutement pour prévenir toutes formes de discrimination dans le processus de recrutement dans une logique constructive et non culpabilisante axée sur la politique RH des

entreprises. Le présentiel a été utilisé sur toute la durée de l'expérimentation. Les personnes formées sont cadres de contacts, managers ou représentants des ressources humaines.

L'évaluation porte aussi sur une deuxième action d'une durée et d'un contenu analogue mise en œuvre par la mission locale de Chambéry qui propose aux personnes en charge des ressources humaines au sein d'entreprises partenaires d'être formées et accompagnées en vue de repenser l'organisation du recrutement sur la base des seules aptitudes des candidats, de construire les fiches de poste sur des critères objectifs, selon une approche tâches et compétences requises, et d'éviter d'utiliser des caractéristiques potentiellement discriminantes des candidats, telle que le prénom, le nom ou le lieu de résidence. Le dispositif de Chambéry consiste à accompagner les entreprises qui recrutent et des jeunes en amont des contacts avec les entreprises. L'accompagnement consiste en une co-construction de nouveaux processus de recrutement.

Parmi les actions de la mission locale, on peut citer :

- La construction in situ d'une fiche de poste sur des critères objectifs selon une approche tâches et compétences requises ;
- L'engagement de l'entreprise à recevoir un ou des candidats pressentis sans passer par les étapes classiques (CV, lettre de motivation) ;
- L'absence d'information sur les caractéristiques potentiellement discriminantes des candidats (prénom, nom, lieu de résidence) avant que le principe du rendez-vous ne soit acté par l'entreprise ;
- Le développement de formes d'actions collectives de recrutement innovantes (job dating atypiques, rencontres "improbables", afterwork emploi, recrutements organisés au sein de la mission locale).

Un récent document d'études de la DARES intitulé « Quelles sont les caractéristiques de l'offre de formation à la non-discrimination à l'embauche ? » (mars 2024) dresse un panorama de l'offre de formation à la non-discrimination à l'embauche depuis la promulgation de la Loi Egalité et Citoyenneté de 2017. D'ordre général, les formations sont dispensées par des acteurs divers (les OF généralistes ou spécialisés dans les RH ; spécialisés dans le domaine juridique ; associations ou cabinets spécialisés dans le domaine de la diversité et de l'inclusion et des formateurs internes) et organisées autour de deux grands axes une présentation du cadre juridique et des obligations légales en matière de non-discrimination à l'embauche et les préconisations de « bonnes pratiques » dans le recrutement. La

durée des formations est comprise entre ½ heure (il s'agit alors de e-learning ou de formations internes) et 2 jours. Elles s'adressent dans une grande majorité aux managers et aux RH.

Ces caractéristiques sont proches de la formation proposée dans les deux expérimentations. Cependant, nous ne sommes pas en mesure de savoir si les entreprises des groupes traités et témoins ont mis en place la formation obligatoire au moment des expérimentations de la ML PACA ou de la ML Chambéry. Le groupe témoin étant composé d'une grande part d'entreprise de moins de 300 salariés, il est peu probable qu'elles aient reçu cette formation dans la période, sauf peut-être les agences de recrutement concernées par la loi, quelle que soit leur taille. Nous ne sommes pas en mesure de dire s'il y a remplacement ou complémentarité entre la formation obligatoire et la formation des expérimentations.

1.2. Les effets attendus

Traditionnellement, deux explications économiques ont été données à la discrimination. La première, appelée discrimination fondée sur les préférences et formalisée par Becker (1957), est la présence d'une préférence pour l'emploi de personnes du même groupe démographique dans la fonction d'utilité de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur peut accepter d'embaucher un employé moins productif et donc accepter une réduction de son profit pour éviter d'employer une personne d'un autre groupe démographique. La deuxième explication est liée au concept de discrimination statistique formulé par Arrow (1974). Dans ce cas, face à une information imparfaite sur les candidats, les employeurs supposent que les caractéristiques inobservables des candidats d'un autre groupe démographique sont en moyenne moins avantageuses que celles du candidat de référence. Pour maximiser son profit, le recruteur favorisera, parmi les candidats présentant les mêmes caractéristiques observables, celui qui appartient au groupe de référence. Plus récemment, un autre courant d'explication suggère que les recruteurs peuvent avoir des préjugés inconscients, même s'ils essaient éventuellement de les corriger consciemment. Selon cette explication, la discrimination peut être plus élevée en cas de charges cognitives lourdes ou d'inattention à la tâche (Bertrand, Dolly Chugh & Mullainathan, 2005).

D'un point de vue théorique, une action de formation et de sensibilisation à la problématique des discriminations dans le recrutement paraît une solution appropriée pour

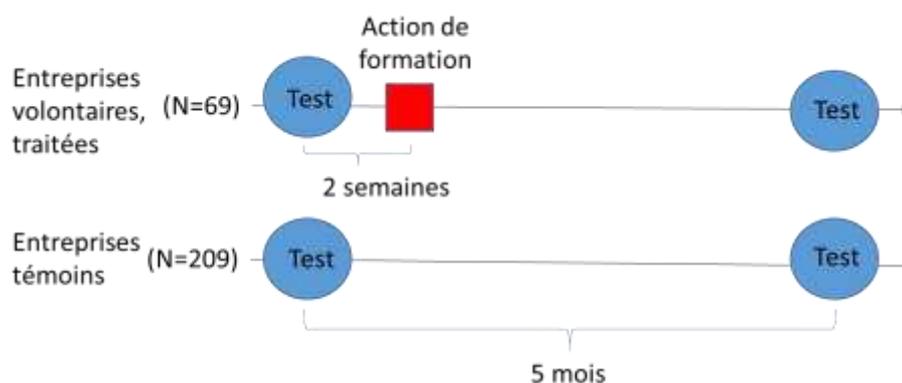
lutter contre les discriminations. Si l'on reprend la typologie précédente, il s'agit à la fois de lutter contre les discriminations implicites, liées aux pièges des stéréotypes, et contre les discriminations directes et rationnelles, par les préférences ou l'information. Au-delà d'un objectif de se conformer à la loi de non-discrimination, les formations obligatoires présentent une opportunité de professionnalisation de la fonction RH dans laquelle la diversité est un enjeu de performance : recruter la personne avec les compétences demandées. L'axe « préconisations des bonnes pratiques de recrutement » des formations aborde la notion de biais cognitifs qui peuvent être minimisés et diminuer les discriminations directes et rationnelles.

2. LE PROTOCOLE EXPERIMENTAL

2.1. Description du protocole

Notre approche consiste à comparer l'exposition aux discriminations des entreprises du groupe traité avant qu'elles ne bénéficient de l'action avec un échantillon d'entreprises comparables qui ne bénéficient pas de l'action, puis de répéter la comparaison après le déploiement des actions de formation. Pour effectuer ces comparaisons, nous utilisons des données expérimentales collectées par la méthode du test par correspondance répété. Nous réalisons ainsi deux vagues de tests dans chaque entreprise traitée et dans chaque entreprise témoin, dans le mois qui précède l'action, et dans les quatre mois suivants, comme le décrit le schéma ci-dessous (Figure 1).

Figure 1 : Protocole expérimental



On construit les identités de deux candidats à l'emploi fictifs, de même sexe, signalant pour l'un, un prénom et un nom à consonance française et pour l'autre, un prénom et un nom à

consonance maghrébine. Les prénoms et noms sont choisis parmi les plus courants en France à partir des fichiers d'état civil gérés par l'INSEE.

L'expérimentateur transmet à l'évaluateur « au fil de l'eau » les coordonnées professionnelles des salariés allant prochainement bénéficier de l'accompagnement. On identifie alors pour chaque entreprise traitée une ou plusieurs entreprises témoins (même secteur d'activité, même bassin d'emploi, effectifs comparables). Puis on identifie une profession couramment recrutée dans le secteur d'activité de l'entreprise traitée et qui figure parmi les professions en tension (source : INSEE). Pour cette profession, on retient le sexe modal des salariés à partir des données de l'enquête Emploi. La profession est modifiée entre les deux vagues de tests de correspondance pour minimiser le risque de détection de l'expérience. Le nombre d'entreprises témoins par entreprise traitée est variable (entre 1 et 9) Selon le secteur d'activité de l'entreprise traitée, il a été plus ou moins aisé de trouver des témoins respectant les critères d'effectif et de localisation. Ceci explique la variation du nombre d'entreprises témoins selon les tests. Par ailleurs, la possibilité technique d'envoyer des messages de demande d'information joue également dans ce sens.

Chacun des deux candidats fictifs adresse à l'entreprise traitée et aux entreprises témoins correspondantes un message de demande d'information sur les opportunités d'emploi dans la profession sélectionnée. Il s'agit donc d'un test par candidature spontanée (Deuchert et Kauer, 2017). Les candidatures spontanées sont un canal de recrutement à ne pas négliger. Selon l'Enquête Offre d'emploi et recrutement (OFER) conduite par le Ministère du Travail, 25% des recrutements sont issus d'une candidature spontanée en 2005 (21% en 2016). Par ailleurs, la plupart des sites d'entreprises présente, aujourd'hui, d'un formulaire de candidatures spontanées sur leur site carrière, suggérant aux candidats une possibilité de candidature par ce biais. De plus, le développement des CVthèques participe à la place qui est donnée aux candidatures spontanées comme canal de recrutement potentiel. Aucun envoi de CV n'est effectué. Nous présentons ci-dessous un exemple de messages adressées par deux candidates fictives à une même entreprise pour une profession de secrétaire.

Bonjour,
Je souhaiterais candidater à un emploi dans votre entreprise. Je suis secrétaire. Pouvez-vous me renseigner sur les possibilités et la personne à contacter ? En vous remerciant d'avance des informations que vous pourrez me transmettre.
Très cordialement
Jamila BELHADJ

Bonjour, je suis à la recherche d'un emploi de secrétaire. Pouvez-vous m'indiquer 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.
Bien cordialement
Aurélie Legrand

L'ordre d'envoi des deux demandes d'information à une même entreprise est déterminé aléatoirement. Deux précautions ont été prises pour limiter le risque de détection. Tout d'abord, lors de la vague 1 et lors de la vague 2, plusieurs jours séparent l'envoi des deux messages à une même entreprise. Ensuite, les identités des candidats fictifs ont régulièrement été modifiées. En particulier, elles sont différentes en vague 1 et en vague 2. On considère que la réponse du recruteur est négative s'il ne répond pas au message de demande d'information ou s'il indique explicitement l'absence d'opportunité d'emploi. On considère que la réponse est positive si l'employeur demande des informations supplémentaires (CV), met le candidat en contact avec le service RH, etc. On compare alors les réponses que donnent les entreprises aux demandes des deux candidats fictifs.

2.2. Taille de l'échantillon, attrition et cylindrage

Les données ont été collectées entre juin 2019 (premiers tests de la vague 1) et mai 2023 (derniers tests de la vague 2). La collecte a été interrompue pendant le premier confinement (entre mars et mai 2020). L'évaluation porte sur les entreprises qui ont pu être testées deux fois de façon satisfaisante, avant et après l'action de formation. L'échantillon cylindré comporte 213 entreprises dans le groupe traité (144 pour la région Paca et 69 pour Chambéry) et 629 entreprises dans le groupe témoin (420 pour la région Paca et 209 pour Chambéry). Les entreprises traitées et témoins sont identiques dans la vague 1 et la vague 2.

Les adresses de courrier électronique sont plus souvent celles de personnes physiques dans les entreprises du groupe traité. Dans l'exemple de Chambéry, nous disposons de 42 adresses de courrier électronique non génériques pour les 69 entreprises tests, contre 8 adresses non génériques pour les 209 témoins. Une adresse de courriel non générique nous assure que nous testons la même personne physique lors des deux vagues de test par correspondance. C'est donc le cas pour 60% des entreprises du groupe traité (contre 4% pour les entreprises du groupe témoin). Cette différence de proportion est due au fait que les entreprises témoins sont essentiellement accessibles via le remplissage d'un formulaire de contact sans connaître au préalable l'identité de la personne qui va effectivement répondre à la demande de contact.

2.3. Stratégie d'estimation

Puisque chaque entreprise du groupe traité a été appariée avec une ou plusieurs entreprises similaires placées dans le groupe de contrôle, les deux groupes d'entreprises ont des caractéristiques assez proches. Néanmoins, en l'absence de sélection aléatoire des entreprises du groupe de contrôle, il peut exister des différences de caractéristiques inobservées entre les deux groupes. Si ces caractéristiques affectent la variable de résultat (i.e. le fait qu'un candidat obtienne une réponse positive à sa candidature), estimer l'effet du traitement en comparant les écarts de taux de réponses positives entre le candidat présumé d'origine maghrébine et le candidat présumé d'origine française des deux groupes tout en contrôlant des caractéristiques observables conduirait à des résultats biaisés. Une autre possibilité serait d'observer la variation des écarts de taux de réponses positives entre candidats d'origine maghrébine et française dans le groupe traité avant et après le traitement. Néanmoins, cette estimation pourrait être biaisée par toute évolution indépendante du traitement (notamment la conjoncture) susceptible d'affecter différemment le taux de réponses positives du candidat d'origine maghrébine de celui du candidat d'origine française.

C'est pourquoi nous adoptons une stratégie d'estimation en différences-de-différences-de-différences. En comparant les variations d'écarts de taux de réponses positives entre les candidats d'origine maghrébine et les candidats d'origine française du groupe traité et du groupe témoin entre la période précédant le traitement et la période la suivant, on

élimine les différences inobservées invariantes dans le temps entre les deux groupes et les variations temporelles communes aux deux groupes. Il s'agit ainsi d'une triple différence que l'on estime à partir du modèle suivant :

$$REP_{iet} = \alpha + \beta Magh_i + \varphi Post_t + \gamma T_e \times Magh_i + \tau T_e \times Post_t + \delta T_e \times Magh_i \times Post_t + \pi X_{iet} + \mu_t + \phi_e + \varepsilon_{iet} \quad (1)$$

Où REP_{ie} est une variable dichotomique indiquant si l'entreprise e répond positivement au demandeur i à la date t . $Magh_i$ est une variable dichotomique indiquant si le candidat est d'origine maghrébine. T_e est une variable dichotomique prenant 1 si l'entreprise appartient au groupe traité et 0 sinon. $Post_t$ est une variable dichotomique prenant 1 à la période suivant le traitement et 0 à la période précédant le traitement⁵. X_{ie} correspond à l'ordre d'envoi de la candidature i à l'entreprise e . μ_t sont les effets fixes liés à la date d'envoi de la candidature (mois \times année et jour) et ϕ_e sont les effets fixes entreprises. Le coefficient associé δ associé à la variable $Maghr \times Post \times T$ capture l'effet de l'action de formation.

Cette stratégie repose sur l'hypothèse que les variations des écarts par origine de taux de réponses positives (i.e. de la discrimination envers le candidat d'origine maghrébine) auraient été similaires dans les entreprises du groupe traité et du groupe témoin en l'absence de traitement. Il ne nous est pas possible d'observer les tendances avant traitement pour conforter cette hypothèse. Par ailleurs, l'entrée dans le traitement n'est pas aléatoire et concerne principalement les entreprises du réseau de la mission locale qui sont volontaires pour participer à l'action et qui sont peut-être déjà davantage sensibilisées aux discriminations et à un nécessaire changement de pratiques. Néanmoins, plusieurs éléments viennent conforter l'idée selon laquelle cette hypothèse est respectée. Premièrement, si les entreprises sont volontaires pour participer à cet accompagnement, les recruteurs qui ont fait l'objet d'une formation dans le cadre de cet accompagnement n'étaient en général pas à l'origine de cette décision. Du point de vue d'un recruteur au sein d'une entreprise traitée, la formation est imposée par l'entreprise et non décidée librement par le recruteur. Deuxièmement, le respect de cette hypothèse est conforté par l'appariement effectué entre des entreprises du groupe traité et des entreprises similaires du groupe témoin. Comme on pourra l'observer

⁵ Le traitement ayant été administré « au fil de l'eau » il ne coïncide pas avec une date particulière.

plus bas, les entreprises des deux groupes ont, même en niveau, des comportements discriminatoires semblables en vague 1. Il apparaît dès lors peu probable qu'elles aient connu des variations de niveau de discrimination non liées à l'accompagnement différentes dans les 5 mois suivants.

3. RESULTATS

3.1. Comparaison des groupes traités et témoins avant traitement

Nous comparons dans le tableau 1 les caractéristiques des entreprises du groupe traité et du groupe témoin pour les territoires de la région Paca et de Chambéry, séparément. Les différences sont généralement faibles sauf en ce qui concerne la taille des entreprises. Les entreprises du groupe traité sont en effet significativement plus souvent des grandes entreprises que celles du groupe témoin. Cette surreprésentation des grandes entreprises dans le groupe traité est probablement liée au fait que les entreprises qui entretiennent des relations partenariales avec les missions locales ont des flux de recrutement importants et sont donc de grande taille. La possibilité technique d'envoyer des messages de demande d'information et la spécificité du secteur d'activité participent à la variation des tailles d'entreprises entre les deux groupes.

De manière générale, moins d'un quart des entreprises sont du secteur public à Chambéry et environ 13% en région Paca. Un grand nombre de secteurs d'activité sont représentés. Parmi les secteurs d'activité, on peut observer que les emplois en administration publiques représentent une part assez importante des offres. En région Paca, les agences d'intérim et les entreprises d'aide à domicile sont aussi assez présentes. Pour l'action se déroulant à Chambéry, 90% des entreprises sont localisées dans le département de la Savoie et pour l'action se déroulant en région Paca, environ 30% des entreprises sont localisées à Marseille.

Tableau 1 : Comparaison des caractéristiques des entreprises du groupe traité et du groupe témoin

	Chambéry			Paca		
	Témoin %	Traité %	Diff.	Témoin %	Traité %	Diff.
Entreprises publiques	21,5	15,9	-5,6	13,1	12,5	-0,6
Taille :						
GE	4,8	15,9	11,1***	4,0	11,8	7,8***
PME	25,8	14,5	-11,3**	24,9	31,9	7,0**
TPE	27,8	17,4	-10,4**	29,0	15,3	-13,7**
Inconnue	41,6	52,2	10,6**	42,1	41,0	-1,1
Secteur d'activité :						
Ephad	0,0	0,0	0,0	1,3	1,4	0,1
Mission locale	0,0	0,0	0,0	3,3	4,2	0,9
Agence d'intérim	0,0	0,0	0,0	14,9	13,9	-1,0
Aide à domicile	1,4	1,4	0,0	7,6	6,9	-0,7
Administration pub.	9,6	7,2	-2,4	5,8	4,2	-1,6
Accueil enfant	6,2	4,3	-1,9	3,8	4,9	1,1
Hébergement médicale	4,3	2,9	-1,4	4,0	4,9	0,9
Localisation :						
Savoie	90,9	92,8	1,9	0,0	0,0	0,0
Marseille	0,5	1,4	0,9	33,5	31,9	-1,6
Observations	418	138		794	288	

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

L'information sur la taille d'entreprise est collectée en utilisant plusieurs sites internet tels que societe.com ou infogreffe.fr. Cette information n'est pas toujours présente sur ces sites.

Les taux bruts de réponses avant et après traitement sont présentés dans le tableau 2 séparément pour le groupe d'entreprises traitées et le groupe d'entreprises témoins. Avant traitement l'écart de taux de réponses positives entre le candidat d'origine maghrébine et le candidat d'origine française est significatif au seuil de 5% dans le groupe traité et le groupe témoin.

Tableau 2 : Taux de réponses positives avant et après traitement

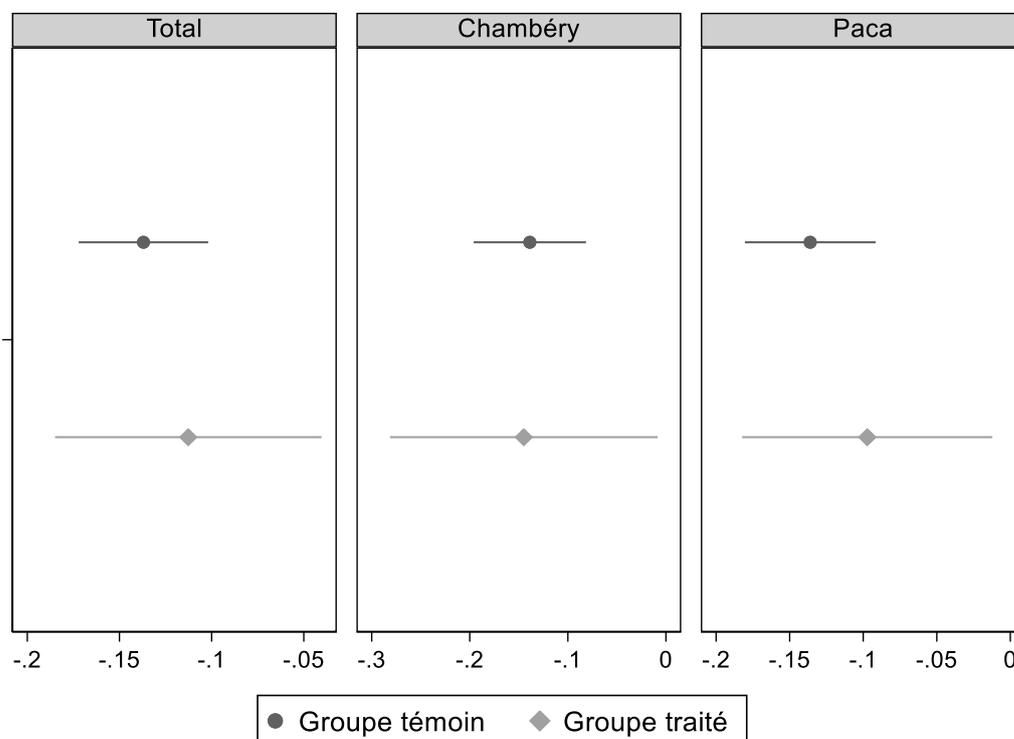
	Avant traitement	Après traitement	Différence
Groupe traité			
Origine française	46,95	40,85	-6,10
Origine maghrébine	35,68	27,23	-8,45*
Différence	-11,27**	-13,62***	
Groupe témoin			
Origine française	33,55	27,06	-6,49***
Origine maghrébine	20,29	19,76	-0,53
Différence	-13,26***	-7,30***	

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

La figure 2 présente les niveaux estimés de discrimination des entreprises du groupe traité et du groupe témoin en région Paca, à Chambéry et pour les deux territoires à la période précédant le début du traitement. Les écarts de taux de réponses positives entre le candidat d'origine maghrébine et le candidat d'origine française sont significativement différents de 0 au seuil de 5% dans chacun des territoires et chacun des groupes. Les niveaux de discrimination ne sont cependant pas significativement différents entre les entreprises du groupe traité et du groupe témoin.

Bien qu'elles diffèrent par leurs tailles, les entreprises du groupe traité et du groupe témoin partagent donc des caractéristiques et des comportements discriminatoires similaires. Une comparaison des écarts de taux de réponses positives entre le candidat d'origine maghrébine et le candidat d'origine françaises après la survenue du traitement pourrait donc donner des résultats non biaisés. Il apparaît cependant plus prudent d'éliminer les éventuelles différences inobservées en comparant les variations d'écarts de taux de réponses positives.

Figure 2 : Comparaison des niveaux de discrimination entre le groupe traité et le groupe témoin



Notes : les intervalles de confiance à 95% sont présentés. Les coefficients estimés $\hat{\beta}$ sont obtenus à partir d'estimations par moindres carrés ordinaire du modèle $REP_{iet} = \alpha + \beta Magh_i + \varepsilon_{iet}$ sur la période précédant le traitement. Source : Diademe testing, TEPP-CNRS.

3.2 Différences-de-différences

Le tableau 2 permet également d'obtenir un premier aperçu des variations de taux de réponses positives obtenues par les deux candidats entre la période précédant le traitement et la période suivant le traitement. Le taux de réponses positives du candidat d'origine française diminue significativement entre les deux vagues dans le groupe témoin mais pas dans le groupe traité. Le taux de réponses positives du candidat d'origine française diminue, bien que de manière faiblement significative, dans le groupe traité mais pas dans le groupe témoin. Ces éléments ne suggèrent pas de réduction substantielle de la discrimination dans le groupe traité par rapport au groupe témoin.

Le tableau 3 présente les estimations par moindres carrés ordinaire de l'équation (1). Les colonnes (1) et (2) présentent les estimations réalisées sur tout l'échantillon, les colonnes (3) et (4) sur les observations relatives au territoire de Chambéry et les colonnes (5) et (6) sur les observations relatives à la région Paca. En colonnes (2), (4) et (6), l'ordre d'envoi est inclus dans les contrôles sans que les résultats ne s'en trouvent fortement modifiés.

Les résultats montrent la présence d'une discrimination significative et de grande ampleur dans le groupe témoin à la période précédant le traitement. Le candidat dont le nom et le prénom évoque une origine maghrébine possède une probabilité d'obtenir une réponse positive inférieure de 14,4 points de pourcentage au candidat présumé d'origine française. Le taux de réponses positives étant d'environ 27% dans le groupe témoin à la période précédant le traitement, cela correspond en termes relatifs à une pénalité de plus de 50% envers le candidat d'origine maghrébine. Cette pénalité se situe dans l'ordre de grandeur, bien que dans la fourchette haute, des résultats obtenus par les études précédentes qui se sont intéressées à la discrimination liée à l'origine ethnique dans l'accès à l'emploi. En France, des études récentes montrent que la pénalité envers les candidats d'origine nord-africaine est d'environ 30% (Chareyron et al., 2022). Aux États-Unis, Bertrand & Mullainathan (2004) ont trouvé une différence de 33% dans le taux de réponse entre un candidat blanc et un candidat afro-américain. En Belgique, Baert et al. (2015) obtiennent 31% de réponses en moins pour le candidat turc que pour le candidat flamand.

Aucune variation significative du niveau de discrimination n'apparaît en revanche après le traitement ou entre le groupe témoin et le groupe traité, au seuil de 5%. En particulier le coefficient estimé associé à la variable $Maghr \times Post \times T$, qui capture l'effet de l'action de formation, n'est pas significatif au seuil de 5%.

L'absence de significativité du coefficient estimé pourrait néanmoins être dû à un manque de puissance statistique plutôt qu'à une réelle absence d'effet du traitement. Par conséquent, nous cherchons maintenant à savoir si ces résultats peuvent être interprétés comme l'absence d'effet de l'action de formation. Pour ce faire, nous calculons les intervalles de confiance à 95%. Les résultats sont présentés dans le tableau A1 en annexe. S'il paraît peu probable que l'effet de la formation soit négatif, c'est-à-dire qu'il augmente le niveau de discrimination, en regardant la limite supérieure de l'intervalle de confiance, nous pouvons raisonnablement exclure un effet supérieur à 8,1 points de pourcentage. Avec un taux de réponses positives moyen de 14,4 points de pourcentage, cela correspond à une réduction maximale de discrimination de 59% en termes relatifs. L'effet estimé de l'action est donc peu précis et il n'est pas possible d'exclure un effet non négligeable de la formation sur les discriminations.

Tableau 3 : Effet de l'action de formation

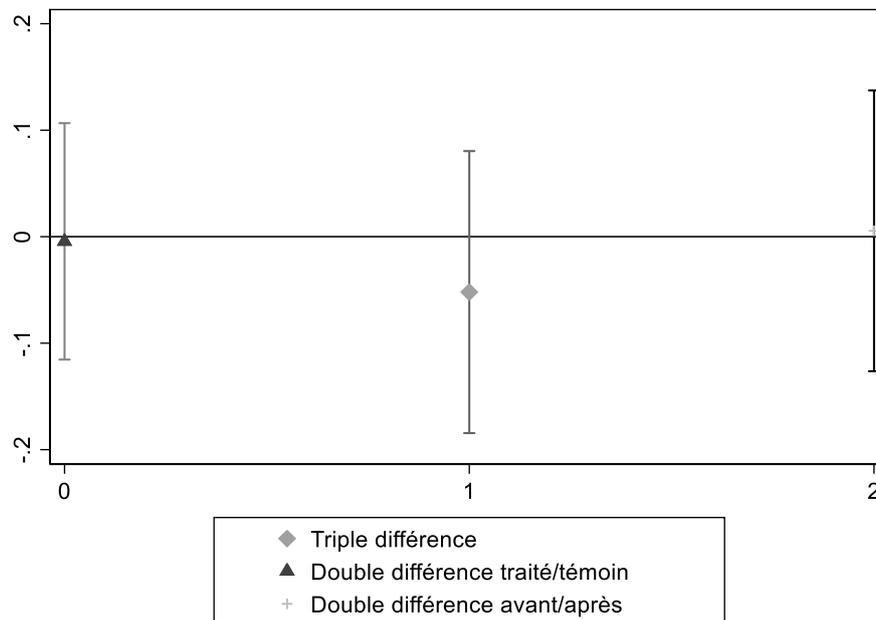
VARIABLES	(1)	(2)	Chambéry		Paca	
			(3)	(4)	(5)	(6)
<i>Maghr</i>	-0,144*** (0,024)	-0,144*** (0,024)	-0,178*** (0,043)	-0,179*** (0,043)	-0,082** (0,037)	-0,086** (0,037)
<i>Maghr × T</i>	0,043 (0,047)	0,044 (0,047)	0,026 (0,094)	0,028 (0,094)	-0,012 (0,069)	-0,010 (0,068)
<i>Post</i>	0,061 (0,118)	-0,046 (0,143)	-0,302 (0,259)	-0,149 (0,279)	0,041 (0,150)	-0,333* (0,187)
<i>Maghr × Post</i>	0,035 (0,033)	0,036 (0,033)	-0,014 (0,062)	-0,011 (0,062)	0,009 (0,049)	0,018 (0,049)
<i>T × Post</i>	0,003 (0,052)	-0,003 (0,051)	-0,056 (0,108)	-0,040 (0,106)	-0,025 (0,070)	-0,065 (0,072)
<i>Maghr × Post × T</i>	-0,050 (0,068)	-0,052 (0,068)	0,037 (0,133)	0,034 (0,132)	-0,034 (0,092)	-0,035 (0,090)
Date E.F.	X	X	X	X	X	X
Entreprise E.F.	X	X	X	X	X	X
Ordre d'envoi		X		X		X
Observations	3 268	3 268	1 106	1 106	2 162	2 162
R2	0,087	0,088	0,174	0,176	0,092	0,097

*Notes : *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,1$. Les erreurs types groupées au niveau de l'entreprise sont indiquées entre parenthèses. Source : Diademe testing, TEPP-CNRS.*

Comme indiqué plus haut, du fait de l'appariement des entreprises traitées avec des entreprises aux caractéristiques proches pour constituer le groupe témoin, les deux groupes partagent des caractéristiques et des comportements discriminatoires similaires avant la survenue du traitement. Une alternative à la stratégie d'estimation en triple différence pourrait donc être de comparer les écarts de taux de réponses positives entre le candidat d'origine maghrébine et le candidat d'origine française après la survenue du traitement. De même, dans la mesure où il apparaît peu probable qu'un choc ait pu affecter différemment les taux de réponses positives des candidats d'origine maghrébine et française entre les deux périodes, une autre possibilité pourrait être de comparer l'évolution des écarts de taux de réponses entre les deux candidats entre la période précédant et la période suivant l'action de formation. En effet, si elle présente des avantages en termes d'identification, l'estimation par triple différence a l'inconvénient d'avoir une puissance statistique réduite.

On compare donc les résultats obtenus en colonne (2) du tableau 1 avec ceux obtenus par double différence en coupe transversale (comparaison traité/témoin après traitement) et la double différence temporelle (comparaison avant/après du groupe traité). La figure 3 présente les effets estimés du traitement obtenus à partir de ces trois stratégies différentes. Dans tous les cas, l'effet estimé n'est pas significatif au seuil de 5% et les coefficients estimés sont généralement très proches de 0. Néanmoins, si l'estimation par comparaison en niveau du groupe traité au groupe témoin est un peu plus précise que les autres, les bornes hautes des intervalles de confiance ne permettent pas d'exclure un effet de l'action inférieur à 10 points de pourcentage, ce qui correspond à un effet relatif de près de 60%

Figure 3 : Comparaison des coefficients estimés obtenus à partir des double et triple différence



Notes : Triple différence correspond au coefficient estimé associé à la variable $Maghr \times Post \times T$ de l'équation (1). Comparaison traité/témoin correspond au coefficient estimé associé à la variable $Maghr \times T$ de l'équation (1), estimé sur l'échantillon des entreprises testées après le traitement. Comparaison avant/après correspond au coefficient estimé associé à la variable $Maghr \times Post$ de l'équation (1), estimée sur l'échantillon des entreprises appartenant au groupe traité.

4. CONCLUSION

La formation des recruteurs est en France la principale action publique utilisée pour lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi. Elle a d'ailleurs été rendue obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés avec la loi Egalité et Citoyenneté du 29 janvier 2017.

Dans cette étude, nous évaluons l'effet d'actions qui sont proches dans leur contenu et leur intensité de cette formation obligatoire. Mais les résultats obtenus à partir de différences-de-différences sur données expérimentales ne confirment pas leur efficacité. La discrimination envers le candidat d'origine maghrébine, présente avant le traitement, n'est pas significativement réduite par les actions de formation 5 mois après leur mise en œuvre.

La taille de l'échantillon et en particulier le nombre limité d'entreprises présentent dans le groupe traité ne permet cependant pas d'être certain de détecter un effet faible ou même modéré de ces actions. Il est seulement possible de conclure que ces actions ne sont pas de nature à faire disparaître la discrimination ou même à la réduire de plus de 60%. Ce résultat suggère que la politique publique consistant à rendre obligatoire une action de

formation de faible intensité et dont le contenu est essentiellement juridique n'est pas une réponse suffisante au défi des discriminations ethno-raciales sur le marché du travail. Il conviendrait soit de renforcer l'intensité des actions de formation, en augmentant la durée des sessions ou leur fréquence, soit de changer la nature de ces actions afin qu'elles puissent effectivement changer les comportements, soit encore de leur ajouter des interventions complémentaires.

La deuxième limite tient au fait que les résultats sont potentiellement conditionnés par le délai laissé entre le déroulement de l'action de formation et la deuxième vague de tests. La temporalité de 5 mois sur laquelle porte cette étude peut être trop longue pour détecter un effet à très court terme des actions.

Finalement, cette évaluation examine si les recruteurs réservent les mêmes suites à des demandes d'information sur des opportunités d'emploi, selon l'origine supposée d'un candidat. Elle n'est pas en mesure de rendre compte d'une discrimination aux étapes ultérieures du processus de recrutement. La mise en évidence de discrimination à l'étape de demandes d'information est toutefois répandue et utilisée dans d'autres travaux (Anne et al. 2022 sur le marché du travail; Bunel et al. 2021 et Le Gallo et al. 2020 sur le marché du logement).

RÉFÉRENCES

Agan, A. & Starr, S. (2018), « Ban the Box, Criminal Records, and Racial Discrimination: A Field Experiment* », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 133, n°1, pp. 191-235. <https://doi.org/10.1093/qje/qjx028>

Anne, D., Chareyron, S., Leborgne, M., L'Horty, Y. & Petit, P. (2022), « Discriminations dans l'accès à l'emploi : une exploration localisée en pays Avesnois », *Revue d'Économie Régionale & Urbaine*, vol. Juin, n°3, pp. 413-430. <https://doi.org/10.3917/reru.223.0413>

Arrow, K.J. (1974), « Discrimination in Labor Markets », in Princeton University Press, pp. 1-33. <https://doi.org/10.1515/9781400867066-003>

Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N. & Vandamme, C. (2015), « Is There Less Discrimination in Occupations Where Recruitment Is Difficult? », *ILR Review*, vol. 68, n°3, pp. 467-500. <https://doi.org/10.1177/0019793915570873>

Becker, G.S. (1957), *The Economics of Discrimination.*, University of Chicago Press.

Becker, G.S. (1968), « Crime and Punishment: An Economic Approach », *Journal of Political Economy*, vol. 76, n°2, pp. 169-217.

Behaghel, L., Crépon, B. & Le Barbanchon, T. (2015), « Unintended Effects of Anonymous Résumés », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 7, n°3, pp. 1-27. <https://doi.org/10.1257/app.20140185>

Bertrand, M., Dolly Chugh & Mullainathan, S. (2005), « Implicit Discrimination », *The American Economic Review*, vol. 95, n°2, pp. 94-98.

Bertrand, M. & Mullainathan, S. (2004), « Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination », *American Economic Review*, vol. 94, n°4, pp. 991-1013. <https://doi.org/10.1257/0002828042002561>

Bunel, M., L'Horty, Y., Parquet, L. du & Petit, P. (2021), « La discrimination liée à l'origine, sur le marché du logement à Paris », *Revue française d'économie*, vol. XXXVI, n°1, pp. 185-219. <https://doi.org/10.3917/rfe.211.0185>

Chareyron, S., Challe, L., L'Horty, Y. & Petit, P. (2022), « Can subsidies paid directly to employers reduce residential discrimination in employment? An assessment based on serial field experiments », *Urban Studies*, vol. 59, n°6, pp. 1202-1218. <https://doi.org/10.1177/00420980211006033>

Chareyron, S., L'Horty, Y., Mbaye, S. & Petit, P. (2023), « Reducing ethnic discrimination through formal warning: Evidence from two combined field experiments », *Regional Science and Urban Economics*, vol. 98, pp. 103850. <https://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2022.103850>

Fang, A.H., Guess, A.M. & Humphreys, M. (2019), « Can the Government Deter Discrimination? Evidence from a Randomized Intervention in New York City », *The Journal of Politics*, vol. 81, n°1, pp. 127-141. <https://doi.org/10.1086/700107>

Krause, A., Rinne, U. & Zimmermann, K.F. (2012), « Anonymous job applications in Europe », *IZA Journal of European Labor Studies*, vol. 1, n°1, pp. 5. <https://doi.org/10.1186/2193-9012-1-5>

Le Gallo, J., L'Horty, Y., Du Parquet, L. & Petit, P. (2020), « Discrimination in Access to Housing: A Test on Urban Areas in Metropolitan France », *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, n°513, pp. 27-45. <https://doi.org/10.24187/ecostat.2019.513.2004>

Murchie, J., Pang, J. & Schwegman, D.J. (2021), « Can information help Lakisha and Jamal find housing? Evidence from a low-cost online experiment of landlords », *Regional Science and Urban Economics*, vol. 90, pp. 103712. <https://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2021.103712>

Deuchert, E., Kauer, L. (2017). Subventions à l'embauche et handicap: les enseignements d'une expérience à petite échelle. *Revue internationale du Travail*, 156(2), 299-317.

Annexe

Tableau A1 : Effet de l'action de formation (avec intervalle de confiance)

VARIABLES	(1)	(2)	Chambéry		Paca	
			(3)	(4)	(5)	(6)
<i>Maghr × Post × T</i>	-0,050 (0,068)	-0,052 (0,068)	0,037 (0,133)	0,034 (0,132)	-0,034 (0,092)	-0,035 (0,090)
<i>IC inf.</i>	-0,183	-0,185	-0,224	-0,225	-0,214	-0,211
<i>IC sup.</i>	0,083	0,081	0,298	0,293	0,146	0,141
<i>Effet relatif max.</i>	0,61	0,59	1,67	1,64	1,52	1,47
Date E.F.	X	X	X	X	X	X
Entreprise E.F.	X	X	X	X	X	X
Ordre d'envoi		X		X		X
Observations	3 268	3 268	1 106	1 106	2 162	2 162
R2	0,087	0,088	0,174	0,176	0,092	0,097

Notes : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$. Les erreurs types groupées au niveau de l'entreprise sont indiquées entre parenthèses. L'effet relatif maximum est obtenu en divisant la borne haute de l'intervalle de confiance par le niveau de discrimination dans le groupe témoin à la période précédant le traitement. Ces niveaux correspondent à la première ligne du tableau 3 (13,6% en colonne (1)).

Source: Diademe testing, TEPP-CNRS.

TEPP Rapports de Recherche 2024

24-12. Discrimination à l'embauche des femmes voilées en France : un test sur l'accès à l'apprentissage

Denis Anne, Amynata Bagayoko, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

24-11. Les discriminations ne prennent pas de vacances : Un état des lieux dans l'hébergement de loisir

Denis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

24-10. Peut-on parler de discriminations dans l'accès à l'école?

Denis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

24-9. Discriminations, une exception culturelle?

Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

24-8. L'apport de données localisées pour évaluer l'empreinte économique d'une université : Une application à l'université Gustave Eiffel

Laetitia Challe, Yannick L'Horty

24-7. Les discriminations à l'embauche dans l'enseignement supérieur et la recherche

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

24-6. La mobilité professionnelle des personnes en situation de handicap : une étude de cas sur l'établissement public de la Caisse des Dépôts

Yannick L'Horty, François Maheu

24-5. Quelles préférences spatiales pour la localisation des parcs éoliens en mer ?

François-Charles Wolff, Pierre-Alexandre Mahieu, Brice Trouillet, Alexia Pigeault, Nicolas Rollo

24-4. Télétravailler : du choc de la pandémie à son adoption durable

Serge Blondel, Loïc Corven, François Langot, Jonathan Sicsic

24-3. Sélection à l'entrée en master : les effets de l'origine et de la religion

Denis Anne, Sylvain Chareyron, Berlanda Desuza Fils-Aimé, Yannick L'Horty

24-2. Discriminations dans l'accès aux associations sportives : les effets du genre, de l'origine et du revenu

Denis Anne, Florian Moussi-Beylie

24-1. L'indice de diversité patronymique : enjeux, principes et applications

Moussa Kheddache, Yannick L'Horty

TEPP Rapports de Recherche 2023

23-13. La taxation du capital : pourquoi ? Comment ?

Etienne Lehmann

23-12. Pénalités périphériques et accès à l'emploi

Yannick L'Horty

23-11. Un modèle d'équilibre général calculable pour analyser les effets de la transition énergétique à La Réunion

Avotra Narindranahary, Olivia Ricci

23-10. Les inégalités économiques et sociales dans les Outre-Mer français : un héritage de l'histoire et des institutions coloniales

Jean-François Hoarau

23-9. Programme "Passeport Compétences / Badges numériques" Régions Bourgogne-Franche-Comté et Normandie

Equipe porteuse : Crem Caen, Tepp

23-8. Inégalités de niveau de vie en Nouvelle-Calédonie, l'impact du nickel : mesure et décomposition

Frédéric Chantreuil, Isabelle Lebon, Héloïse Rozier

23-7. Analyse de l'Impact économique Local des établissements caennais d'Enseignement Supérieur et de Recherche

Frédéric Chantreuil, Isabelle Lebon, Samuel Lerestif

23-6. Décomposition des inégalités liées au genre au sein de la fonction publique

Mathieu Bunel, Frédéric Chantreuil, Frédéric Gavrel, Jean-Pascal Guironnet, Isabelle Lebon

23-5. Qu'avons-nous appris en évaluant les accélérateurs de BPI France ?

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

23-4. Sélection à l'entrée en master : les effets du genre et de l'origine

Sylvain Chareyron, Berlanda Desuza Fils-Aimé, Yannick L'Horty

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

17-9. Reprendre une entreprise : Une alternative pour contourner les discriminations sur le marché du travail

Souleymane Mbaye

17-8. 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

17-7. 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

17-6. 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

17-5. Evaluer une action intensive pour l'insertion des jeunes: le cas du Service Militaire Volontaire

Dennis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

17-4. 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

17-3. La faiblesse du taux d'emploi des séniors: Quels déterminants?

Laetitia Challe

17-2. 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

17-1. 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'Ile-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 à l'Université Paris-Est Créteil et à l'Université 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-Paris Saclay ;
- 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 Paris-Saclay ;
- Le **Groupe d'Analyse des Itinéraires et des Niveaux Salariaux, GAINS**, équipe d'accueil n°2167 rattachée à Le Mans Université ;
- 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 Nantes Université ;
- Le **Laboratoire interdisciplinaire d'étude du politique Hannah Arendt - Paris-Est, LIPHA-PE**, équipe d'accueil n°7373 rattachée à l'Université Paris-Est Créteil et à l'Université Gustave Eiffel ;
- Le **Centre d'Economie et de Management de l'Océan Indien, CEMOI**, équipe d'accueil n°13, rattachée à l'Université de la Réunion ;
- Le **Laboratoire d'économie de Poitiers, LÉP**, équipe d'accueil n°2249, rattachée à l'Université de Poitiers ;
- L'UMR **Structures et marchés agricoles, ressources et territoires, SMART**, unité mixte de recherche n°1302, rattachée à l'INRAE et à l'Institut Agro Rennes-Angers ;
- Le **Centre de recherche en économie et en droit sur le développement insulaire, CREDDI**, équipe d'accueil n°2438, rattachée à l'Université des Antilles.

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.