



RAPPORT DE RECHERCHE

N° 2023-2

LE RECRUTEMENT A L'EPREUVE DE LA DISTANCE ET DES CRISES

LAETITIA CHALLE

www.tepp.eu

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

Le recrutement à l'épreuve de la distance et des crises[#]

Laetitia CHALLE¹

Janvier 2023

Résumé

A travers l'exploitation secondaire des retours d'employeurs à des candidatures fictives sur des postes de cadres administratifs et assimilés, caractérisant les préférences des employeurs à l'embauche, nous évaluons l'évolution dans le temps de la prise en compte de la distance à l'emploi et de la localisation de la résidence par les employeurs. Si la littérature scientifique considère ces deux éléments comme des freins à l'embauche, la crise sanitaire, par le changement brutal du contexte économique et du fonctionnement du marché du travail a pu modifier leur perception. L'analyse est faite sur un total de 1873 offres d'emploi testées, entre 2015 et 2022, qui est une période caractérisée par une accélération économique entre 2015 et 2019, suivie d'une récession en 2020 (accompagnée de deux confinements) et d'une reprise économique en 2021. D'une part, la crise sanitaire a contribué à réduire les pénalités associées à la distance domicile-travail, pour la profession que nous testons, éligible au télétravail (effet distance). Ainsi, en 2015-2016, augmenter la distance de 1 km diminue la probabilité d'accès à l'emploi de 0,289 points de pourcentage (pp). Par rapport à la première période, la diminution est de 0,287 pp au confinement du printemps 2020 et de 0,033 pp en 2021-2022. D'autre part, la crise sanitaire et le renforcement du dispositif des Emplois Francs ont contribué à réduire globalement les pénalités liées à une adresse en quartier politique de la ville (effet localisation) pendant la période précédant le premier confinement (2019-2020) et la période de reprise économique (2021-2022).

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

Mots clés : distance à l'emploi, localisation, test de correspondance, cycle économique, Covid 19

[#] Ce travail a été réalisé au sein du Smart Lab LABILITY de l'Université Gustave Eiffel, action financée par la Région Île-de-France dans le cadre de la convention N°20012741. Je remercie la Région Ile-de-France, le SmartLab et Matrice pour leur soutien et leur expertise apportés sur cette recherche. Je remercie plus particulièrement Corinne Blanquart, Yannick L'Horty et Sylvain Chareyron pour leurs recommandations et leurs relectures.

¹ Univ Gustave Eiffel, Univ Paris Est Créteil, ERUDITE, TEPP (FR 2042), F-77454 Marne-la-Vallée, France, laetitia.challe@univ-eiffel.fr

1. Introduction

Parmi les obstacles recensés dans l'accès à l'emploi, il y a la distance entre le lieu de résidence et le lieu de travail. Cette distance appelée mobilité pendulaire ou navette n'a cessé de s'allonger avec le phénomène d'étalement urbain d'une part qui permet des mobilités résidentielles plus fréquentes et la localisation des emplois qualifiés dans les grandes aires urbaines², d'autre part. Le développement du salariat et la tertiarisation³ de l'emploi participent également à cette évolution. En France, entre les années 1980 et 2010, la distance moyenne domicile-travail a été multipliée par 1,6 passant de 9 km à 14,7 km pour une augmentation du temps de trajet de 2 minutes seulement (**Observatoire des Territoires, 2016, a**). De même, en 2004, 73% des salariés ne travaillent pas dans leur commune de résidence ; 80,5% pour les cadres ; 69% pour les femmes et 65% pour les employés (**Baccaïni et alii, 2007**). En considérant les déplacements à l'intérieur des communes, la distance moyenne domicile-travail est évaluée à 25 km (ou 35 km en excluant ces déplacements). Sur le mode de transport, en 2017, la voiture est utilisée pour des trajets d'au plus 5 kilomètres pour 60 % des actifs, 77 % pour des distances comprises entre 5 et 15 kilomètres et 85 % entre 25 et 30 kilomètres (**Brutel, 2021**). Par ailleurs, le lieu de travail est un objet statistique relativement récent, intégré dans le recensement de l'INSEE dans les années 1960 sur le modèle américain plus ancien (**Commenges et Fen-Chong, 2017**).

Si la distance physique à l'emploi est plus fréquente et élevée elle peut engendrer une distance sociale plus globale (spatial mismatch) notamment pour les chômeurs et les personnes résidant en quartiers prioritaires de la ville⁴ (QPV). Elle entraîne des difficultés de recherche d'emploi, telle que l'accès à l'information sur les emplois ou les réseaux de transport (**Observatoire des territoires, 2016, b**). Ce mécanisme de déséquilibre entre le lieu de résidence et la localisation des lieux de travail crée une pénalité pouvant déboucher sur une discrimination à l'embauche en raison du lieu de résidence qui est utilisé par les recruteurs comme un signal de qualité résidentielle.

En complément de la distance à l'emploi, d'autres obstacles à l'accès à l'emploi, suggérant un effet de localisation, sont également recensés (**Petit et alii, 2016 ; Challe et L'Horty, 2019**) : l'éloignement à l'emploi stable et le risque de chômage plus important entraîne un risque de pauvreté plus élevé sur certains territoires. Ainsi, la probabilité d'emploi est influencée si un territoire concentre des caractéristiques socio-démographiques défavorables (taux de chômage, niveau de diplôme...). Par ailleurs, en présence d'un taux de chômage local élevé, la recherche d'information dans la recherche d'emploi peut être rendue difficile (réseaux professionnels et personnels défavorables). De plus, le type d'emplois disponibles localement (secteur public, emploi aidés...) peut avoir un rôle dans le dynamisme des territoires en matière d'emploi et de chômage. S'ajoute à cela, un effet de réputation et/ou de discrimination qui conditionne les comportements présents. En anticipant une probabilité élevée de discrimination à son encontre, un individu peut réduire son effort de recherche d'emploi et s'auto-censurer. La labellisation des quartiers en Politique de la Ville participe à l'image des territoires. Elle peut avoir deux effets contradictoires, en ouvrant l'accès à des aides publiques, elle peut aider le territoire à se redresser mais aussi le stigmatiser en officialisant ses difficultés. La publicité négative réduit l'attractivité du territoire pour les entreprises et les ménages. Au total,

² En Ile-de-France, 80% des emplois régionaux sont situés dans les pôles d'emploi et 68% des emplois se concentrent sur 6% du territoire (**Beaufils et Courel, 2021**).

³ En Ile-de-France, le secteur tertiaire se concentre en petite couronne (Paris, les Hauts-de-Seine et la Seine-Saint-Denis), qui localise plus de 90 % de la hausse régionale de l'emploi entre 2007 et 2017.

⁴ Depuis la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine (loi n°2014-173 du 21 février 2014), les QPV sont définis sur un critère unique de pauvreté monétaire. Ils concentrent des niveaux de pauvreté monétaire élevés et sont également plus éloignés des centres d'emploi, qui concentrent, quant à eux, des niveaux de loyers plus élevés inaccessibles pour les populations vivant en quartiers prioritaires de la ville. Suite à la réforme, le lieu de résidence a été intégré dans la liste des critères de discrimination interdits par le droit.

la localisation peut engendrer des effets à plusieurs niveaux : le département (**Duguet et alii, 2010**), la commune (**L'Horty et alii, 2011**) et le quartier (**Petit et alii, 2016 ; Carlsson et alii, 2018 ; Phillips, 2018 ; Diaz et Salas, 2020**).

Basé sur un critère unique de risque de pauvreté monétaire par le revenu fiscal, un quartier recensé en quartier prioritaire de la ville doit avoir un nombre minimal d'habitants, et un revenu médian très inférieur à celui de son unité urbaine d'appartenance. Ces espaces défavorisés délimités se caractérisent par une démographie particulière (**Challe et L'Horty, 2019**) : une population plus jeune, moins diplômée avec un taux de chômage plus élevé, une présence plus élevée de familles monoparentales et de familles nombreuses et un nombre de bénéficiaires des aides sociales sous conditions de ressources plus important. Si le travail est considéré comme un levier pour l'autonomie et l'intégration, l'entrepreneuriat est pourtant moins présent dans ces quartiers. Compte tenu de ces caractéristiques, un arsenal de politiques publiques qui ne cesse d'évoluer depuis près de 50 ans regroupées sous l'appellation « Politique de la Ville » s'exerce sur ces territoires. La Politique de la Ville est transversale dans son contenu et concerne divers domaines de l'action publique : l'éducation, le développement économique, l'emploi, l'insertion des jeunes, le cadre de vie, le logement, la petite enfance, la sécurité des personnes et des biens, l'accès aux services publics, à la santé, ou encore à la culture.

Si la pénalité de l'adresse est communément admise dans la recherche sur le sujet, la crise sanitaire récente est susceptible d'avoir modifié en profondeur les effets de l'adresse du lieu de résidence sur le fonctionnement du marché du travail (**L'Horty et alii, 2019**). Deux hypothèses peuvent être évoquées. A travers le ralentissement économique soudain, la crise sanitaire a pu réduire l'effet de distance (hypothèse 1) pour certaines professions en modifiant leurs pratiques d'exercice avec les possibilités de télétravail. La contrainte de déplacement sur le lieu de travail est relâchée. Le temps de trajet domicile-travail et le coût de transport diminuent, limitant le risque d'absentéisme et de turnover. En revanche, la surexposition au risque sanitaire des habitants des quartiers⁵ a pu amplifier un effet négatif de localisation (hypothèse 2), parce qu'ils vivent dans des zones densément peuplées (**Sala, 2018**) et exercent des professions davantage en contact avec le public, moins qualifiées, de « premières lignes », qui ne permettent pas le télétravail. Ces deux éléments les exposent d'ailleurs davantage au risque sanitaire. Il paraît important de déterminer dans quelle mesure la crise sanitaire a-t-elle pu contribuer à modifier ces effets de distance et de localisation.

Dans une première étape, il est nécessaire de caractériser les préférences des employeurs en matière de recrutement sur une profession présentant une forte possibilité de télétravail ; les cadres administratifs et assimilés et sur un territoire fortement touché par la crise ; la région Ile-de-France. Pour cela, nous utilisons un ensemble de données de tests par correspondance produit entre 2015 et 2022 sur six vagues de tests. Le test par correspondance est communément utilisé pour mesurer les préférences des employeurs (et les discriminations à l'embauche). Nous concentrons la recherche sur deux critères de discrimination prohibés par le droit, l'origine ethnique supposée et la résidence en quartier prioritaire de la ville (QPV). Dans une deuxième étape, nous ajoutons l'information de la distance à l'emploi pour les offres ayant reçu un retour positif des employeurs et nous questionnons son effet sur les recrutements. Au total, l'apport de notre recherche est d'observer les possibles changements de recrutement dans des contextes économiques différents et d'analyser la considération par les employeurs de la distance à l'emploi et de la localisation de la résidence dans le temps.

⁵ Au sortir du premier confinement, les habitants en QPV étaient deux fois plus contaminés à la COVID-19 que les habitants des autres quartiers (**Mondésir H., 2020**) en raison de leurs conditions de vie et professionnelles plus exposées.

L'article s'organise comme suit : une section s'intéresse à l'évolution du marché du travail entre 2015 et 2022. Une deuxième section s'attache au protocole et à la collecte des données permettant de caractériser les préférences des employeurs. Une dernière section se focalise sur les résultats chiffrés de l'effet distance domicile-travail et de l'effet localisation en QPV. Enfin une conclusion questionne les apports en matière de politiques publiques.

2. Contexte économique et marché du travail

La période que nous considérons dans notre recherche court de 2015 à 2022. Elle peut être divisée en trois sous-périodes au contexte économique différent. Entre 2015 et 2019, une embellie économique est observée. L'année 2020 est marquée par deux confinements successifs (mars 2020-mai 2020 et octobre-décembre 2020) qui ont entraîné une chute de l'économie française sans précédent. La reprise économique démarre à l'automne 2021.

Reprises et crises

Entre 2016 et le début de la crise sanitaire, tous les indicateurs du marché du travail se sont progressivement améliorés en France (**Challe et alii, 2021**). Le taux de chômage est passé de 10 % au quatrième trimestre 2015 à 7,9 % au premier trimestre 2020. Le nombre d'emplois salariés a progressivement augmenté jusqu'à atteindre un pic de 25,5 millions dans le secteur privé, soit une augmentation de plus de 780 000 emplois sur la période (+3,2 pp). En revanche, le secteur public a connu une baisse de 4 000 emplois sur la même période.

À la suite de la mise en place du premier confinement, le 17 mars 2020, en raison de la crise sanitaire, l'économie française a connu un choc macroéconomique important (**France Stratégie, 2021**): sur l'année 2020, on observe une chute historique du PIB (-8,3 %). La perte de valeur ajoutée enregistrée sur l'année s'élève à -8,2 % par rapport à l'année 2019. Elle atteint même -18,6% pour le premier confinement. On observe aussi un passage en activité partielle de 25% de l'emploi salarié total avec 600 000 emplois salariés maintenus et 0,9% de destructions d'emploi salariés correspondant à 200 000 emplois (**OFCE, 2020**). Les effets sont hétérogènes selon les secteurs d'activité, les régions et les populations. L'hébergement et la restauration, le transport, la construction et l'industrie manufacturière sont les secteurs les plus touchés en perte de valeur ajoutée avec respectivement -28,9 % ; -17,3 % ; -14,5 % et -11,8 % de perte. Les secteurs les moins touchés sont l'agriculture et les services immobiliers avec -2,4 % et -0,5 % de perte. Les effets sur les territoires sont dépendants de leur spécialisation sectorielle : le sud et les littoraux sont dépendants des secteurs du tourisme, de l'automobile et de l'aéronautique. Ils sont donc plus exposés que l'ouest qui est plus agricole et dans l'agroalimentaire. Le taux de chômage recalculé en incluant les personnes en chômage partiel a nettement augmenté, de 7,7% en février 2020 à 27,5% en avril 2020 (**Kandoussi et Langot, 2021**).

Par ailleurs, la région Ile-de-France est la plus affectée du fait de son dynamisme⁶ dans la métropole avec -4,7% de perte de valeur ajoutée. Elle est également la région avec le plus de destruction d'emplois et de recours à l'activité partielle. Par ailleurs, le taux de chômage augmente de 1 à 1,5 point dans tous les départements de la région, ce qui est significativement supérieur à la moyenne nationale (+0,9 point). On observe aussi une forte contribution régionale à la hausse des inscriptions des demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) de catégorie A, B et C à Pôle Emploi, soit 32,3% (**Coquet, 2021**). La sortie du confinement (deuxième trimestre 2020) a été marquée par une forte augmentation du chômage, le taux de chômage passant de 7,1 % à 9 % en un seul trimestre en France (**Challe et alii, 2021**).

⁶ L'Ile-de-France est le premier bassin d'emploi d'Europe avec 6 millions d'emplois et + 1 million en 20 ans (**Roger et Bertrand, 2021**). Par ailleurs, elle représente 18% de la population française, 22 % des emplois, 32 % du PIB et 43 % des emplois de cadres des fonctions métropolitaines ; avec une croissance d'emploi attendue en grande couronne entre 30 à 34%, d'ici 2035, soit 6,4 à 6,7 millions d'emplois (**Institut Paris Région, 2020**).

En 2021, l'augmentation de l'emploi salarié de 289 000 emplois (+1,1%) est portée par le secteur privé : +265 100 au deuxième trimestre, soit +1,4% contre +24 300 dans le secteur public, soit +0.4% (**Insee, 2021**). Ce niveau d'emploi dépasse celui d'avant la crise, fin 2019 de 0,6%.

Sur les populations, « deux tiers des demandeurs d'emploi et un tiers des salariés ont vu leur projet professionnel impacté ». Ces résultats généraux sont soumis à des disparités : l'impact a été plus important pour les plus jeunes, les plus diplômés, les femmes et les demandeurs d'emploi (**Unedic, 2020**). On observe une hausse de près de 830 000 demandeurs inscrits dans la catégorie A⁷ en avril 2020, relativement au mois de février avec un basculement massif de demandeurs d'emploi en activité réduite (inscrits en catégorie B et C), vers la catégorie A. Par la suite, les effectifs inscrits ont connu une décrue avec le déconfinement qui s'est maintenue. Si l'emploi s'est légèrement redressé sous l'effet de la reprise de l'activité, le nombre de candidats par offre d'emploi a augmenté beaucoup plus fortement, ce qui a aggravé le chômage.

Les méthodes de recherche d'emploi des demandeurs d'emploi ont évolué avec un recours accru aux outils numériques et aux réseaux personnels et professionnels. L'intensité de la recherche est restée constante ou s'est accélérée pour 65% des demandeurs d'emploi interrogés (en période de confinement) contre 80% (en période de déconfinement). On observe également, pour eux, une volonté de modifier leur rapport au travail. Ils souhaitent davantage se former ou se reconvertir. L'accès à la formation des demandeurs d'emploi s'est globalement maintenue dans le second confinement grâce à l'utilisation des outils numériques. La formation a pu se faire en mode hybride ou entièrement à distance. L'amélioration de la continuité pédagogique observée entre le premier et le second confinement a été rendue possible par des protocoles adaptés mis en place dans les organismes de formation et dans les entreprises. Cela a permis de maintenir les périodes de stage en entreprise. En revanche, les formations ont été plus fréquemment interrompues pour les demandeurs d'emploi peu qualifiés (75%) en raison de la fracture numérique pour ce public (**Dares 2021**).

En revanche, du côté des employeurs, « près de 6 établissements sur 10 indiquent que les recrutements prévus ont été reportés ou annulés », notamment dans les secteurs à l'arrêt ou en Ile-de-France (**Unedic, 2020**). Cette mise à l'arrêt des recrutements est un mécanisme déterminant dans les évolutions du chômage et de l'emploi. Il s'est prolongé tout au long de l'année 2020. Les prévisions d'embauche ne sont reparties à la hausse qu'en 2021, avec 41% des employeurs qui prévoient une embauche d'ici la fin de l'année, ce qui est bien supérieur aux prévisions de recrutement pour 2020. Si les entretiens à distance ont été largement utilisés, salariés et employeurs s'accordent sur l'efficacité de ce mode de recrutement. Pour « 87% des employeurs, cette méthode leur a permis d'évaluer les compétences et les qualités du candidat » et pour les demandeurs d'emploi, « 80% de ceux qui ont eu un entretien à distance depuis la crise sanitaire considèrent qu'ils se sont sentis en confiance, 73% rassurés, 65% ont estimé qu'ils étaient à leur avantage » (**Unedic, 2020**). Les employeurs ne semblent pas avoir changé leurs critères et procédures de recrutement, mais ils ont accordé davantage d'attention à l'expérience et aux niveaux de compétences. Ils valorisent davantage le niveau de formation dans le contexte de la crise sanitaire. Ainsi, « 16% attendraient plus d'expérience et 14% un niveau de compétences plus élevé pour les futurs recrutements ». Seuls « 2% des établissements interrogés souhaiteraient voir une réduction de ces critères ». De même, le réseau personnel ou professionnel est le canal de recrutement modal utilisé par les employeurs, 12% d'entre eux l'utilisant davantage (**Unedic, 2020**).

Plus globalement, certains ont pu considérer la crise comme une opportunité de se former ou de se reconvertir avec un risque exacerbé d'échec au regard de l'incertitude de l'évolution future de la crise. D'autres ont pu s'adapter plus facilement à la distanciation en optant pour le télétravail et en utilisant les technologies numériques. Toutefois, la crise a eu un impact plus important sur les travailleurs peu qualifiés

⁷ La catégorie A regroupe les demandeurs d'emploi sans activité

et faiblement rémunérés, avec une moins grande stabilité du contrat de travail et des conditions de travail plus détériorées. Dans le même temps, le télétravail a été considérablement développé pour les personnes mieux rémunérées et possédant des compétences professionnelles plus élevées. La ségrégation professionnelle est probablement renforcée par la crise dans la mesure où la productivité est maintenue par les emplois qualifiés qui sont aussi les plus résilients en cas de perturbation de l'environnement de travail.

Développement du télétravail

Le télétravail est un concept ancien apparu aux Etats-Unis dans les années 1970, initialement comme un outil de réduction de la congestion automobile (**Tanguay et Lachapelle, 2018**). Certains travaux suggèrent qu'il participe à l'étalement urbain. Il est aujourd'hui renforcé par l'évolution des nouvelles technologies et n'a pas de définition fixe mais multiple selon l'angle sous lequel on se place : il peut être considéré comme une organisation spécifique du travail, un outil de conciliation entre la vie personnelle et professionnelle, un outil d'aménagement du territoire, un enjeu environnemental (**ADEME, 2020**). Le Code du travail (article L1222-9) définit le télétravail comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ». Il revêt aussi plusieurs formes⁸.

L'allongement de la distance domicile-travail est classée dans les effets de relocalisation entraîné par le télétravail (**Greenworking et ADEME, 2020**). Les zones de vie sont modifiées, et à ce premier effet s'ajoute le changement de mode de vie par un déménagement et l'élargissement des bassins de recrutement des employeurs. Mais ces effets peuvent se faire ressentir plutôt à long terme car de nombreux freins immédiats peuvent empêcher la modification de comportements à court terme comme la faible fréquence du télétravail au sein des entreprises, la gestion de carrière incompatible avec un éloignement géographique, le réseau personnel localisé dans son bassin de vie actuel. Etant donné qu'il existe plusieurs définitions du concept, il est donc difficile de le mesurer. Selon les sources, on dénombre 20% de la population active, en télétravail occasionnel, en France, en 2010. Ce taux est comparable aux Etats-Unis ou au Pays-Bas, plus faible que le Nord de l'Europe et quatre fois plus élevé qu'en Europe de l'Est. Une simulation de l'OFCE établit un recours au télétravail possible pour 32,7% de l'emploi total, au déclenchement de la crise, en France (comme en Allemagne), avec par exemple, 85 % du personnel dans les activités financières et d'assurance et 2 % dans les activités de la restauration et de l'hébergement (**OFCE, 2020**). Le pays connaissait seulement 5,2% de télétravail régulier, en 2019, avec des disparités professionnelles (24,4% des travailleurs indépendants ou 4,7% des salariés). En 2020, au premier confinement, 25 % des salariés sont déclarés en télétravail par les entreprises et 20% au deuxième confinement (**Batut, 2022**). En 2021, le taux de télétravail, en France a nettement diminué à partir de juin 2021, en parallèle de la levée des restrictions de la crise sanitaire pour rebondir ensuite en fin d'année avec la reprise de la pandémie : 31% des salariés le pratique chaque semaine en avril 2021, 18% entre juillet et novembre et 20% en décembre (**Jauneau, 2022**).

Une enquête effectuée entre le 30 avril et le 13 mai 2020⁹, montre que les télétravailleurs parcourent de plus grandes distances que les autres travailleurs dans les petites aires urbaines et en zone rurale (respectivement 17 km et 20 km contre 13 km et 16 km pour les non-télétravailleurs). D'autres éléments sont intéressants. Sur les nouveaux télétravailleurs, 35,5% sont prêts à choisir un lieu de résidence plus loin de leur lieu de travail ou encore 48,7% sont prêts à choisir un emploi plus loin de leur domicile.

⁸ ADEME, 2020 : au domicile à temps plein (ex : auto-entrepreneurs du secteur tertiaire), au domicile à temps partiel (négociation avec l'employeur), de type nomade (déplacements professionnels réguliers avec un exercice de l'activité sur plusieurs lieux hors site de l'employeurs, dans des espaces de travail « clé en main » (coworking ou les tiers lieux).

⁹ ADEME, 2020

S'agissant de l'Île-de-France, 39%¹⁰ des actifs ont télétravaillé pendant le premier confinement, contre 18% avant la crise ; selon une enquête diffusée entre le 5 et le 19 mai 2020 (**Brajon, 2020**) ; 74% d'entre eux sont des télétravailleurs exclusifs, soit 29%. Pour les 18% qui télétravaillaient avant le premier confinement, 59% souhaiteraient augmenter leur temps de télétravail et 36% ne souhaitaient pas le modifier. Parmi les télétravailleurs, 88 % ont bien vécu le confinement. En 2021, en moyenne, 56 % des salariés habitant à Paris et 36 % de ceux habitant dans le reste de l'Île-de-France ont télétravaillé chaque semaine pour seulement 10 % des salariés habitant dans les DOM et dans les communes très peu denses de France métropolitaine hors Île-de-France (**Jauneau, 2022**).

3. Collecte des données et méthodes

En France, la méthode des tests de correspondance est couramment utilisée depuis le début des années 2000 pour mesurer les discriminations à l'embauche selon des critères socio-démographiques prohibés par le droit¹¹. Elle révèle les préférences des employeurs en matière de recrutement. Elle est également utilisée dans le champ de l'évaluation des politiques publiques pour évaluer l'effet d'un programme sur des bénéficiaires ciblés (**Chareyron et alii, 2021**) ou pour questionner l'effet d'une caractéristique du cv sans nécessairement avoir pour objectif de mesurer la discrimination : être titulaire de la distinction des Meilleurs apprentis de France (**Petit et alii, 2012**), pratiquer des activités de bénévolat (**Brodaty et alii, 2013**), détenir le permis moto en tant que femme (**Du Parquet et alii, 2011**).

Cette méthode consiste à construire des profils de candidats fictifs qui postuleront à de vraies offres d'emploi. Tous les candidats fictifs sont envoyés aux mêmes offres d'emploi. Dans leur CV, les profils doivent nécessairement présenter des parcours de formation, des expériences professionnelles, des compétences techniques, linguistiques ou extra-professionnelles similaires¹². Le seul élément qui les différencie est le critère de discrimination (origine supposée, lieu de résidence, sexe, âge...) ou la caractéristique du cv que l'on souhaite tester. Dans leur lettre de motivation, les candidats fictifs présentent leur parcours et motivations selon un plan similaire. Elles diffèrent en matière de forme (présentation, type et taille de police de caractère, objet, signature...). Nous collectons par la suite les retours des employeurs à ces candidatures (réponses positives ou négatives). Pour une même offre, il est donc possible de connaître les profils qui ont été préférés ou non pour la première étape du recrutement. La différence de traitement de l'employeur peut s'apparenter à une discrimination à l'embauche.

C'est également une façon probante de mesurer un effet toutes choses égales par ailleurs en contrôlant de l'hétérogénéité inobservée du côté des caractéristiques des candidats fictifs. Les caractéristiques des candidats fictifs (parcours, expériences...) sont contrôlées par l'expérience. Les effets de distance et de localisation sont donc mesurés sans biais.

Dans notre recherche, nous ciblons une profession en tension, celle des cadres administratifs et assimilés qui peuvent facilement basculer en télétravail, ce qui permet une continuité professionnelle pendant la crise sanitaire. Une profession en tension¹³ signifie qu'elle connaît des difficultés de recrutement, ce dont

¹⁰ Si on considère une définition extensive du télétravail, 46% des emplois seraient potentiellement éligibles au télétravail en Île-de-France (**Batut, 2022**)

¹¹ La liste des critères de discrimination est inscrite dans l'Article 225-1 du Code Pénal. On dénombre aujourd'hui une vingtaine de critères.

¹² Les candidatures (cv et lettre de motivation) ne sont pas strictement identiques pour se protéger du risque de détection du test par l'employeur qui pourrait invalider une partie ou la totalité de l'expérience. De même, le problème éthique posé par la méthode est atténué par le fait que les candidatures fictives se retrouvent dans la masse de candidature de personnes réelles ce qui diminue la probabilité de perturbation du processus de recrutement.

¹³ Les tensions peuvent résulter d'un déficit de main-d'œuvre disponible ou d'une inadéquation entre les profils des candidats à un poste et les besoins des entreprises (**Niang, Lainé et Chartier, 2021**).

témoigne le nombre élevé d'offres d'emploi publiées par les entreprises/administrations relativement aux demandes d'emploi exprimées par les candidats à l'embauche. Le volume d'emplois vacants élevé est souvent qualifié de manière extensive comme une difficulté de recrutement alors qu'ils n'en sont pas réellement mais résultent d'un appariement demande/offre de travail défaillant (**Lhommeau et Rémy, 2020**). La définition stricte englobe essentiellement les postes durablement vacants ou les abandons de recrutement.

La profession doit également être recherchée par un grand nombre de chômeurs et présenter un volume d'emploi important pour atténuer le risque de détection lors de l'envoi de plusieurs cv à une même offre et réduire le nombre global de refus des employeurs, indépendamment de toute discrimination. Néanmoins, les taux de réussite relativement élevés des demandeurs d'emploi dans une profession pour laquelle le marché est tendu présente un revers en matière de mesure de la discrimination : l'accès à l'emploi est moins sélectif et il est donc plus difficile de l'observer à l'embauche (**L'Horty et alii, 2011 ; Challe et alii, 2021**). Le bassin d'emploi sélectionné est celui de l'Ile-de-France, région dynamique en matière d'emploi et fortement touchée par la crise sanitaire.

Par ailleurs, cette méthode présente trois limites principales au-delà du coût de sa logistique. Les résultats obtenus d'une campagne donnée de test de correspondance ne sont généralement pas représentatifs de l'ensemble du marché du travail car ils sont partiels dans le temps (quelques mois de collecte), dans l'espace (ne concerne que quelques bassins d'emploi) et dans les secteurs étudiés (quelques professions à la fois). A la différence des données d'enquêtes où l'employeur a conscience qu'on l'interroge sur ses pratiques (risque du biais de déclaration), il ne se sait pas observé dans les tests de correspondance. Ce point est un grand avantage de la méthode. Compte tenu de ces limites, il conviendrait de répéter les campagnes d'un même protocole (mêmes professions, mêmes critères) dans le temps pour augmenter la représentativité des résultats et donc la précision de la mesure de la discrimination.

Les données produites sur les six vagues de tests sont issues d'un programme de recherche plus large intitulé « Discriminations à l'Embauche dans la Sphère Publique : les Effets Respectifs de l'Adresse et de l'Origine (DESPERADO) » réalisé par le groupe GEODE de la fédération TEPP et soutenu par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) depuis 2015 et du projet « Récession et Discrimination (RED) » soutenu par la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES) et l'Agence Nationale de la Recherche (ANR) entre 2019 et 2020 (**tableau 1**). Les deux projets entendent suivre l'évolution des discriminations en raison du critère de l'origine ethnique supposée et du lieu de résidence par une mesure répétée dans le temps dans le secteur public et privé. La répétition permet de répondre à la dernière limite de représentativité. Une partie des données est comparable sur une profession et deux critères sociodémographiques. Celles-ci sont réutilisées et recodées pour mesurer l'effet de la distance et de la localisation dans des contextes économiques changeants.

Deux critères de discrimination sont privilégiés : l'origine supposée nord-africaine et la résidence en quartier prioritaire de la ville (QPV). Malgré l'interdiction des statistiques ethniques en France, il est possible de représenter l'origine ethnique par la consonance du nom de famille et du prénom. Nous avons utilisé les noms de famille et les prénoms les plus portés selon l'âge des candidats.

Sur les 1296 QPV recensés en métropole, 272 QPV se situent en Ile-de-France. Ils concernent 160 communes franciliennes et 1,6 millions de personnes i.e. 13% de la population régionale contre 8% de la population métropolitaine (**Bidoux et Couleaud, 2017**). Le taux de pauvreté dans ces quartiers est de 37%, soit un dépassement de 15 points du taux des communes englobantes. Avant la réforme de la Politique de la Ville de 2014, on dénombrait 157 Zones Urbaines Sensibles (dénomination précédente des QPV) pour 11% de la population régionale.

Tableau 1. Description des projets DESPERADO et RED

Projet ¹⁴	Périodes	Professions	Critères	Candidatures
DESPERADO 1	Oct. 2015-Mars 2016	Cadres administratifs Technicien de maintenance Aides-soignantes	3 profils Origine Lieu de résidence	3258
DESPERADO 2	Sept. 2017-Mars 2018	Cadres administratifs Aides-soignantes	5 profils Origine Lieu de résidence Sexe Orientation sexuelle	3265
DESPERADO 3	Oct. 2019-Mars 2020	Cadres administratifs Aides-soignantes	5 profils Origine Lieu de résidence Sexe Handicap moteur	2315
RED 1	Mars-Juin 2020	Cadres administratifs	3 profils Origine Lieu de résidence	582
RED 2	Sept.- Oct. 2020	Cadres administratifs Aides-soignantes	3 profils Origine Lieu de résidence	609
DESPERADO 4	Oct. 2021-Avril 2022	Cadres administratifs Aides-soignantes	5 profils Origine Lieu de résidence Sexe Etat de grossesse	3440

Source : tests de correspondance entre 2015 et 2022 (DESPERADO 1,2,3,4 ; RED 1 et 2)

Deux critères de discrimination testés supposent la construction de trois profils fictifs qui sont envoyés à des offres d'emploi réelles de cadres administratifs, en région Ile-de-France. Par la suite, nous collectons les retours des employeurs¹⁵ sur ces candidatures définissant ainsi leurs préférences au recrutement pour tel ou tel profil parmi les trois envoyés pour une même offre d'emploi.

Pour mesurer les effets de distance et de localisation, nous avons ajouté à cet ensemble de données les variables distance domicile-travail. Avec la distance, l'échantillon total compte, désormais, 1873 offres d'emploi exploitables (sur les 1981 offres d'emploi testées entre 2015 et 2022). En effet, pour 5,45% de l'échantillon initial (soit 108 offres d'emploi), il n'a pas été possible de renseigner la ville de localisation du poste à pourvoir permettant de renseigner la distance. Cependant, la perte de données reste relativement faible.

On considère la distance en kilomètres entre les centres de la commune de résidence et de la commune du lieu de travail du poste à pourvoir. Les distances ont été calibrées sur le jour de la semaine et l'heure de la journée à plus fort trafic (le mardi à 08h00). Les profils ont été dupliqués pour chaque département francilien

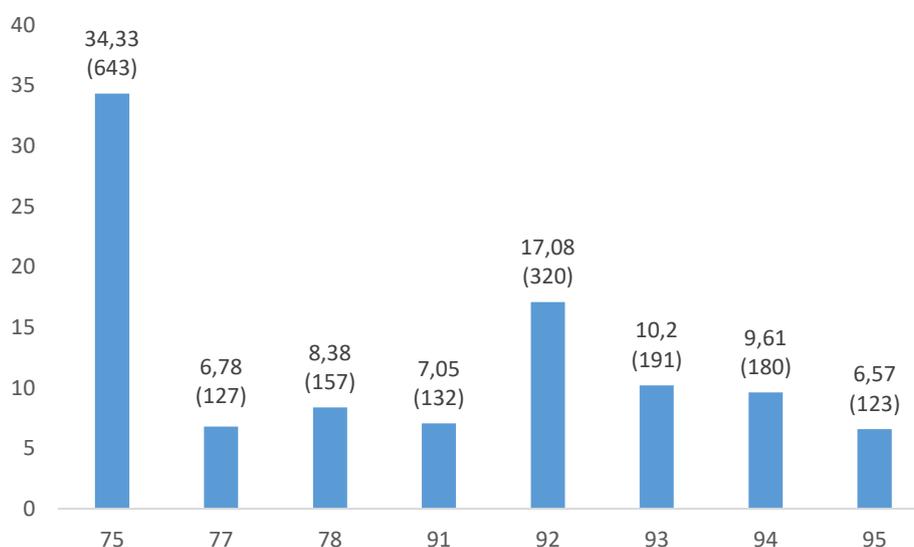
¹⁴ Chaque vague fait l'objet d'une publication indépendante.

¹⁵ Les retours des employeurs se caractérisent par des réponses positives (proposition d'un entretien d'embauche, demande de rappel, demande d'informations complémentaires) ou négatives (absence de réponse, poste déjà pourvu, profil inadapté).

de sorte qu'ils candidatent à des emplois situés uniquement dans leur département de résidence et pas ailleurs (un candidat habitant dans le 92 recherche des emplois uniquement dans le département 92). Pour un même département, les trois candidats habitent à proximité les uns des autres pour annuler l'effet distance pouvant exister entre les lieux de résidence des candidats pour une même offre. Ainsi, pour une réponse positive d'un employeur, on mesure seulement l'incidence de la distance à l'emploi et non pas d'autres types d'effets, comme l'effet de quartier.

On observe un biais de composition géographique porté par le département 75, Paris (**tableau 2**). Le nombre d'offres testées y est plus élevé par rapport aux 7 autres départements franciliens. Par ailleurs, les distances associées aux réponses positives des employeurs y sont plus faibles, en moyenne, que sur les 7 autres départements franciliens pour un taux de réponses plus faible.

Tableau 2. Ventilation des données par département, en pourcentage et nombre d'offres exploitables¹⁶ (entre parenthèses)



Source : tests de correspondance entre 2015 et 2022 (DESPERADO 1,2,3,4 ; RED 1 et 2)

Lecture : sur les 1873 offres pour lesquelles une distance domicile travail est disponible, 34% concerne le département 75, soit 643 offres

4. Résultats

Préférences des employeurs

A travers six campagnes de tests de correspondances conduites entre 2015 et 2022, 1981 offres d'emploi de cadres administratifs et assimilées ont été testées (**tableau 3**). Pour chacune d'entre elles, trois profils fictifs ont été envoyés permettant de tester deux caractéristiques personnelles que sont l'origine ethnique supposée et le lieu de résidence en QPV (un profil de référence d'origine supposée franco-française, un profil d'origine supposée nord-africaine et un profil d'origine supposée franco-française résidant en quartier prioritaire de la ville). Ainsi, 5943 candidatures ont été envoyées. Il nous est possible de comparer les préférences des employeurs du secteur privé et du secteur public car le volume d'offres testées dans chacun des deux secteurs est relativement équilibré sur chaque vague de test.

¹⁶ Pour lesquelles la distance est disponible

Tableau 3. Nombre d'offres d'emploi testées

Périodes	Total	Privé	Public	% du privé
Octobre 2015 - Mars 2016	554	393	161	70,9
Septembre 2017 - Mars 2018	384	222	162	57,8
Octobre 2019 - Mars 2020	248	187	61	75,4
Mars - Juin 2020	194	130	64	67,0
Septembre - Octobre 2020	203	134	69	66,0
Octobre 2021 - Avril 2022	398	209	189	52,5
6 vagues de tests (2015-2022)	1981	1275	706	64,4

Source : calculs de l'auteur, Tests de correspondance entre 2015 et 2022 (DESPERADO 1,2,3,4 ; RED 1 et 2)

Nous pouvons aussi caractériser la sélectivité des employeurs. Pour une même offre d'emploi, parmi le pool des trois candidats qui ont été envoyés, combien ont été contactés.

Le **tableau 4** montre que les employeurs ne répondent pas toujours aux trois candidats. Sur l'ensemble de la période, 28,57% des 1981 offres d'emploi testées reçoivent une réponse positive pour au moins un des trois candidats, ce taux est inférieur de 6,5 points dans le privé et multiplié par 1,5 dans le public. Il augmente dans le temps, de 21,12% sur la période 2015-2016 à 33,67 sur 2021-2022. Les employeurs répondent de moins en moins à aucuns candidats. La crise sanitaire est visible dans le tableau : entre 2019-2020 et le confinement, ce taux diminue de 1,5 points illustrant l'arrêt des recrutements. Puis il augmente progressivement à partir du déconfinement. Une disparité est présente entre le secteur privé et le secteur public. Les réponses positives sont globalement plus nombreuses dans le secteur public.

Concernant le nombre de candidats contactés, les employeurs contactent plus souvent les trois candidats dans le secteur public (mais avec plus de volatilité) relativement au secteur privé où le taux oscille entre 20 et 30% sur la période. Par ailleurs, dans le secteur privé, on observe une augmentation du taux pendant le confinement et une diminution pendant le déconfinement et la dernière période. La situation est inversée dans le secteur public. L'arrêt de la recherche d'emploi et du recrutement pendant le confinement obligent les employeurs à contacter davantage de candidat, en nombre, pour augmenter la probabilité de pourvoir les « quelques » postes disponibles. A l'inverse, le secteur public n'est pas confronté à la même problématique car les agents ont pu continuer leur activité.

Tableau 4. Sélectivité des entreprises

	Ensemble			Privé			Public					
	Au moins une réponse	1	2	3	Au moins une réponse	1	2	3	Au moins une réponse	1	2	3
2015-2022	28,57	34,63	30,92	34,45	21,96	44,64	31,07	24,29	40,51	24,83	30,77	44,41
2015-2016	21,12	45,30	26,50	28,21	13,23	51,92	25,00	23,08	40,37	40,00	27,69	32,31
2017-2018	27,08	38,46	24,04	37,50	20,72	58,70	19,57	21,74	35,80	22,41	27,59	50,00
2019-2020	33,47	32,53	36,14	31,33	31,55	35,59	38,98	25,42	39,34	25,00	29,17	45,83
confinement	31,96	30,65	35,48	33,87	26,15	35,29	35,29	29,41	43,75	25,00	35,71	39,29
déconfinement	32,51	33,33	28,79	37,88	32,0	41,86	32,56	25,58	33,33	17,39	21,74	60,87
2021-2022	33,67	26,12	35,82	38,06	22,01	43,48	34,78	21,74	46,56	17,05	36,36	46,59

Lecture : sur la période 2015-2022, 28,57% des 1981 offres d'emploi testées reçoivent une réponse positive pour au moins un des trois candidats

Source : calculs de l'auteur, tests de correspondance entre 2015 et 2022 (DESPERADO 1,2,3,4 ; RED 1 et 2), nombre d'offres entre parenthèses.

Effet de la distance

Parmi les 1981 offres d'emploi testées, 1873 sont exploitables sur la distance (**tableau 5**).

Tableau 5. Offres d'emploi exploitables sur la distance

Périodes	Total	Perte de données entre les données disponibles et les données exploitables sur la distance
Octobre 2015 - Mars 2016	467	- 87 offres
Septembre 2017 - Mars 2018	369	- 15 offres
Octobre 2019 - Mars 2020	248	0
Mars - Juin 2020	192	- 2 offres
Septembre - Octobre 2020	202	- 1 offre
Octobre 2021 - Avril 2022	395	- 3 offres
6 vagues de tests (2015-2022)	1873	- 108 offres (5,45% de l'échantillon initial de 1981 offres)

Source : calculs de l'auteur, Tests de correspondance entre 2015 et 2022 (DESPERADO 1,2,3,4 ; RED 1 et 2)

Le **tableau 6** montre que la distance domicile-travail a été allongée pour les deux candidats d'intérêt pour mesurer les deux effets considérés (la référence et le qpv). L'allongement se déroule pendant le premier confinement, entre mars 2020 et juin 2020 et la période 2021/2022. Au total, les recruteurs se sont portés sur des candidats plus éloignés géographiquement des postes proposés quelle que soit leur caractéristique distinctive¹⁷.

Tableau 6. Distance moyenne (en km) sur les réponses positives selon les candidats et les vagues de test

Vagues de tests	ensemble		Privé		Public	
	ref.	qpv	ref.	qpv	ref.	qpv
2015 - 2016	13,74	12,34	11,14	9,61	11,75	14,37
2017 - 2018	13,26	13,58	10,10	11,62	9,41	14,87
2019 - 2020 ¹⁸	13,73	13,24	15,51	15,36	6,37	7,72
Mars - Juin 2020 : confinement	15,58	16,97	14,67	12,25	10,67	21,90
Sept. - Oct. 2020 : déconfinement	12,90	16,16	12,43	13,57	8,58	19,70
2021 - 2022	12,97	15,10	10,70	14,43	9,84	15,40

Source : tests de correspondance entre 2015 et 2022 (DESPERADO 1,2,3,4 ; RED 1 et 2)

Lecture : en 2015-2016, lorsque le candidat de référence a reçu des réponses positives de la part des employeurs, sa distance moyenne domicile-travail était de 13,74 km

Les résultats présentés jusqu'à présents sont bruts sans tenir compte des caractéristiques des offres testées et du test. A l'aide d'un modèle de probabilité linéaire estimé avec les moindres carrés ordinaires, il s'agit d'évaluer l'effet de la distance à l'emploi sur la probabilité d'avoir une réponse positive des employeurs sur la candidature à un poste de cadres administratifs et assimilés avec des variables de contrôle telles que le département comme effet fixe géographique, la vague de tests comme effet fixe temporel (compte tenu de la situation économique différente d'une période de test à l'autre), le candidat, le secteur (privé ou public), et l'ordre d'envoi. Cette dernière variable peut avoir une influence sur l'accès à l'emploi selon que la candidature se retrouve « en haut de la pile » du pool de candidatures que l'employeur aura à traiter. Enfin, des termes d'interaction distance-période de test sont nécessaires pour isoler l'effet propre de la distance sur la probabilité d'obtenir une réponse non négative de la part d'un employeur ; autrement dit, estimer l'évolution de l'effet distance sur l'accès à l'emploi.

¹⁷ Y compris pour le candidat d'origine supposée nord-africaine

¹⁸ La 3^{ème} vague de test se termine au 17 mars 2020, date officielle du 1^{er} confinement.

Un premier ensemble d'estimations est réalisé sur l'échantillon exploitable complet, soient 5619 observations, correspondant à 1873 offres d'emploi (**tableau 7**). On estime l'évolution de l'effet distance (signe, ampleur, significativité) à mesure que l'on rajoute des variables explicatives liées aux offres d'emploi ou aux candidats sur la probabilité d'obtenir une réponse positive des employeurs. La colonne qui intéresse plus particulièrement est celle du modèle complet (colonne 5).

La distance kilométrique au poste recherché a un effet global négatif sur la probabilité d'accéder à cet emploi. En 2015-2016, augmenter la distance de 1 km diminue la probabilité d'accès à l'emploi de 0,289 points de pourcentage (pp). S'agissant de la variation de cette pénalité, le coefficient d'interaction (période x distance) est positif et augmente au fur et à mesure du temps. Il est significatif sur le confinement du printemps 2020 et sur la période 2021-2022 (respectivement à 1% et 10%). Ainsi, par rapport à 2015-2016, la diminution de la probabilité d'emploi est de 0,287 pp au confinement du printemps 2020 et de 0,033 pp en 2021-2022. Cette dernière période se caractérise par une reprise économique plus marquée mais où il reste une incertitude dans l'avenir. En revanche, l'effet disparaît sur le déconfinement de l'automne 2020, soit entre ces deux périodes. Au total, la pénalité de la distance domicile-travail sur la probabilité d'accès à l'emploi diminue dans le temps.

Les difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs pendant le confinement du printemps 2020 et la reprise économique de la dernière période de test les ont amenés à élargir leur périmètre de recherche de candidats en desserrant la contrainte de distance et à sélectionner des candidats plus éloignés de leur lieu de travail potentiel. Cette stratégie a été rendue possible par le développement rapide du télétravail dans le tertiaire (secteur de la profession testée). Si la généralisation du télétravail dans certains secteurs s'est faite de manière contrainte au premier confinement car il représentait une solution immédiate de continuité de l'activité face à l'arrêt des interactions sociales, il est maintenant intégré dans les pratiques d'exercice de l'emploi. En effet, il est plus fréquemment indiqué dans les offres d'emploi actuellement publiées et il est même devenu une exigence demandée par certains candidats. D'ailleurs, cela peut renforcer les difficultés de recrutement pour certaines entreprises qui ont souhaité revenir aux anciennes pratiques de management en limitant le recours au télétravail, chose que les salariés voient parfois comme une contrainte.

Effet localisation

La deuxième hypothèse testée dans cette recherche est de savoir si la crise sanitaire a contribué à amplifier les pénalités liées à une adresse en quartier politique de la ville (effet localisation) qui souffre de représentation négative globale et renforcée avec la gestion de la crise sanitaire (**tableau 8**).

Par rapport à 2015-2016, signaler une résidence en quartier prioritaire de la ville semble augmenter la probabilité d'accès à l'emploi sur les périodes 2019-2020 (avant le confinement du printemps 2020) et 2021-2022, respectivement de 5,98 pp et 6,89 pp. En effet, les coefficients d'interaction (période x qp) sont significativement positifs (colonne 5), respectivement à 5% et 1%. On peut y voir l'effet de la montée en charge de la Politique des Emplois Francs expérimentée à partir de 2018 et généralisée en 2020. Présentée comme une politique de lutte contre les discriminations, elle consiste à subventionner les entreprises qui embauchent des habitants des QPV. En revanche, la localisation n'a aucun effet sur l'emploi (les coefficients associés ne sont pas significatifs), pendant le confinement du printemps 2020, en raison de l'arrêt du marché du travail et le déconfinement de l'automne 2020, en raison des difficultés de recrutement rencontrées au redémarrage du marché du travail.

Tableau 7. Estimation de l'effet distance à l'emploi sur la probabilité d'accès à l'emploi

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
distance_km_domtv_l_p	0.00170** (2.95)	-0.000691 (-1.09)	-0.000569 (-0.91)	-0.00210** (-2.42)	-0.00289*** (-3.19)
77		0.126*** (3.47)	0.118** (3.26)	0.119** (3.29)	0.102*** (2.79)
78		0.155*** (4.49)	0.150*** (4.33)	0.145*** (4.21)	0.110*** (3.29)
91		0.136*** (3.74)	0.131*** (3.65)	0.128*** (3.57)	0.0970*** (2.73)
92		0.0383* (1.86)	0.0414** (2.01)	0.0412** (2.00)	0.0408** (2.01)
93		0.164*** (5.45)	0.159*** (5.27)	0.159*** (5.27)	0.143*** (4.90)
94		0.173*** (5.50)	0.166*** (5.27)	0.167*** (5.27)	0.141*** (4.42)
95		0.0967** (2.84)	0.0903** (2.69)	0.0888** (2.64)	0.0699** (2.14)
2017/2018			0.0348 (1.61)	0.0164 (0.62)	0.0101 (0.38)
2019/2020			0.0691** (2.69)	0.0480 (1.41)	0.0553* (1.64)
Confinement			0.0594** (2.07)	-0.0103 (-0.28)	-0.00141 (-0.04)
Déconfinement			0.0649** (2.26)	0.0419 (1.13)	0.0361 (0.96)
2021/2022			0.0773*** (3.41)	0.0465 (1.53)	0.0283 (0.93)
2017/2018 # distance_km_domtv_l_p				0.00138 (1.03)	0.00194 (1.42)
2019/2020 # distance_km_domtv_l_p				0.00158 (0.86)	0.00294 (1.57)
confinement # distance_km_domtv_l_p				0.00525** (2.45)	0.00576*** (2.72)
déconfinement # distance_km_domtv_l_p				0.00173 (0.88)	0.00269 (1.36)
2021/2022 # distance_km_domtv_l_p				0.00232 (1.39)	0.00322* (1.95)
Candidat "origine"					-0.0490*** (-5.69)
Candidat "QPV"					0.00310 (0.38)
ordre_d'envoi en deuxième position					-0.00254 (-0.23)
ordre d'envoi en troisième position					-0.0227** (-2.13)
Secteur public					0.142*** (8.17)
Constant	0.176*** (17.04)	0.128*** (10.97)	0.0837*** (5.02)	0.105*** (5.57)	0.0962*** (4.77)
Number of observations	5619	5619	5619	5619	5523

Source : tests de correspondance entre 2015 et 2022 (DESPERADO 1,2,3,4 ; RED 1 et 2) ; t statistics in parentheses ; * p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.001

Tableau 8. Estimation de l'effet localisation en quartier prioritaire de la ville sur la probabilité d'accès à l'emploi

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
candqpv	0.0265*** (3.98)	0.0267*** (3.98)	0.0267*** (3.97)	0.00186 (0.16)	0.00180 (0.15)
77		0.118*** (3.60)	0.108*** (3.31)	0.108*** (3.31)	0.0884** (2.63)
78		0.140*** (4.56)	0.135*** (4.38)	0.135*** (4.38)	0.0968** (3.29)
91		0.132*** (3.91)	0.126*** (3.77)	0.126*** (3.76)	0.0937** (2.85)
92		0.0367* (1.88)	0.0379* (1.96)	0.0379* (1.96)	0.0345* (1.83)
93		0.163*** (5.55)	0.155*** (5.26)	0.155*** (5.26)	0.137*** (4.80)
94		0.175*** (5.68)	0.164*** (5.29)	0.164*** (5.29)	0.136*** (4.35)
95		0.0868** (2.72)	0.0788** (2.50)	0.0788** (2.50)	0.0578* (1.90)
2017/2018			0.0383* (1.89)	0.0324 (1.53)	0.0262 (1.25)
2019/2020			0.0762** (3.05)	0.0566** (2.27)	0.0749** (3.04)
confinement			0.0662** (2.37)	0.0642** (2.20)	0.0716** (2.48)
déconfinement			0.0709** (2.54)	0.0716** (2.55)	0.0723** (2.58)
2021/2022			0.0858*** (3.92)	0.0633** (2.86)	0.0512** (2.37)
2017/2018 # candidat qpv				0.0177 (0.89)	0.0168 (0.84)
2019/2020 # candidat qpv				0.0586** (2.58)	0.0580** (2.55)
confinement # candidat qpv				0.00592 (0.22)	0.00941 (0.35)
déconfinement # candidat qpv				-0.00186 (-0.09)	-0.00235 (-0.11)
2021/2022 # candidat qpv				0.0672*** (3.43)	0.0671*** (3.42)
ordre_d'envoi en deuxième position					-0.00407 (-0.38)
ordre d'envoi en troisième position					-0.0230** (-2.24)
Public					0.140*** (8.19)
Constant	0.181*** (23.75)	0.109*** (10.39)	0.0645*** (4.52)	0.0728*** (5.02)	0.0480** (3.08)
Number of observations	5943	5892	5892	5892	5796

Source : tests de correspondance entre 2015 et 2022 (DESPERADO 1,2,3,4 ; RED 1 et 2) ; t statistics in parentheses ; * p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.001

Conclusion

La crise sanitaire récente a provoqué des chocs macroéconomiques importants et une désorganisation marquée du fonctionnement du marché du travail, à la fois du côté de l'offre et de la demande de travail. Salariés et employeurs ont été contraints d'adapter leurs pratiques avec l'aide des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Le recours au télétravail, encore timide avant la crise, s'est fortement développé, notamment pour les emplois qualifiés. En revanche, la continuité de l'activité n'a pas été possible pour de nombreuses professions non qualifiées, dites de « premières lignes » et pour les situations de fracture numérique dans certains territoires ruraux.

L'augmentation marquée du chômage à la suite de la récession économique engendrée par la crise sanitaire a également pu modifier les préférences des employeurs en matière de recrutement. Si les pratiques sont globalement restées les mêmes qu'avant la crise avec une utilisation massive de la visioconférence pour les entretiens d'embauche, les préférences ont été modifiées pendant le premier confinement de mars 2020. En effet, la pénalité de la distance à l'emploi apparaît moins présente sur cette période. Dans un contexte d'arrêt du marché du travail, les employeurs considèrent des candidats résidant plus loin du poste à pourvoir dans leur processus de sélection à l'embauche. L'effet disparaît sur la période de déconfinement de l'automne 2020 pour revenir dans la période de reprise économique de 2021-2022. La contrainte de localisation de la résidence est aussi relâchée. Cela peut s'expliquer par la politique des Emplois Francs généralisée depuis 2020 et le développement du télétravail dans certains secteurs.

Le télétravail s'inscrit désormais dans les pratiques professionnelles, à moyen terme, à minima. Reste à savoir, si ce sera encore le cas à plus long terme dans les secteurs concernés. A travers une analyse d'un corpus d'accords, d'avenants et de chartes « Télétravail » établis en 2020 dans les entreprises, le réseau Anact-Aract émet 10 recommandations pour inscrire la pratique dans la durée et avec lesquelles employeurs et salariés trouvent un consensus (**Anact-Aract, 2021**). Les autres secteurs ont été plus touchés par la crise avec des salariés en chômage partiel ou en activité mais avec des conditions de travail dégradées qui les exposaient davantage au risque sanitaire.

Par ailleurs, cette recherche présente des limites relatives à la nature des données utilisées. La méthode des tests de correspondance produit des données non représentatives de l'ensemble du marché du travail. Elles sont partielles (quelques professions testées, quelques mois de collecte, quelques périmètres géographiques). Elle porte également sur une profession particulière, qualifiée, éligible au télétravail. Nous n'observons pas les changements de pratiques de recrutement pour d'autres types de professions. On peut raisonnablement supposer que l'effet de distance et de localisation peuvent continuer à être des freins à l'emploi dans certains secteurs ou autres niveaux de qualification, notamment ceux où la présence dans l'entreprise/l'établissement est requise. Une manière de s'affranchir de la limite de représentativité des résultats est de répéter les campagnes de tests dans le temps sur les mêmes champs avec un protocole invariant. C'est ce que nous faisons dans cette recherche en considérant six vagues de tests sur la période 2015-2022, caractérisée par des contextes économiques différents.

Il est important de demeurer vigilant quant à l'évolution temporelle et spatialisée des indicateurs de distance et de localisation. Les enjeux sont essentiels pour la décision publique et peuvent avoir des conséquences importantes pour les dynamiques futures de localisation des ménages franciliens. Au-delà de l'accès à l'emploi, les comportements des ménages en matière de choix de résidence peuvent s'en trouver modifiés. Ils peuvent influencer le développement économique de certaines communes par une réduction du nombre d'administrés entraînant une diminution des recettes fiscales communales. Ce mécanisme peut créer un cercle vicieux pour les communes (quartiers) déjà en difficulté.

Références bibliographiques

Ademe (2020), Télétravail, (im)mobilité et modes de vie. Étude du télétravail et des modes de vie à l'occasion de la crise sanitaire de 2020, 6t bureau de recherche, juillet. 92 pages.

Anact-Aract (2021), Installer le télétravail dans la durée ? Analyse d'accords télétravail et recommandations pour l'action, Rapport, novembre, 62 pages.

Baccaïni B., Sémécurbe F., Thomas G. (2007), Les déplacements domicile-travail amplifiés par la périurbanisation, Insee Première N° 1129, Mars.

Batut C. (2022), Le télétravail, un outil efficace face à la crise sanitaire ?, TrésorEco N° 304, Mars.

Beaufils S., Courel J., (2021), Navettes domicile-travail : les cadres grands bénéficiaires du recentrage des emplois, Les Franciliens - Territoires et modes de vie, Institut Paris Région, Juillet.

Bidoux P-É., Couleaud N. (2017), Les quartiers de la politique de la ville en Île-de-France: La pauvreté comme dénominateur commun, mais des profils socio-démographiques différents, Insee Analyses N° 57, Mars.

Bouvard C., Flamand J., Dherbécourt C., Le Hir B. (2021), L'emploi en 2020 : géographie d'une crise, France Stratégie, Note d'Analyse N° 100, Avril.

Brajon D. (2020), Le confinement, accélérateur du télétravail ?, Institut Paris Région, Note rapide n° 866, octobre.

Brodaty T., Emond C., L'Horty Y., Du Parquet L., Petit P. (2013), Evaluer l'efficacité d'une campagne de valorisation du bénévolat : Les enseignements de deux expériences contrôlées sur le marché du travail, TEPP Research Report 2013-04, TEPP.

Brutel C., Pages J. (2021), La voiture reste majoritaire pour les déplacements domicile-travail, même pour de courtes distances, Insee Première n° 1835, Janvier.

Carlsson M, Reshid AA and Rooth D (2018) Neighborhood signaling effects, commuting time, and employment: Evidence from a field experiment. *International Journal of Manpower* 39(4): 534–549.

Challe L., L'Horty Y., Petit P., Wolff F-C. (2021), Confinement et discrimination à l'embauche : enseignements expérimentaux, Rapport d'études N°021, Dares, 6 octobre 2021, pp 23.

Challe L., L'Horty Y. (2019), Emploi et développement économique dans les quartiers prioritaires, Etude, Rapport annuel 2018, Observatoire national de la politique de la ville (ONPV), pp. 22-45.

Chareyron S., Challe L., L'Horty Y. et Petit P. (2021). Can subsidies paid directly to employers reduce residential discrimination in employment? An assessment based on serial field experiments. *Urban Studies* 59(6), pp 1202-1218.

Commenges H., Fen-Chong J., Navettes domicile-travail : naissance et développement d'un objet statistique structurant. *Annales de géographie*, Armand Colin, 2017, 3 (715), pp.333-355.

Coquet B. (2021), Crise sanitaire, emploi, chômage : l'Île de France en première ligne, Blog de l'OFCE, 12 mars.

Dares, Conséquences du confinement de l'automne 2020 sur la formation des demandeurs d'emploi, 22/03/2021.

Diaz A.M. and Salas L.M. (2020), Do firms redline workers? *Regional Science and Urban Economics*, 83: 103541.

Duguet E., Léandri N., L'Horty Y. et Petit P. (2010), Are Young French Job Seekers of Ethnic Immigrant Origin Discriminated Against? A Controlled Experiment in the Paris Area, *Annals of Economics and Statistics*, 99-100, p. 187-215.

du Parquet L., Duguet E., L'Horty Y., Petit P., Sari F. (2011), Mobilité et accès à l'emploi, une expérimentation, *Revue française d'économie*, Presses de Sciences-Po, vol. 0(4), pages 33-56.

Greenworking et ADEME (2020), Etude sur la caractérisation des effets rebonds Induits par le télétravail, Synthèse, Septembre, 13 pages.

Institut Paris Région (2020), Les projections de population et d'emploi en Ile-de-France, un outil d'aide à la décision, note rapide N°861, Juillet.

Insee (2021), Au deuxième trimestre 2021, l'emploi salarié augmente de 1,1 % et dépasse légèrement son niveau d'avant-crise, Informations Rapides n°231, Septembre.

Jauneau Y. (2022), En 2021, en moyenne chaque semaine, un salarié sur cinq a télétravaillé, Insee Focus n° 263, Mars.

Lhommeau B., et Rémy V. (2020), Quels liens entre tension sur le marché du travail, difficultés de recrutement et efforts de recherche des employeurs ?, *Travail et emploi*, vol. 163, no. 4, pp. 45-81.

L'Horty Y., Bunel M. and Petit P. (2019) Testing for redlining in the labor market. *Spatial Economic Analysis* 14(2): 153–173.

L'Horty Y., Duguet E., Du Parquet L., Petit P. et Sari F. (2011), « Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : un test de discrimination auprès de jeunes qualifiés », *Économie et Statistique*, 447, p. 71-95.

Kandoussi M., Langot F., Confinement et chômage en France, Rapport de recherche TEPP N°21-01.

Mondésir H. (2020), Synthèse du rapport ONPV 2020. Vulnérabilités et ressources des quartiers prioritaires de la politique de la ville, 16 pages.

Niang M., Lainé F. et Chartier F., (2021), Les tensions sur le marché du travail en 2020. Avec la crise sanitaire, elles baissent pour rejoindre celles de 2017, Dares Résultats N ° 6 9, Novembre.

Observatoire des territoires (a), Les défis de la correspondance entre besoins locaux de main-d'œuvre et qualifications des actifs résidents, Chapitre 2B, *Rapport de l'Observatoire des territoires 2016*, pp 106-119.

Observatoire des territoires (b), La mobilité des actifs, enjeux et défis pour le développement équilibré des territoires, Chapitre 2C, *Rapport de l'Observatoire des territoires 2016*, pp 120-137.

OFCE (2020), Évaluation au 26 juin 2020 de l'impact économique de la pandémie de la Covid-19 et des mesures du confinement et du déconfinement en France, Dossier de Magali Dauvin, Bruno Ducoudré, Éric Heyer, Pierre Madec, Mathieu Plane, Raul Sampognaro et Xavier Timbeau, Revue de l'OFCE n°166, Juillet, pages 111-160.

Petit P., Bunel M., Ene E. et L'Horty Y. (2016). Effets de quartier, effet de département : discrimination liée au lieu de résidence et accès à l'emploi. *Revue économique*, 67, 525-550.

Petit P., Fremigacci F., Du Parquet L., Pierne G. (2012), Être 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, TEPP Research Report 2012-01, TEPP.

Phillips DC (2018), Do low-wage employers discriminate against applicants with long commutes? Evidence from a correspondence experiment, *Journal of Human Resources* 55(3): 864–901.

Roger R. et Bertrand J. (2021 b), Le mass transit au cœur des dynamiques d'emploi, Institut Paris Région, Note rapide n° 880, Janvier.

Sala M. (2018), « Des conditions de logement plus dégradées dans les quartiers prioritaires », en détail, ONPV-Cget, pp 3-16.

Tanguay G. A. et Lachapelle U. (2018), Impacts potentiels du télétravail sur les comportements en transport, la santé et les heures travaillées au Québec, Rapport de projet CIRANO n° 2018RP-05.

Unédic, Enquête « Crise de la Covid-19 et marché du travail » : quel impact sur le projet professionnel, le recrutement et la recherche d'emploi ?, Volet 1, Décembre 2020, 16 p.

TEPP Rapports de Recherche 2023

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

Serge Blondel, Ngoc-Thao Noet

TEPP Rapports de Recherche 2022

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

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

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

Dianké Tchabo

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

Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Pascale Petit

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

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

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

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

22-3. Dynamique des conglomérats et politique antitrust

Armel Jacques

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

Denis Anne, Yannick L'Horty

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

Jean-François Hoarau

TEPP Rapports de Recherche 2021

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

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

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

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

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

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

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

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

21-9. Endettement stratégique dans un duopole mixte

Armel Jacques

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

Cyrine Hannafi, Rémi Le Gall, François Legendre

21-7. Mixité et performances des entreprises

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

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

Sylvain Chareyron, Mathilde Leborgne, Yannick L'Horty

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

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

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

Sylvain Chareyron, Rémi Le Gall, Yannick L'Horty

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

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

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

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

21-1. Confinement et chômage en France

Malak Kandoussi, François Langot

TEPP Rapports de Recherche 2020

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

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

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

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

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

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

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

Naomie Mahmoudi

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

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

TEPP Rapports de Recherche 2019

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

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

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

Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Pascale Petit

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

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

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

Marie-Noëlle Lefebvre, Etienne Lehmann, Michael Sicsic

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

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

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

Denis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'horty

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

Loïc Du Parquet, Pascale Petit

TEPP Rapports de Recherche 2018

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

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

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

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

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

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

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

Louise Philomène Mbaye

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

Xavier Fairise, Jérôme Glachant

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

Denis Anne, Julie Le Gallo, Yannick L'Horty

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

Sabine Garabedian, Olivia Ricci

TEPP Rapports de Recherche 2017

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

Idriss Fontaine, Etienne Lalé, Alexis Parmentier

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

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

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

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

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

Souleymane Mbaye

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

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

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

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

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

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

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

Dennis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

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

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

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

Laetitia Challe

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

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

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

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

TEPP Rapports de Recherche 2016

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

Emilie Arnoult

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

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

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

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

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

Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Pascale Petit

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

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

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

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

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

Sophie Buffeteau, Yannick L'Horty

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

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

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

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

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

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

TEPP Rapports de Recherche 2015

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

Etienne Lehmann

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

Mathieu Bunel, Elisabeth Tovar

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

Emilia Ene Jones, Florent Sari

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

Emilie Arnoult, Florent Sari

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

Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Florent Sari

TEPP Rapports de Recherche 2014

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

Arnaud Chéron, Anthony Terriau

14-5. La persistance du chômage ultra-marin

Yannick L'Horty

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

Jérémy Tanguy

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

Sylvain Chareyron

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

Emmanuel Duguet, Christine Le Clainche

14-1. Renforcer la progressivité des prélèvements sociaux

Yannick L'Horty, Etienne Lehmann

TEPP Rapports de Recherche 2013

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

Loïc du Parquet, Thomas Brodaty, Pascale Petit

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

Mathieu Bunel, Elisabeth Tovar

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

Jekaterina Dmitrijeva, Florent Fremigacci, Yannick L'Horty

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

Laetitia Challe

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Yannick L'Horty

TEPP Rapports de Recherche 2012

12-9. Emploi et territoire : réparer les fractures

Yannick L'Horty

12-8. Inadéquation des qualifications et fracture spatiale

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

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

Nathalie Georges, Yannick L'Horty, Florent Sari

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

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

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

Emilia Ene Jones

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

Mathieu Bunel, Céline Emond, Yannick L'Horty

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

Mathieu Bunel

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

Eleni Iliopoulos, Thepthida Sopraseuth

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

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

TEPP Rapports de Recherche 2011

11-14. Quelles politiques publiques pour protéger la biodiversité ? Une analyse spatiale

Jean De Beir, Céline Emond, Yannick L'Horty, Laetitia Tuffery

11-13. Le grand Paris de l'emploi

Yannick L'Horty, Florent Sari

11-12. Le WIKI IO : réduire les risques de décrochage et d'abandon à la sortie du collège

Solène Coursaget, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Pascale Petit, Emmanuel Quenson

11-11. Pourquoi tant de chômeurs à Paris ?

Yannick L'Horty, Florent Sari

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

Mathieu Bunel, Yannick L'Horty

11-9. Evaluer l'impact d'un micro-programme social : une étude de cas expérimentale

Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Pascale Petit

11-8. Discrimination résidentielle et origine ethnique : une étude expérimentale en Île-de-France

Pascale Petit, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty

11-7. "10 000 permis pour réussir". Evaluation quantitative

Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Sophie Kaltenmark, Pascale Petit

11-6. Les effets du bénévolat sur l'accès à l'emploi. Une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés d'Île-de-France

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

11-5. Discrimination à l'embauche des jeunes franciliens et intersectionnalité du sexe et de l'origine : les résultats d'un testing

Pascale Petit, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet, Florent Sari

11-4. Ce que font les villes pour les ménages pauvres. Résultat d'une enquête auprès des villes de plus de 20 000 habitants

Denis Anne, Céline Emond, Yannick L'Horty

11-3. Être mobile pour trouver un emploi? Les enseignements d'une expérimentation en région parisienne

Loïc Du Parquet, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Pascale Petit, Florent Sari

11-2. Comment développer les emplois favorables à la biodiversité en Île-de-France ?

Jean de Beir, Céline Emond, Yannick L'Horty, Laëtitia Tuffery

11-1. Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés en Île-de-France

Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Loïc du Parquet, Pascale Petit, Florent Sari

La Fédération TEPP

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

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

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