



RAPPORT DE RECHERCHE

N° 2022-6

DISCRIMINATIONS DANS L'ACCES A L'EMPLOI : LES EFFETS CROISES DU GENRE, DE L'ORIGINE ET DE L'ADRESSE

SYLVAIN CHAREYRON, YANNICK L'HORTY, PASCALE PETIT

www.tepp.eu

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

Discriminations dans l'accès à l'emploi : Les effets croisés du genre, de l'origine et de l'adresse

Sylvain CHAREYRON¹, Yannick L'HORTY², Pascale PETIT³

Septembre 2022

Résumé

Alors que la plupart des tests de discrimination dans l'accès à l'emploi se concentrent sur un motif unique et sont réalisés à une échelle régionale ou nationale, cette étude présente les résultats d'un test multicritère permettant de croiser les effets du genre, de l'origine et de l'adresse, à l'échelle de l'ensemble des entreprises d'un territoire délimité : la Métropole Européenne de Lille, qui réunit 95 communes et plus d'un million d'habitants. Le test a été réalisé pour le domaine professionnel des assistants de gestion, sur un échantillon de 3 000 recruteurs tirés au sort au sein de l'ensemble des unités légales de la zone, auxquelles nous avons adressé 6 000 candidatures au début du mois d'octobre 2021.

Les résultats mettent en évidence plusieurs configurations de discriminations conditionnelles, qui n'apparaissent qu'au croisement de certains critères. Alors que les données agrégées indiquent que les femmes sont favorisées dans l'accès à ces emplois, par ailleurs fortement féminisés et que les discriminations à l'origine sont faibles, la prise en compte des effets croisés modifie le tableau d'ensemble. Pour les candidats masculins, les discriminations selon l'origine existent, mais uniquement pour ceux qui résident dans des quartiers prioritaires. Les femmes maghrébines sont quant à elles victimes de discrimination selon l'origine, quel que soit leur quartier de résidence. Le fait de vivre en quartiers prioritaires constitue un avantage pour les candidats d'origine française, sans doute du fait des Emplois Francs généralisés et renforcés en 2021. Cette prime à l'embauche pour les habitants des quartiers ne bénéficie cependant pas aux candidats d'origine maghrébine. Ces résultats plaident pour cibler davantage les actions de lutte contre les discriminations sur les populations discriminées dans les territoires défavorisés.

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

Mots clés : discrimination, emploi, test de correspondance

Cette étude s'inscrit dans le cadre du projet « Mesure LOcales des Discriminations » (MELODI) et a bénéficié du soutien de la Métropole Européenne de Lille et de la préfecture de la région Haut-de-France. Nous remercions Virginie Tchoffo-Djomkouo (MEL), Déborah Facon (Défenseur des Droits), Hélène Schaeffer (Pôle Emploi), Lionel Le Rhun (Face), Karima Elkhadiri (IREV) et tous les membres du comité de pilotage pour leurs remarques et leur accompagnement. Nous remercions aussi Denis Anne, Mathilde Leborgne, François Maheu et Isabelle Walraevens pour leur aide dans la collecte des données.

¹ UPEC, ERUDITE (EA 437), TEPP (FR 2042), F-77454, Créteil, sylvain.chareyron@u-pec.fr

² Univ Gustave Eiffel, ERUDITE (EA 437), TEPP (FR 2042), F-77454, Marne-La-Vallée, France, yannick.lhorty@univ-eiffel.fr

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

INTRODUCTION

Les travaux académiques consacrés à la mesure des discriminations dans l'accès à l'emploi privilégient largement les tests par correspondance qui consistent à comparer les chances de succès de deux candidats à l'embauche fictifs, semblables en tous points à l'exception d'une caractéristique dont on veut quantifier l'effet (Riach et Rich, 2002 ; Bertrand et Duflo, 2017 ; Neumark, 2018). Parmi l'ensemble des critères de discriminations prohibés par le droit, les tests se focalisent généralement sur un unique motif. Dans sa revue systématique de 90 études publiées en anglais utilisant la méthode du test de correspondance réalisées entre 2005 et 2016, Baert (2017) parvient à recenser seulement 9 études qui ne sont pas mono-critère. Ces rares études considèrent, le plus souvent, deux motifs de discrimination: sexe et origine (Agerström et al., 2012 ; Berson, 2012) ; sexe et âge (Albert et al., 2011) ; origine et statut marital (Arceo-Gomez et Campos-Vazques, 2014) ; religion et origine (Pierné ; 2013) ; richesse et religion (Banerjee et al., 2009) ; orientation sexuelle et apparence physique (Patacchini et al., 2015) ; apparence physique et handicap (Stone et Wright, 2013). On peut ajouter à ce recensement une étude publiée en français, qui croise sexe et origine (Petit et al., 2013). Baert (2017) ne recense qu'une seule étude consacrée à plus de deux critères. Il s'agit du travail de Capéau et al. (2012), qui mesure des discriminations selon l'âge, le sexe, le handicap et l'origine, sans croiser ces critères⁴. On peut évoquer enfin l'étude de L'Horty et al. (2011) publié en français, qui croise les trois critères de l'origine, du sexe et du lieu de résidence.

Le constat est donc celui d'un déficit d'études croisant plusieurs critères de discrimination. Alors que le thème de l'intersectionnalité est très présent dans les débats publics, depuis l'article séminal de Kimberlé Crenshaw (1989) consacré à la situation des femmes noires et précaires aux Etats-Unis, il est pratiquement absent dans la littérature empirique consacrée à la mesure expérimentale des discriminations sur le marché du travail. Sa traduction quantitative renvoie pourtant à un contenu empirique clair. Par exemple, si α est la pénalité subie par une femme dans un domaine donné et que β est la pénalité subie par une personne d'origine étrangère, la question est de déterminer si les femmes d'origine étrangère subissent une pénalité différente de $\alpha + \beta$. Dans la littérature empirique, on parle aussi d'effet d'interaction (ou effet joint) et l'on distingue les cas d'additivité stricte (la pénalité subie est exactement de $\alpha + \beta$), de sur-additivité (la pénalité dépasse $\alpha + \beta$) et de sous-additivité (la pénalité est inférieur à $\alpha + \beta$). L'enjeu est essentiel du point de vue du ciblage des politiques publiques puisqu'il s'agit de déterminer de façon précise les caractéristiques des populations victimes de discrimination et l'ampleur de leurs préjudices.

⁴ Dans un test de correspondance à deux critères, par exemple le sexe et le lieu de résidence (quartier neutre vs quartier prioritaire), on peut mesurer des discriminations avec trois candidats fictifs (référence/homme en quartier neutre, femme en quartier neutre, homme en quartier prioritaire) mais il en faut quatre pour mesurer des effets croisés (en ajoutant une femme en quartier prioritaire. On parle de « protocole saturé » pour désigner ce type d'expérience où tous les cas possibles sont testés.

En France, la seule politique publique de portée nationale qui intègre explicitement la problématique de la lutte contre les discriminations est la politique de la ville. La loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine stipule que « la politique de la ville s'inscrit dans une logique de retour à une égalité entre les territoires et d'accès aux droits des habitants qui y résident ». Elle « concourt à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la politique d'intégration et à la lutte contre les discriminations dont sont victimes les habitants des quartiers défavorisés, notamment celles liées au lieu de résidence et à l'origine réelle ou supposée ». L'administration chargée de sa mise en œuvre, l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires, cible particulièrement l'origine réelle ou supposée et l'adresse (du fait de leur primauté dans les vécus discriminatoires mis en avant par les habitants des quartiers), ainsi que les critères du genre et de l'âge (égalité entre les femmes et les hommes et jeunesse sont par ailleurs des enjeux transversaux du contrat de ville).

Les actions territoriales de lutte contre les discriminations supposent un engagement des acteurs locaux sur un ou plusieurs des domaines visés par la loi (l'emploi, le logement, ...), et sur un ou plusieurs critères (le sexe, l'origine, ...). Pour les territoires concernés par la politique de la ville, cet engagement est matérialisé par la signature d'un plan territorial de lutte contre les discriminations (PTLCD). Aux mesures prévues par ces plans, a été ajouté le dispositif des Emplois Francs, qui est une subvention donnée au employeurs qui recrutent un demandeurs d'emploi résidant dans un quartier prioritaire. Expérimenté à partir d'avril 2018, et généralisé en janvier 2020, l'aide⁵ est de 15 000 € sur trois ans pour une embauche en CDI et de 5 000 € sur deux ans pour un CDD. Ce dispositif est présenté par l'ANCT comme « une réponse forte et innovante aux discriminations à l'emploi au sein des quartiers prioritaires ».

L'originalité de cette étude est triple. Tout d'abord, elle s'appuie sur un test de discrimination multicritères permettant de croiser les effets du genre, de l'origine et du lieu de résidence des candidats à l'embauche. Ensuite, le test est réalisé sur un espace géographique déterminée, celui des 95 communes composant la Métropole Européenne de Lille, où résident plus d'un million d'habitants. Nous nous situons ainsi au sein du département du Nord qui a été territoire d'expérimentation des Emplois Francs depuis avril 2018 et qui est, fin 2021, au moment où les données ont été collectées, le département de France qui compte le plus grand nombre de contrats Emplois Francs. Enfin, contrairement aux tests classiques réalisés en réponse à des offres d'emploi, qui introduisent de la sélection parmi les offres et les recruteurs et s'expose à des biais potentiels, le test repose sur des candidatures spontanées auprès d'un échantillon représentatif des entreprises locales. L'échantillon est composé de 3 000 entreprises et organisations tirées au sort au sein de l'ensemble des unités légales présentes dans la zone de test. A la fin du mois d'octobre 2021, nous avons fait parvenir 6 000 candidatures spontanées à ces employeurs permettant de mesurer des discriminations

⁵ Dans le cadre des mesures d'urgence et du plan « 1 jeune, 1 solution », ces montants ont été portés respectivement à 17 000 € et 8000 € si l'embauche concerne un demandeur de moins de 26 ans (dispositif « emploi franc + »), entre le 15 octobre 2020 et le 31 décembre 2021.

à raison d'une origine présumée maghrébine et d'un lieu de résidence en quartier prioritaire, à la fois pour des hommes et des femmes.

Les résultats confirment et étendent ceux de notre étude pilote réalisée avec un protocole proche sur la communauté d'agglomération de Maubeuge-Val-de Sambre (Anne *et al.*, 2022). Nous mettons en évidence plusieurs configurations de discriminations conditionnelles, qui n'apparaissent qu'au croisement de certains critères. Sans tenir compte de ces effets croisés, les données indiquent que les femmes sont favorisées dans l'accès à ces emplois d'assistants de gestion et de secrétariat, par ailleurs fortement féminisés et que les discriminations à l'origine sont faibles. En prenant en compte les effets croisés, les discriminations selon l'origine existent pour les hommes, mais uniquement pour ceux qui résident dans des quartiers prioritaires. Les femmes maghrébines sont quant à elles victimes de discrimination selon l'origine quel que soit leur quartier de résidence. Le fait de vivre en quartiers prioritaires constitue un avantage pour les candidats d'origine française, sans doute du fait des Emplois Francs. Cette prime à l'embauche pour les habitants des quartiers ne bénéficie cependant pas aux candidats d'origine maghrébine, qui sont les seuls à être pénalisés lorsqu'ils résident en quartier prioritaire.

La première section présente le protocole expérimental de collecte des données. La section suivante présente les résultats qui sont discutés dans la section 3. Nous concluons dans la section 4.

1. PROTOCOLE DE COLLECTE DES DONNEES

Nous reprenons le protocole expérimenté dans notre étude pilote (Anne *et al.* 2022) en effectuant un petit nombre de changements que nous signalons. Le test de correspondance n'est pas réalisé en réponse à des offres d'emploi publiés par les entreprises, mais sous forme de demandes d'information en amont d'un dépôt de candidature. Les correspondances envoyées par les candidats fictifs sont de simples courriels de prise de contact adressés à un employeur pour solliciter des informations sur la procédure de sélection des candidatures ou sur l'existence de postes vacants dans l'entreprise. Cette variante ne requiert pas de produire de CV et présente donc l'avantage de tester un éventail beaucoup plus large d'emplois, sans introduire de biais de sélection dans le choix des professions, ce qui permet de fournir des résultats sur des données représentatives. L'embauche de salariés par candidature spontanée n'est pas rare en France. Les candidats utilisent fréquemment ce canal (en 2017, 41% des entreprises de plus de 50 salariés reçoivent plus de 100 candidatures spontanées par an) et les entreprises prennent généralement en compte leurs candidatures (en 2017, 64% des employeurs ont déclaré utiliser les candidatures spontanées⁶). Par ailleurs, 68% de ces candidatures sont faites par courrier électronique. En contrepartie, elle fournit une image partielle de l'accès à l'emploi. Un recruteur peut répondre à une demande d'information, mais

⁶ Etude Pôle emploi, « La place du numérique dans la recherche de candidats par les employeurs » (2017).

discriminer au stade de la sélection des CV ou lors de l'entretien d'embauche. Pour autant, une différence de réponse entre deux demandes d'information qui ne se distinguent que sur la base d'un critère prohibé est une discrimination.

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

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

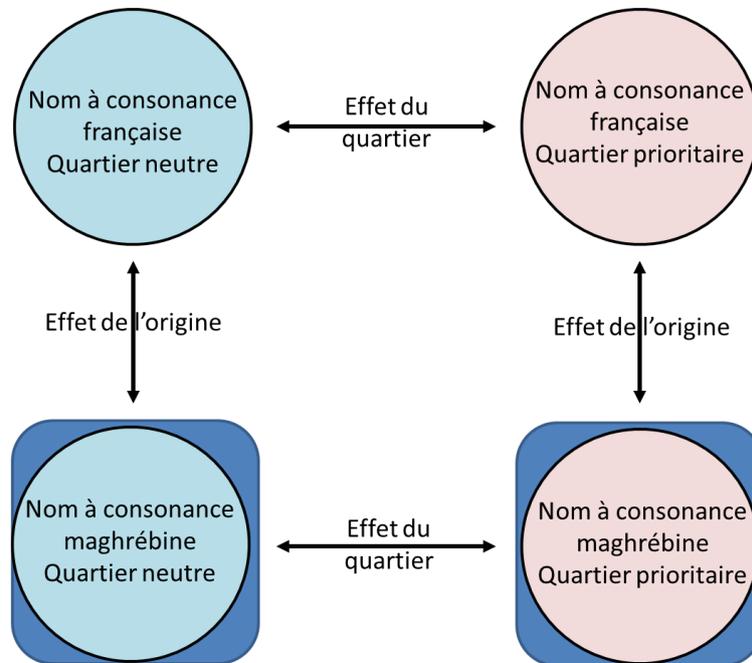
1.2. Huit profils de candidat fictif

Nous avons construit au total huit profils de candidats fictifs, quatre hommes et quatre femmes (contre trois seulement dans notre étude pilote). Pour éviter une source de détection associée à une éventuelle recherche de l'identité du candidat sur les réseaux sociaux, les identités ont été construites à partir des prénoms et noms les plus courants, recensés dans les données du recensement de l'INSEE ⁷. Le premier candidat porte un prénom et un nom à consonance française et ne fournit pas d'indication sur son lieu de résidence (candidat de référence). Le deuxième candidat se distingue du candidat de référence par la consonance maghrébine de son prénom et de son nom. Ce deuxième candidat d'origine maghrébine signale donc toujours une résidence dans un quartier neutre. Le troisième candidat se différencie du candidat de référence par la mention d'un lieu de résidence dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV). Ce troisième candidat résidant en quartier QPV signale donc toujours une origine française. Un quatrième candidat se distingue du candidat de référence à la fois par une origine maghrébine et un lieu de résidence dans un quartier prioritaire. Comparés deux à deux, ces profils nous permettent de mesurer, pour les femmes

⁷ Exemple de noms signalant l'origine des candidats : Petit, Roussel, Dumont, Morel, Saadi, Hassani, Slimani, Saïdi. Exemples de prénoms signalant le sexe des candidats : Thomas, Alexandre, Stéphanie, Audrey, Rachid, Kassim, Khadija, Rachida

comme pour les hommes, la discrimination selon l'origine conditionnellement au lieu de résidence (selon que le candidat habite dans un quartier neutre ou prioritaire) et la discrimination selon le quartier de résidence conditionnellement à l'origine (française ou maghrébine) (schéma 1).

Schéma 1 : Quatre profils de candidats



Pour le choix du quartier prioritaire, nous avons retenu un quartier de grande taille et très connu au sein de la MEL. Une adresse dans ce quartier signale sans ambiguïté un lieu de résidence dans un quartier prioritaire.

1.3. Deux demandes d'information adressées à chaque employeur

Pour prévenir le risque de détection par les employeurs destinataires des demandes d'information, nous avons choisi de n'envoyer que deux demandes à chaque recruteur potentiel. Une demande émane du candidat de référence, qui réside dans un quartier neutre et dont les noms et prénoms signalent une origine française. La nature de l'autre demandeur (origine maghrébine, résidant en QPV ou les deux) est déterminée par tirage au sort. Le couple de candidat est constitué soit de deux hommes, soit de deux femmes. Par ailleurs, nous avons espacé les deux sollicitations de plusieurs jours. La première sollicitation a été envoyée le 19 octobre 2021, la seconde a été adressée le 26 octobre 2021. Enfin, nous nous sommes assurés que d'éventuels cas de détection ne seraient pas de nature à biaiser notre mesure des discriminations. L'ordre d'envoi des deux candidats a été déterminé par tirage au sort, ce qui garantit que le candidat de référence et le candidat potentiellement discriminé sollicitent le recruteur en premier un nombre comparable de fois.

Au total, pour chaque adresse de courrier électronique testée, quatre tirages au sort sont systématiquement effectués. Le premier tirage porte sur le sexe des deux candidats signalé

par leur prénom. Le deuxième sélectionne quel candidat potentiellement discriminé contactera le recruteur (origine maghrébine, résidant en QPV, ou les deux), en complément du candidat de référence qui est, quant à lui, envoyé dans tous les cas. Le troisième tirage détermine l'affectation des deux messages entre les deux candidats fictifs. Enfin, le quatrième tirage établit l'ordre dans lequel les deux candidats adresseront leur message au recruteur.

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

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

Message 1

Bonjour,

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

Cordialement

Message 2

Bonjour,

Je suis à la recherche d'un emploi d'assistant de gestion. Je voudrais savoir s'il y aurait des opportunités dans votre entreprise et dans ce cas, à qui je pourrais envoyer ma candidature.

Je vous remercie par avance de votre réponse.

Bien cordialement

Chaque message est signé du prénom et du nom du candidat fictif, signalant son origine. Le candidat résidant en QPV précise son adresse postale sous sa signature, signalant ainsi sa résidence en quartier prioritaire.

1.5. Sélection des employeurs testés et envoi des messages

Nous avons sélectionné un échantillon de 3 000 unités légales avec une adresse dans l'une des 95 communes de la Métropole Européenne de Lille. Ces employeurs ont été séparés en six groupes de 500 entreprises et organisations auxquelles sont envoyées les couples de candidatures. Un tel échantillon nous permet d'obtenir une puissance de plus de 80% de détecter une discrimination dans le cas où le taux de réponses est de 10%, l'écart absolu de taux de réponses de 2 points de pourcentage et le seuil de risque fixé de 10%⁸. Il permet donc

⁸ Le taux de réponses de 10% correspond à celui approximativement obtenu dans l'étude la plus récente en date et qui utilise un protocole similaire avec des candidatures spontanées (Challe et al, 2020). L'écart relatif de 40 % correspond à l'écart de taux de réponses positives entre le candidat d'origine française et le candidat d'origine maghrébine obtenu dans cette étude. Si l'on réduit l'écart relatif à 30%, la puissance est de 63% pour un seuil de risque de 10% et de 50% pour un seuil de risque de 5%.

d'avoir une probabilité satisfaisante de détecter une discrimination envers le candidat d'origine maghrébine, au vue des résultats obtenus dans les études précédentes.

On considère que la réponse de l'employeur est positive lorsqu'il demande son CV au candidat, lorsqu'il sollicite plus de renseignements sur son profil ou encore lorsqu'il indique la démarche à suivre pour une candidature formelle dans l'entreprise. En revanche, la réponse est considérée comme négative si l'employeur indique qu'aucun poste correspondant n'est à pourvoir dans l'entreprise ou s'il n'y répond pas avant l'arrêt de la collecte des données (5 novembre 2021).

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

2. RESULTATS DU TESTING

2.1. Caractéristiques des organisations testées

Le tableau 1 présente les caractéristiques des 3 000 entreprises et organisations qui ont été testées. L'échantillon est composé en majorité d'entreprises privés (SAS ou SARL). 18% des entreprises ont entre 2 et 10 employés. 32 % sont des entreprises individuelles. 10 % des entreprises ont plus de 50 salariés. Les interlocuteurs sont en grande majorité des hommes. L'échantillon est de grande taille et a été constitué par tirage au sort. Il s'agit d'un échantillon représentatif des recruteurs locaux dont les caractéristiques sont les mêmes que celles des entreprises et organisations qui composent le tissu productif local. Comme deux candidatures sont envoyées à chaque entreprises, le nombre d'observations est de 6 000.

Tableau 1 : Caractéristiques des entreprises testées

	Moyenne	Ecart-type
Interlocutrice	0,26	
Chiffre d'affaire	6 022 141	64 123 237
Forme juridique:		
Association	0,03	
SARL	0,35	
SAS	0,30	
Autre	0,32	
Nombre d'employés:		
Entreprise individuelle	0,16	
2-10 employés	0,18	
11-50 employés	0,13	
Plus de 50 employés	0,05	
Non renseigné	0,48	
Observations		6 000

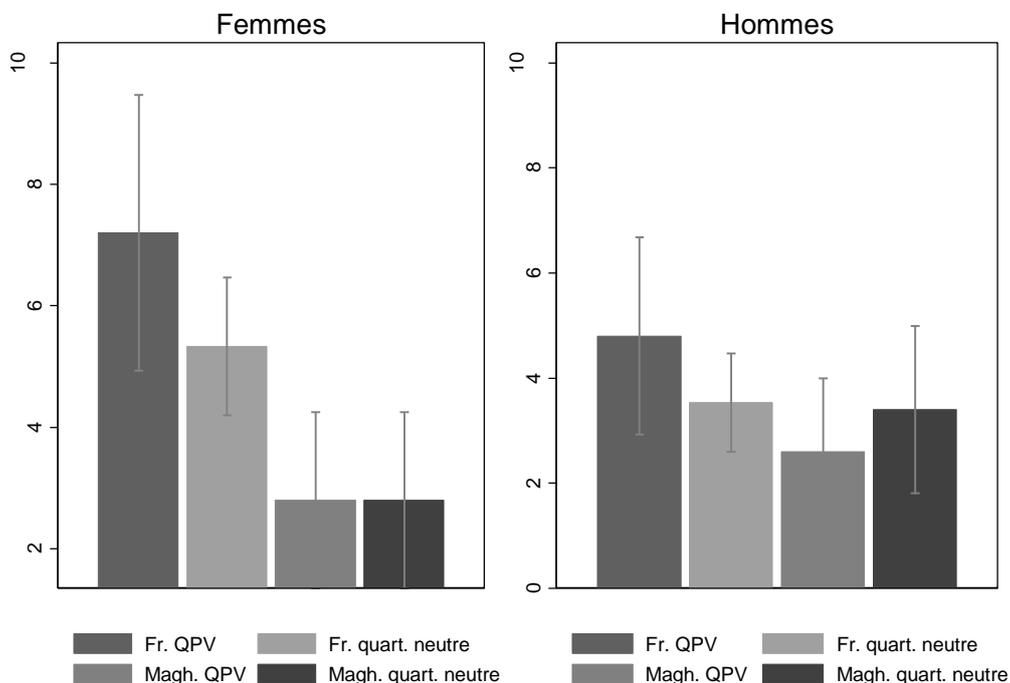
Source: Testing MELODI-MEL, TEPP-CNRS.

2.2. Taux bruts de réponses positives par sexe, origine et lieu de résidence

Les 6 000 courriels envoyés par les 8 candidats ont obtenu au total 1 012 réponses non automatiques, soit un taux de réponse de 16,9 %. Parmi ces réponses, 256 ont été positives (invitation à déposer un CV, encouragement à continuer). Rapporté aux réponses, le taux de succès est de 25,3 %. Rapporté aux envois, le taux de réponse positive de 4,3 % : il faut envoyer 23 messages pour obtenir en moyenne une réponse positive. Ces ordres de grandeur sont comparables à ceux de notre étude pilote réalisée dans la communauté d'agglomération de Maubeuge (Anne *et al.*, 2022).

Le graphique 1 présente les taux de réponses positives obtenus par sexe, origine et lieu de résidence des candidats. Le taux de réponses positives le plus élevé est obtenu par la candidate d'origine française résidant en QPV suivie par la candidate d'origine française résidant en quartier neutre. Rappelons que le test porte sur le domaine professionnel des assistants de gestion et du secrétariat qui est très féminisé. Les variations du taux de réponses positives entre les profils semblent plus élevées pour les femmes que pour les hommes et, en particulier, les écarts entre les candidats d'origine française et les candidats d'origine maghrébine sont plus marqués pour les femmes que pour les hommes. A origine similaire les candidats résidant en QPV ont un taux de réponses positives plus élevés que les candidats résidant en quartier neutre, sauf pour les candidats masculins d'origine maghrébine.

Graphique 1 : Taux de réponses positives par origine, sexe et lieu de résidence



Notes : Les intervalles de confiance sont établis au seuil de risque de 95%.

Source: Testing MELODI-MEL, TEPP-CNRS.

Le tableau 2 présente les taux bruts de succès des différents candidats, en les distinguant selon leur sexe. Pour les hommes (tableau 2-A), les taux de succès sont toujours supérieurs pour les candidats d'origine française, mais la différence n'est globalement pas statistiquement significative. On trouve cependant un écart significatif à 10% selon l'origine dans les quartiers prioritaires: les candidats d'origine maghrébine ont moitié moins de chance que les candidats d'origine française de recevoir une réponse positive à leurs demandes. L'effet de l'adresse n'est pas significatif.

Pour les femmes (tableau 2-B), les taux de succès sont plus élevés que pour les hommes pour les personnes d'origine française et du même ordre de grandeur pour les personnes d'origine maghrébine (pour des postes de secrétariat, majoritairement féminin). Les femmes d'origine française présente ainsi des taux de réponses positives supérieurs à ceux des femmes d'origine maghrébine. L'écart est significatif. En terme relatifs, les chances des femmes maghrébines sont diminuées de moitié relativement aux femmes d'origine française. L'écart dépasse 60 % en QPV. Selon le type de quartier, on constate que les taux de sorties sont augmentés en quartier prioritaire, relativement à un quartier neutre, mais uniquement pour les femmes d'origine française. Cependant, cet écart de taux de succès pour les femmes d'origine française en QPV, relativement à une résidence en quartier neutre, est à la limite de la significativité (12 %).

Tableau 2. Taux bruts de succès

2-A. Pour les hommes

Type de test	Taux de réponses positives		Ecart entre les deux candidats	
	Candidat d'origine française	Candidat d'origine maghrébine	Ecart	p-value
Homme	3,85%	3,00%	0,85%	0,237
Quartier neutre	3,53%	3,40%	0,13%	0,888
QPV	4,80%	2,60%	2,20%	0,065*
Ecart	-1,27%	0,80%		
P-value	0,202	0,459		

2-B. Pour les femmes

Type de test	Taux de réponses positives		Ecart entre les deux candidats	
	Candidate d'origine française	Candidate d'origine maghrébine	Ecart	p-value
Femme	5,80%	2,80%	3,00%	<0,001***
Quartier neutre	5,33%	2,80%	2,53%	0,020**
QPV	7,20%	2,80%	4,40%	0,001*
Ecart	-1,87%	0,00%		
P-value	0,122	1,000		

Note : la dernière colonne du tableau présente la p-value de tests d'égalité de proportion.

Source: Testing MELODI-MEL, TEPP-CNRS.

Confirmation économétrique

Les taux bruts de réussite sont issus d'une expérience dans laquelle les caractéristiques des candidats sont parfaitement contrôlées, ce qui permet de neutraliser toutes les sources d'hétérogénéité du côté des candidatures, mais nous ne contrôlons pas les caractéristiques des entreprises. Comme les effets sont mesurés sur des échantillons d'entreprise différents, il importe de vérifier si des différences dans les caractéristiques des entreprises n'expliquent pas au moins en partie les résultats. En outre, il importe de vérifier également si les permutations des scripts et des ordres d'envoi des candidats n'expliquent pas en partie les écarts de taux de réponse.

Le tableau A1 en annexe présente les effets marginaux moyens obtenus à partir de modèles probit à effets aléatoires.⁹ Des effets aléatoires sont introduits car les réponses liées à une même offre d'emploi ne sont pas indépendantes. La corrélation intraclasse est d'environ 65%, ce qui signifie que 65% de la variance de la probabilité qu'un des candidats fictifs puisse obtenir un entretien est due au comportement de l'interlocuteur. Des contrôles liés aux caractéristiques de l'envoi et de l'entreprise sont introduits en colonnes (2) et (3). Les variables de contrôle pour les caractéristiques des entreprises sont le nombre d'employés, la forme juridique et le sexe de l'interlocuteur. Pour le déroulement de l'expérimentation, les variables de contrôle sont le contenu du script de la candidature et l'ordre d'envoi. On observe que l'introduction des caractéristiques de l'envoi dans l'estimation modifie un peu les résultats mais qu'en revanche l'introduction des caractéristiques de l'entreprise ne les modifie pas.

On obtient une discrimination significative envers le candidat d'origine maghrébine. L'écart initial de 2 points de pourcentage entre le candidat d'origine française et le candidat d'origine maghrébine est un peu atténué par l'ajout de variables de contrôle mais l'écart reste significatif au seuil de 1%. Lorsque les caractéristiques de l'envoi et de l'entreprise sont contrôlées, l'écart entre les deux candidats est de 1,2 points de pourcentage ce qui correspond à une différence d'environ 24% en terme relatif. Il apparaît également un écart significatif entre les candidats et les candidates mais pas entre les candidats résidant en quartier neutre et les candidats résidant en QPV.

2.3. Identification des effets croisés

Nous nous intéressons aux effets croisés de trois critères de discrimination qui prennent la forme de variables qualitatives dichotomiques : le sexe (homme/femme) ; l'origine (française/maghrébine), le lieu de résidence (quartier neutre/prioritaire). La combinaison de

⁹ Les résultats obtenus à partir de modèles à probabilité linéaires ou de probit sont similaires (tableaux A3 et A4 en annexe 2). Dans les estimations présentées, toutes les offres testées ont été conservées. Cependant, pour une part importante des offres, aucun des candidats n'a reçu de réponses. Il est possible de considérer que ces tests n'apportent aucune information sur le comportement discriminatoire ou non de l'entreprise et qu'ils ne doivent pas être considérés dans l'estimation. Les estimations excluant ces offres ont été réalisées et fournissent des résultats similaires : les écarts absolus sont évidemment plus importants mais les écarts relatifs et les significativités sont les mêmes (tableau A2 en annexe).

ces trois variables donne 8 groupes sociaux (exemple : femme d'origine française habitant un quartier prioritaire). Le protocole de collecte des données et les estimations économétriques nous permettent de mesurer les valeurs correspondantes pour les 8 probabilités empiriques d'obtenir une réponse positive à une candidature. L'objet de cette décomposition est d'identifier les effets respectifs de chacune des variables (soit 6 effets) et de chacun de leurs croisements (soit 4 croisements possibles, dont 3 croisements de deux variables et un croisement des trois variables) à partir de ces 8 probabilités empiriques. La décomposition est présentée dans l'encadré 1.

*****Encadré 1*****

Nous prenons comme candidat de référence celui qui est potentiellement non discriminé sur le marché du travail, correspondant à un homme d'origine française habitant dans un quartier neutre. Nous notons sa probabilité empirique p_{hrn} : le premier indice est la modalité du sexe (homme/femme) ; le deuxième indice correspond à la modalité de l'origine (pays de résidence/maghrébine) ; le troisième indice est celui de l'adresse du le lieu de résidence (quartier neutre/prioritaire).

Nous supposons que cette probabilité de référence peut se décomposer comme la somme de trois effets : la contribution du fait d'être un homme (α_h), celle du fait d'être d'origine française, en adoptant l'indice r pour signaler que le candidat est originaire du pays de résidence (β_r), et celle du fait de résider dans un quartier neutre (γ_n). Ces contributions sont les inconnues du système et elles prennent des valeurs positives ou nulles.

$$(1) \quad p_{hrn} = \alpha_h + \beta_r + \gamma_n$$

Relativement à cette première probabilité empirique, nous pouvons écrire les trois probabilités empiriques qui se distinguent de (1) par un seul critère de discrimination, soit le sexe (α_f), l'origine (β_m), ou l'adresse (γ_q). Par exemple p_{hmn} est la probabilité de succès d'un homme d'origine maghrébine qui réside dans un quartier neutre.

$$(2) \quad p_{hmn} = \alpha_h + \beta_m + \gamma_n$$

$$(3) \quad p_{hrq} = \alpha_h + \beta_r + \gamma_q$$

$$(4) \quad p_{frn} = \alpha_f + \beta_r + \gamma_n$$

Nous pouvons également écrire les trois probabilités empiriques qui se distinguent de (1) par deux critères de discrimination à la fois et qui mettent en jeu des effets croisés. Nous notons par exemple ε_{mq} l'effet croisé d'une origine maghrébine et d'un quartier prioritaire. Ce paramètre est nul en cas d'additivité stricte, il est négatif en cas de sur-additivité et positif en cas de sous-additivité.

$$(5) \quad p_{hmq} = \alpha_h + \beta_m + \gamma_q + \varepsilon_{mq}$$

$$(6) \quad p_{fmn} = \alpha_f + \beta_m + \gamma_n + \varepsilon_{fm}$$

$$(7) \quad p_{frq} = \alpha_f + \beta_r + \gamma_q + \varepsilon_{f,q}$$

Enfin, nous pouvons écrire la probabilité empirique qui se distingue de (1) par les trois critères de discrimination et qui correspond à la probabilité de recevoir une réponse positive lorsque le candidat est une femme d'origine maghrébine qui réside dans un quartier prioritaire. Cette probabilité dépend des effets propres de chaque critère de discriminations, de leurs effets croisés deux à deux et de la combinaison des trois effets

$$(8) \quad p_{fmq} = \alpha_f + \beta_m + \gamma_q + \varepsilon_{mq} + \varepsilon_{fm} + \varepsilon_{f,q} + \varepsilon_{fmq}$$

Ces spécifications permettent d'identifier les effets théoriques qui nous intéressent. L'effet d'une origine maghrébine ($\beta_m - \beta_r$) est donné par la différence entre les équations (2) et (1). S'il est négatif, la probabilité de succès d'un candidat qui ne se distingue du candidat de référence que par son origine maghrébine est inférieure à celle du candidat de référence. Le candidat maghrébin est discriminé. Selon le même raisonnement, les équations (10) et (11) donnent respectivement l'effet associé au fait d'être une femme et celle associée au fait de résider dans un quartier prioritaire. Ces effets sont négatifs en cas de discrimination.

$$(9) \quad \beta_m - \beta_r = p_{hmn} - p_{hrn}$$

$$(10) \quad \alpha_f - \alpha_h = p_{frn} - p_{hrn}$$

$$(11) \quad \gamma_q - \gamma_n = p_{hrq} - p_{hrn}$$

Les effets croisés peuvent alors être complètement identifiés à partir de ces équations. Le premier effet croisé ε_{mq} d'une origine maghrébine et d'un quartier prioritaire peut être exprimé en fonction des probabilités empiriques, en combinant les équations (5), (2) et (11). Le résultat s'interprète comme la différence, pour les hommes, entre l'effet du quartier pour une origine maghrébine ($p_{hmq} - p_{hmn}$) et l'effet du quartier pour une origine française ($p_{hrq} - p_{hrn}$).

$$(12) \quad \varepsilon_{mq} = (p_{hmq} - p_{hmn}) - (p_{hrq} - p_{hrn})$$

De la même façon, le deuxième effet croisé du fait d'être une femme et d'une origine maghrébine ε_{fm} s'exprime en fonction des probabilités empiriques en combinant les équations (6), (4) et (9) et peut s'interpréter comme la différence, pour les habitants des quartiers neutres, entre l'effet de l'origine pour les femmes et pour les hommes.

$$(13) \quad \varepsilon_{fm.} = (p_{fmn} - p_{frn}) - (p_{hmn} - p_{hrn})$$

Le troisième effet croisé du fait d'être une femme et de résider dans un quartier prioritaire $\varepsilon_{f.q}$ s'exprime en fonction des probabilités empiriques en combinant les équations (7), (4) et (11) et peut s'interpréter comme la différence, pour les personnes d'origine française, entre l'effet du sexe pour les habitants des quartiers prioritaires et pour les habitants des quartiers neutres.

$$(14) \quad \varepsilon_{f.q} = (p_{frq} - p_{hrq}) - (p_{frn} - p_{hrn})$$

Un dernier effet est celui du croisement sexe-origine-adresse ε_{fmq} qui figure dans l'équation 8 et qui peut être exprimé à partir des probabilités empiriques en utilisant les équations (1), (2), (3) et (4) puis les équations (12), (13) et (14). Le résultat peut s'interpréter comme la somme de l'effet de l'origine selon le quartier pour les femmes et de l'effet du quartier selon l'origine pour les hommes.

$$(15) \quad \varepsilon_{fmq} = (p_{fmq} - p_{frq}) - (p_{fmn} - p_{frn}) + (p_{hmn} - p_{hmq}) - (p_{hrn} - p_{hrq})$$

Les équations (9) à (15) de l'encadré nous permettent de calculer les valeurs des différents paramètres d'intérêt en fonction des valeurs des probabilités empiriques issues du test par correspondance. Les résultats de ces calculs sont donnés dans le tableau 4. Globalement, il apparaît que les effets croisés sont importants et qu'ils nuancent fortement les effets directs. Alors que le fait d'habiter un quartier prioritaire constitue un avantage pour les hommes d'origine française, les personnes d'origine maghrébine sont pénalisées en quartier prioritaire. Alors que le fait d'être une femme et le fait d'habiter un quartier prioritaire semblent constituer des avantages dans la recherche d'emploi, le fait d'être à la fois une femme et d'habiter en quartier prioritaire réduit cet avantage, dans les estimations après prise en compte des contrôles.

Tableau 4. Décomposition des différents effets

Paramètre	Effet absolu	Effet relatif (rapporté à p_{hrn})	Significativité, après contrôle (tableau 3)	Commentaire
$\alpha_f - \alpha_h$	+1,80%	-50,99%	**	Les femmes d'origine française résidant en quartier neutre bénéficient d'une prime à l'embauche par rapport aux hommes d'origine française résidant en quartier neutre.

$\beta_m - \beta_r$	-0,13%	3,68%	Ns	Les hommes d'origine maghrébines résidant en quartier neutre sont faiblement pénalisés par rapport aux hommes d'origine française résidant en quartier prioritaire.
$\gamma_q - \gamma_n$	+1,27%	-35,98%	**	Les hommes d'origine française résidant dans des quartiers prioritaires bénéficient d'une prime à l'embauche par rapport aux hommes d'origine française résidant en quartier neutre.
ε_{mq}	-2,07%	-58,64%	**	La prime liée à l'habitat en quartier prioritaire pour l'homme d'origine française disparaît pour le candidat d'origine maghrébine (sur-additivité)
ε_{fm}	-2,40%	-67,99%	Ns	NS
$\varepsilon_{f,q}$	0,60%	17,00%	*	La prime liée à l'habitat en quartier prioritaire est réduite pour les femmes d'origine française par rapport aux hommes d'origine française
ε_{fmq}	0,20%	5,67%	Ns	NS

Lecture : Selon les résultats du test par correspondance, le fait d'être une femme augmente la probabilité de recevoir une réponse positive à une candidature sur le marché du travail, dans le territoire de la MEL. La probabilité augmente de 1,8 point de pourcentage soit une augmentation relative de 51 % par rapport au candidat masculin de référence (d'origine française et résidant dans un quartier neutre). Cet effet est significatif au seuil de 5 % après contrôle par les caractéristiques des offres et celles des recruteurs.

Source: Testing MELODI-MEL, TEPP-CNRS.

Confirmation économétrique

On vérifie que ces observations restent valides une fois contrôler des caractéristiques de l'envoi et des caractéristiques de l'entreprise. Le tableau A5 présente les résultats des estimations incluant des termes d'interaction. Les trois croisements *Origine Maghrébine* × *Femme*, *Origine Maghrébine* × *QPV* et *QPV* × *Femme* sont introduits, ainsi que le croisement *Origine Maghrébine* × *Femme* × *QPV*. L'ajout des contrôles modifient quelque peu l'ampleur et la significativité des coefficients. Les candidats d'origine maghrébine en quartier prioritaire font l'objet d'une pénalité particulière. L'avantage de résider quartier prioritaire pour les personnes d'origine française est réduit pour les femmes, mise en évidence seulement après l'introduction des contrôles. Le croisement *Origine Maghrébine* × *Femme* (ε_{fm}) est significatif dans la première estimation sans contrôle mais il ne l'est plus lorsque les contrôles sur les modalités de l'expérimentation sont introduits.

3. DISCUSSION

Alors que plusieurs tests de correspondance ont mis en évidence un effet négatif d'une adresse en quartier prioritaire (Bunel, L'Horty, and Petit 2015), nous trouvons ici un effet nul ou inverse. Les hommes d'origine française résidant dans des quartiers prioritaires bénéficient ainsi d'une prime à l'embauche par rapport aux hommes d'origine française résidant en quartier neutre. Ce résultat doit être rapproché du développement des Emplois Francs qui ont été expérimentés dans la métropole européenne de Lille depuis avril 2018, généralisés à tous les quartiers prioritaires en 2020, et dont le montant de l'aide a été augmenté dans le cadre du plan 1jeune-1solution pour les demandeurs d'emploi de moins de 26 ans. La phase expérimentale de ce dispositif avait ainsi déjà conduit à réduire, bien que de façon temporaire, la discrimination résidentielle (Chareyron et al. 2022). Il est donc probable que l'effet positifs de l'habitat en QPV, que l'on observe pour certains profils de candidats, soient dû aux subventions dont bénéficient les entreprises pour l'emploi de ces candidats. Il faut rappeler que ce test a été conduit dans le département du Nord qui a été territoire d'expérimentation des Emplois Francs depuis avril 2018 et qui est, fin 2021, au moment où les données ont été collectées, le département de France qui compte le plus grand nombre de contrats Emplois Francs. Cet effet positif des Emplois Francs ne semble cependant pas bénéficier à tous les profils de candidats : le candidat maghrébin résidant en QPV perd cet effet favorable du lieu de résidence. Les femmes d'origine française apparaissent également moins en bénéficiers que les hommes d'origine française

4. CONCLUSION

Dans cette étude, nous nous sommes appuyés sur un test de correspondance réalisé fin 2021 sur le territoire de la Métropole Européenne de Lille, réunissant 95 communes et un million d'habitants, pour analyser les effets croisés du sexe, de l'origine et d'une adresse en quartier prioritaire en matière de discriminations dans l'accès à l'emploi. Le test repose sur 6 000 demandes d'information adressées à un échantillon représentatif de 3 000 entreprises du territoire par 8 candidats fictifs pour le domaine professionnel des assistants de gestion.

Les résultats sont présentés sous formes de données brutes, de calibration d'un modèle théorique simple permettant d'identifier les effets croisés et au travers d'estimations intégrant ou non des termes d'interaction. Ils mettent en évidence plusieurs configurations de discriminations conditionnelles, qui n'apparaissent qu'au croisement de certains critères. En l'absence de prise en compte d'effets croisés, les femmes apparaissent favorisées dans leurs démarches pour accéder à ces emplois d'assistants de gestion, par ailleurs fortement féminisés et les discriminations à l'origine sont faibles. La prise en compte des effets croisés, qui sont d'une ampleur comparable à celle des effets directs, modifie ces constats. Le fait de vivre en quartiers prioritaires constitue un avantage pour les candidats d'origine française, sans doute du fait des Emplois Francs généralisés et renforcés en 2021. Cependant, les personnes d'origine maghrébines ne bénéficient pas de cette prime à l'accès à l'emploi des résidents en quartier prioritaire.

Pour les candidats masculins, les discriminations selon l'origine existent, mais uniquement pour ceux qui résident dans des quartiers prioritaires. Les femmes maghrébines sont quant à elles victimes de discrimination selon l'origine, quel que soit leur quartier de résidence. La prime à l'embauche pour les habitants des quartiers, associée aux Emplois Francs qui constituent l'une des principales politiques publiques contre les discriminations, ne bénéficie pas aux candidats d'origine maghrébine. Ces résultats plaident pour cibler davantage les actions de lutte contre les discriminations sur les populations discriminées dans les territoires défavorisés.

Pour conclure, les limites de ce travail méritent d'être rappelées. Les tests de correspondance appliqués au marché du travail mesurent les discriminations dans l'accès un entretien d'embauche et ils ne mesurent pas celles qui pourraient affecter les étapes ultérieures du recrutement. La mesure est effectuée à un moment du temps, ici en octobre 2021, sur un ensemble partiel de professions, ici les fonctions d'assistance et de secrétariat, et dans un espace donné, ici le territoire de la MEL. L'analyse mériterait d'être prolongée dans toutes ces dimensions.

BIBLIOGRAPHIE

- Agerström J, Björklund F, Carlsson R, Rooth DO (2012). "Warm and Competent Hassan = Cold and Incompetent Eric: A Harsh Equation of Real-Life Hiring Discrimination". *Basic and Applied Social Psychology* 34:359–366.
- Albert A, Escot L, Fernández-Cornejo JA (2011). "A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market". *International Journal of Human Resource Management* 22:351–375.
- Anne, D., Chareyron, S., Leborgne, M., L'Horty, Y. et Petit P. (2022) « Discriminations dans l'accès à l'emploi : Une exploration localisée en pays Avesnois », *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, à paraître.
- Arceo-Gomez, EO., Campos-Vazquez, RM. (2014). "Race and Marriage in the Labor Market: A Discrimination Correspondence Study in a Developing Country". *American Economic Review* 104:376–380.
- Baert, S., (2017). "Hiring Discrimination: An Overview of (Almost) All Correspondence Experiments Since 2005," IZA Discussion Papers 10738, Institute of Labor Economics (IZA).
- Banerjee, A., Bertrand, M., Datta, S., Mullainathan, S. (2009). "Labor market discrimination in Delhi: Evidence from a field experiment". *Journal of Comparative Economics* 37:14–27.
- Berson, B. (2012). « Does Competition Induce Hiring Equity? ». Documents de travail du Centre d'Economie de la Sorbonne 12019.
- Bertrand, M., & Duflo, E. (2017). Chapter 8—Field Experiments on Discrimination. In A. V. Banerjee & E. Duflo (Éds.), *Handbook of Economic Field Experiments* (Vol. 1, p. 309-393). North-Holland.
- Capéau B, Eeman L, Groenez S, Lamberts M (2012) "Two Concepts of Discrimination: Inequality of Opportunity versus Unequal Treatment of Equals". *Ecore Discussion Paper Series* 2012–58.
- Chareyron, S, Challe, L, L'Horty, Y, Petit, P. (2021). "Can Subsidies Paid Directly to Employers Reduce Residential Discrimination in Employment? An Assessment Based on Serial Field Experiments." *Urban Studies*, online first.
- Crenshaw, K. (1989). "Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics". *u. Chi. Legal f.*, 139.
- 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.
- 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 Economics and Statistics*, vol. 99-100, pp. 187-215.
- L'Horty, Y., Duguet, E., & du Parquet, L., Petit, P., Sari, F. (2011). « Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi: un test de discrimination auprès des jeunes qualifiés ». *Économie et statistique*, 447(1), 71-95.
- Neumark, D. (2018). "Experimental research on labor market discrimination". *Journal of Economic Literature*, vol. 56, pp. 799–866.
- Patacchini E, Ragusa G, Zenou Y (2015) "Unexplored dimensions of discrimination in Europe: homosexuality and physical appearance". *Journal of Population Economics*, 28:1045–1073.

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

Pierné G (2013). "Hiring discrimination based on national origin and religious closeness: results from a field experiment in the Paris area". *IZA Journal of Labor Economics* 2:4.

Riach, P. A., & Rich, J. (2002). "Field Experiments of Discrimination in the Market Place". *The Economic Journal*, 112(483), F480-F518.

Stone A, Wright T (2013). "When your face doesn't fit: employment discrimination against people with facial disfigurements". *Journal of Applied Social Psychology* 43:515–526.

Annexe 1

Tests de robustesse avec différentes méthodes d'estimation

Tableau A1 : Effet de l'origine, du sexe et du lieu de résidence sur le taux de réponses positives

	(1)	(2)	(3)
Orig. Maghrébine	-0,019*** (0,006)	-0,012** (0,006)	-0,012* (0,006)
QPV	0,006 (0,005)	0,003 (0,006)	0,004 (0,006)
Femme	0,011* (0,006)	0,061** (0,028)	0,063** (0,027)
Car. de l'envoi	NON	OUI	OUI
Car. de l'entreprise	NON	NON	OUI
AIC	1939,657	1941,083	1788,689
Nombre d'observations	6 000	6 000	5 722

*Notes : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. Ecart-types groupés à l'offre entre parenthèses. Les effets marginaux moyens des modèles probit à effets aléatoires sont présentés. Les caractéristiques de l'envoi sont : le groupe d'envoi et le script utilisé. Les caractéristiques de l'entreprise sont : le nombre d'employés, la forme juridique et le sexe de l'interlocuteur.*

Source: Testing MELODI-MEL, TEPP-CNRS.

Tableau A2 : Effet de l'origine, du sexe et du lieu de résidence sur le taux de réponses positives (au moins une réponse positive pour l'offre)

	(1)	(2)	(3)
Orig. Maghrébine	-0,072** (0,022)	-0,051** (0,025)	-0,049* (0,026)
QPV	0,018 (0,020)	0,014 (0,023)	0,020 (0,023)
Femme	0,047** (0,021)	0,191* (0,100)	0,250** (0,097)
Car. de l'envoi	NON	OUI	OUI
Car. de l'entreprise	NON	NON	OUI
AIC	1305,999	1309,099	1194,273
Nombre d'observations	1 466	1 466	1 408

*Notes : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. Ecart-types groupés à l'offre entre parenthèses. Les effets marginaux moyens des modèles probit à effets aléatoires sont présentés. Les caractéristiques de l'envoi sont : le groupe d'envoi et le script utilisé. Les caractéristiques de l'entreprise sont : le nombre d'employés, la forme juridique et le sexe de l'interlocuteur.*

Source: Testing MELODI-MEL, TEPP-CNRS.

**Tableau A3 : Effet de l'origine, du sexe et du lieu de résidence
sur le taux de réponses positives (probit)**

	(1)	(2)	(3)
Orig. Maghrébine	-0,022*** (0,006)	-0,012* (0,006)	-0,012* (0,007)
QPV	0,007 (0,005)	0,003 (0,006)	0,004 (0,006)
Femme	0,012** (0,006)	0,058** (0,028)	0,061** (0,027)
Car. de l'envoi	NON	OUI	OUI
Car. de l'entreprise	NON	NON	OUI
AIC	2072,412	2071,909	1894,491
Nombre d'observations	6 000	6 000	5 722

*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 sont présentés. Les caractéristiques de l'envoi sont : le groupe d'envoi et le script utilisé. Les caractéristiques de l'entreprise sont : le nombre d'employés, la forme juridique et le sexe de l'interlocuteur.*

Source: Testing MELODI-MEL, TEPP-CNRS.

**Tableau A4 : Effet de l'origine, du sexe et du lieu de résidence
sur le taux de réponses positives (MCO)**

	(1)	(2)	(3)
Orig. Maghrébine	-0,021*** (0,005)	-0,013** (0,006)	-0,014** (0,006)
QPV	0,008 (0,005)	0,004 (0,006)	0,005 (0,007)
Femme	0,012** (0,006)	0,045** (0,021)	0,043** (0,022)
Car. de l'envoi	NON	OUI	OUI
Car. de l'entreprise	NON	NON	OUI
Nombre d'observations	6 000	6 000	5 722

*Notes : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. Ecarts-types groupés à l'offre entre parenthèses. Les caractéristiques de l'envoi sont : le groupe d'envoi et le script utilisé. Les caractéristiques de l'entreprise sont : le nombre d'employés, la forme juridique et le sexe de l'interlocuteur.*

Source: Testing MELODI-MEL, TEPP-CNRS.

**Tableau A5 : Effet de l'origine, du sexe et du lieu de résidence
sur le taux de réponses positives (avec interactions)**

	(1)	(2)	(3)
$\beta_m - \beta_r$	-0,002 (0,010)	0,000 (0,011)	-0,000 (0,011)
$\gamma_q - \gamma_n$	0,013 (0,010)	0,023* (0,012)	0,025** (0,012)
$\alpha_f - \alpha_h$	0,017** (0,007)	0,056** (0,028)	0,059** (0,027)
ε_{fm}	-0,025* (0,015)	-0,015 (0,016)	-0,012 (0,016)
$\varepsilon_{f,q}$	0,001 (0,012)	-0,027* (0,014)	-0,027* (0,014)
ε_{mq}	-0,023 (0,017)	-0,039** (0,019)	-0,039** (0,020)
ε_{fmq}	0,010 (0,024)	0,048* (0,027)	0,043 (0,027)
Car. de l'envoi	NON	OUI	OUI
Car. de l'entreprise	NON	NON	OUI
AIC	2074,840	2076,017	1898,655
Nombre d'observations	6 000	6 000	5 722

Notes : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$. Ecart-types groupés à l'offre entre parenthèses. Les effets marginaux moyens des modèles probit à effets aléatoires sont présentés. Les caractéristiques de l'envoi sont : le groupe d'envoi et le script utilisé. Les caractéristiques de l'entreprise sont : le nombre d'employés, la forme juridique et le sexe de l'interlocuteur.

Source: Testing MELODI-MEL, TEPP-CNRS.

TEPP Rapports de Recherche 2022

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

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

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

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

22-3. Dynamique des conglomérats et politique antitrust

Armel Jacques

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

Denis Anne, Yannick L'Horty

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

Jean-François Hoarau

TEPP Rapports de Recherche 2021

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

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

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

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

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

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

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

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

21-9. Endettement stratégique dans un duopole mixte

Armel Jacques

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

Cyrine Hannafi, Rémi Le Gall, François Legendre

21-7. Mixité et performances des entreprises

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

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

Sylvain Chareyron, Mathilde Leborgne, Yannick L'Horty

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

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

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

Sylvain Chareyron, Rémi Le Gall, Yannick L'Horty

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

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

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

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

21-1. Confinement et chômage en France

Malak Kandoussi, François Langot

TEPP Rapports de Recherche 2020

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

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

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

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

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

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

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

Naomie Mahmoudi

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

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

TEPP Rapports de Recherche 2019

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

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

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

Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Pascale Petit

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

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

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

Marie-Noëlle Lefebvre, Etienne Lehmann, Michael Sicsic

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

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

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

Denis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'horty

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

Loïc Du Parquet, Pascale Petit

TEPP Rapports de Recherche 2018

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

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

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

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

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

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

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

Louise Philomène Mbaye

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

Xavier Fairise, Jérôme Glachant

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

Denis Anne, Julie Le Gallo, Yannick L'Horty

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

Sabine Garabedian, Olivia Ricci

TEPP Rapports de Recherche 2017

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

Idriss Fontaine, Etienne Lalé, Alexis Parmentier

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

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

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

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

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

Souleymane Mbaye

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

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

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

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

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

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

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

Dennis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

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

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

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

Laetitia Challe

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

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

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

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

TEPP Rapports de Recherche 2016

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

Emilie Arnoult

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

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

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

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

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

Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Pascale Petit

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

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

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

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

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

Sophie Buffeteau, Yannick L'Horty

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

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

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

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

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

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

TEPP Rapports de Recherche 2015

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

Etienne Lehmann

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

Mathieu Bunel, Elisabeth Tovar

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

Emilia Ene Jones, Florent Sari

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

Emilie Arnoult, Florent Sari

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

Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Florent Sari

TEPP Rapports de Recherche 2014

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

Arnaud Chéron, Anthony Terriau

14-5. La persistance du chômage ultra-marin

Yannick L'Horty

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

Jérémy Tanguy

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

Sylvain Chareyron

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

Emmanuel Duguet, Christine Le Clainche

14-1. Renforcer la progressivité des prélèvements sociaux

Yannick L'Horty, Etienne Lehmann

TEPP Rapports de Recherche 2013

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

Loïc du Parquet, Thomas Brodaty, Pascale Petit

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

Mathieu Bunel, Elisabeth Tovar

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

Jekaterina Dmitrijeva, Florent Fremigacci, Yannick L'Horty

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

Laetitia Challe

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Yannick L'Horty

TEPP Rapports de Recherche 2012

12-9. Emploi et territoire : réparer les fractures

Yannick L'Horty

12-8. Inadéquation des qualifications et fracture spatiale

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

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

Nathalie Georges, Yannick L'Horty, Florent Sari

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

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

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

Emilia Ene Jones

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

Mathieu Bunel, Céline Emond, Yannick L'Horty

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

Mathieu Bunel

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

Eleni Iliopoulos, Thepthida Sopraseuth

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

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

TEPP Rapports de Recherche 2011

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Fédération TEPP

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

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

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