



RAPPORT DE RECHERCHE

N° 2025-7

**DISCRIMINATIONS A L'EMBAUCHE,
AGE ET ORIGINE :
UNE EVALUATION A L'AIDE D'UN TEST
MULTI-CRITERES**

LAETITIA CHALLE, YANNICK L'HORTY
PASCALE PETIT, FRANÇOIS-CHARLES WOLFF

www.tepp.eu

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

Discriminations à l'embauche, âge et origine : une évaluation à l'aide d'un test multi-critères:

Laetitia CHALLE*, Yannick L'HORTY**
Pascale PETIT***, François-Charles WOLFF****

Octobre 2024

Résumé

Nous mesurons les discriminations dans l'accès à l'emploi en raison de l'âge en les comparant aux discriminations selon le sexe, l'origine et un lieu de résidence dans un quartier prioritaire à l'aide d'un test par correspondance couvrant à la fois l'emploi privé et public. Les données concernent deux domaines professionnels, celui des cadres administratifs, d'une part et celui des aides-soignantes, d'autre part. Elles ont été collectées entre novembre 2023 et mars 2024 dans la région Ile-de-France. Nous avons répondu à 675 offres d'emploi à l'aide de 3 375 candidatures fictives (5x675). L'étude ne met pas en évidence de pénalité significative liée à l'âge pour les aides-soignantes mais elle montre qu'à expérience professionnelle égale, un candidat pour un poste de cadre administratif de plus de 50 ans subit une forte pénalité dans sa recherche d'emploi, avec une baisse de plus de 20 % de ses chances d'obtenir une réponse positive à une candidature en réponse à une offre d'emploi. Cette pénalité est du même ordre de grandeur que celle d'une l'origine maghrébine.

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

Mots clés : Agisme, senior, origine, lieu de résidence, fonction publique, discrimination à l'embauche, testing.

Ce travail a été établi dans le cadre d'une convention de recherche signée entre l'Université Gustave Eiffel et la DGAFP (projet DESPERADO V).

* Univ. Gustave Eiffel, ERUDITE, TEPP-CNRS (FR 2042), UGE, UPEC, F-77454 Marne-La-Vallée, France. Email: laetitia.challe@univ-eiffel.fr

** Univ. Gustave Eiffel, ERUDITE, TEPP-CNRS (FR 2042), UGE, UPEC, F-77454 Marne-La-Vallée, France. Email: yannick.lhorty@univ-eiffel.fr

*** Univ. Gustave Eiffel, ERUDITE, TEPP-CNRS (FR 2042), UGE, UPEC, F-77454 Marne-La-Vallée, France. Email: pascale.petit@u-pem.fr

**** Université de Nantes, LEMNA et TEPP-CNRS (FR 2042). Email: francois.wolff@univ-nantes.fr

1. Introduction

L'âge est consacré par le droit français comme un critère prohibé de discrimination à la faveur de la transposition des directives européennes de 2000. Ce critère de discrimination recouvre un intérêt spécifique pour les politiques publiques dans un contexte d'allongement de l'espérance de vie et de déséquilibre persistant des régimes de retraite par répartition. Bien que l'âge légal de la retraite se situe entre 60 et 65 ans, le temps de travail et le taux d'emploi diminuent dès l'âge de 50 ans. Le phénomène est particulièrement marqué en France. : malgré la hausse tendancielle des taux d'emploi des seniors en France, l'écart reste marqué relativement aux autres pays européens. Dans un contexte de réforme des retraites, la question des discriminations à l'embauche à l'encontre des seniors peut être reposée.

D'un point de vue juridique, une discrimination est une différence préjudiciable de traitement fondée sur un critère prohibé dans un domaine donné, tel que l'accès à l'emploi ou au logement. Le code pénal énumère dans son article 225-1 plus de 20 motifs illicites¹. Si la discrimination est un délit, c'est aussi un objet de recherche. Depuis les travaux de Pager (2003) et de Bertrand et Mullainathan (2004), la méthode du testing, ou test par correspondance, est devenue une approche de référence dans la littérature scientifique sur les discriminations et a d'ores et déjà donné lieu à de nombreux suivis (Zschirnt et Ruedin, 2016 ; Bertrand et Duflo, 2017; Quillian et al., 2017 ; Neumark, 2018 ; Lippens et al., 2021).

Cette approche a été largement appliquée pour mettre en évidence l'existence de pénalités dans l'accès à l'emploi en raison de l'origine, du sexe, du patronyme, du lieu de résidence, du handicap ou encore, de l'orientation sexuelle (voir par exemple Lippens *et al.* 2021). Mais parmi l'ensemble des critères prohibés, l'âge a été très peu étudié. Alors que dans une logique de cycle de vie ce critère concerne directement 100 % des actifs, c'est l'un des moins étudiés par la recherche, surtout en France où l'on ne recense qu'un seul test de correspondance sur l'effet de l'âge (Challe et al., 2023). Avec un test de 6000 candidatures réalisé en Suède, Carlsson et Eriksson (2019) montrent que l'effet de l'âge apparaît dès 40 ans et qu'il réduit les taux de réponses positives jusqu'à un niveau très faible à l'immédiate proximité de l'âge de la retraite. Sur la base de 40,000 observations, Neumark et al. (2019) trouvent des preuves statistiques de discrimination en raison de l'âge sur le marché du travail américain à l'encontre des femmes et de façon moins probante à l'encontre des hommes.

Contrairement à d'autres critères de discriminations, l'âge est a priori une caractéristique individuelle productive. Il est fortement corrélé à l'expérience qui est associée à la productivité. Dans le cadre d'un test par correspondance, des candidats fictifs d'âges différents auront des expériences différentes et donc des productivités différentes. Or la mesure d'une discrimination doit être établie à productivité égale si l'on suit la définition donnée par Heckman (1998). Afin de construire un test satisfaisant, une difficulté est donc de décorrélérer âge et expérience. Une première possibilité serait de faire état d'une longue interruption de carrière mais le risque est alors de signaler un moindre attachement au marché du travail.

¹ « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée » (Art. 225-1, code pénal).

De plus, pendant un long arrêt, l'individu cesse d'accumuler du capital humain et celui-ci se déprécie. Dans cette étude, nous avons retenu une autre possibilité permettant d'égaliser l'expérience de candidats d'âges différents. Le candidat sénior s'est initialement formé et a débuté sa carrière dans une autre profession, sans aucun lien avec celle testée. Au bout de 20 années d'exercice de cette profession, il a fait le choix de se reconvertir professionnellement en suivant une formation professionnelle, identique à celle suivie au même moment en formation initiale par le candidat fictif plus jeune. A l'issue cette formation, les deux candidats se sont insérés dans cette nouvelle profession, de sorte qu'une dizaine d'années plus tard, ils affichent la même expérience dans la profession testée.

La présente étude est originale à trois titres. Premièrement, à notre connaissance, il s'agit de l'une des rares évaluations de grande ampleur en France de la discrimination à l'embauche liée à l'âge. Deuxièmement, le protocole de l'expérimentation est multi-critères ce qui permet de comparer l'effet de l'âge à celui de l'origine, d'une adresse en quartier prioritaire et du genre des candidats. Enfin, l'étude permet de mesurer et de comparer ces différents effets à la fois dans le secteur privé et dans les trois versants de la fonction publique.

Après un rappel du programme de recherche Desperado, la section 2 effectue un survol de littérature, la section 3 présente en détail le protocole de collecte des données et la section 4 présente les résultats des estimations.

1. Le programme de recherche « Desperado »

La littérature sur les spécificités de l'emploi public relativement à l'emploi dans le secteur privé est vaste et il en va de même de celle sur les discriminations sur le marché du travail. Pour autant, l'intersection des deux domaines est relativement réduite. Les études sur l'emploi public s'intéressent peu à la thématique des discriminations tandis que les travaux sur les discriminations abordent assez peu la situation de l'emploi public. Le constat d'une insuffisance des travaux de recherche consacrés à la mesure des discriminations dans l'accès à l'emploi public est à l'origine d'une mission d'évaluation commandée par le Premier Ministre (L'Horty, 2016) qui est le point de départ du programme de recherche pluri-annuel soutenu par la DGAFP baptisé « Desperado », pour « Discriminations à l'Embauche dans la Sphère Publique : les Effets Respectifs de l'Adresse et de l'Origine ». Il s'agit du seul programme de recherche en France permettant de mesurer les discriminations à l'embauche dans le public et dans le privé et de suivre leurs évolutions dans le temps, à l'aide d'un protocole de test répété tous les deux ans. Ce protocole couvre de façon constante depuis 2015 le critère de l'origine et celui de l'adresse pour des offres publiées en Île-de-France et permet d'explorer de façon ponctuelle de nouveaux critères. Les chercheurs ont d'ores et déjà évalué l'effet du genre des candidats, de leur orientation sexuelle, d'une situation de handicap et d'une situation de maternité.

La première vague de tests de discrimination (Desperado I) a été effectuée entre octobre 2015 et avril 2016. Deux critères de discrimination ont été examinés : l'effet de la réputation du lieu de résidence et l'effet de l'origine maghrébine. Le testing a concerné trois professions en tension pour lesquelles la discrimination devrait *a priori* être très réduite : les cadres administratifs de catégorie A, les techniciens de maintenance de catégorie B et les aides-soignantes de catégorie C. Cette première vague de tests conclut à l'existence de discriminations dans l'accès à l'emploi public d'un même ordre de grandeur que dans le secteur privé (Petit *et al.*, 2020).

La deuxième vague de tests a élargi les critères de discriminations en explorant l'effet du genre des candidats et celui de leur orientation sexuelle. Les tests de Desperado II sont réalisés dans les deux domaines professionnels des cadres administratifs de catégorie A et des aides-soignantes de catégorie C. Les auteurs mettent en évidence des différences de traitement en faveur des candidats qui ne sont pas du sexe modal de la profession testée, mais uniquement dans l'emploi privé. Ils ne détectent aucune discrimination pour les candidats présumés homosexuels, ni dans le privé ni dans le public, même si des différences de traitement existent à différentes étapes du recrutement (nombre de contacts ou délai de réponse) (Challe *et al.*, 2018).

Desperado III a été consacré au critère du handicap, qui fait l'objet d'un grand nombre de réclamations auprès du Défenseur des droits tout en étant l'un des moins étudiés par les chercheurs. La discrimination dans l'accès à l'emploi selon une situation de handicap est comparée à trois autres critères : l'origine, le sexe et le lieu de résidence (L'Horty *et al.*, 2022). Les chercheurs s'intéressent à un type de handicap très répandu, variable dans son intensité et dont l'impact sur la productivité peut être contrôlé : la déficience auditive. L'étude couvre à nouveau les cadres administratifs et les aides-soignantes. Entre octobre 2019 et mars 2020, 2 315 candidatures ont été envoyées en réponse à 463 offres d'emploi publiées. Les résultats montrent que les discriminations à l'embauche selon le handicap sont fortes, du même ordre de grandeur que celles selon l'origine, à la fois dans la fonction publique et dans le secteur privé. Pour les cadres administratifs, des différences de traitement ne sont observées selon le handicap que dans l'emploi privé. Pour les aides-soignantes, des discriminations selon le handicap sont observées uniquement dans la fonction publique hospitalière. Ils mettent aussi en évidence que les personnes en situation de handicap administrativement reconnue ne bénéficient pas d'un meilleur accès à l'emploi que celles qui n'ont pas cette reconnaissance. Les mesures incitatives, qui prévoient des pénalités financières lorsque l'emploi de personnes en situation de handicap est inférieur à un quota de 6 % de la main-d'œuvre dans les entreprises de vingt salariés et plus, sont insuffisantes pour annuler les discriminations à l'encontre des personnes en situation de handicap.

Les pénalités professionnelles associées à un état de grossesse, à la maternité et plus généralement la parentalité constituent l'objet de Desperado IV. Le test a été réalisé entre novembre 2021 et mars 2022 avec 3 440 candidatures fictives en réponse à 688 offres d'emploi, toujours dans les deux domaines professionnels des cadres administratifs et des aides-soignantes. Le signal d'un état de grossesse ou d'une parentalité future pour un homme, est explicité dans la lettre de motivation avec l'annonce d'une absence pour cause de congé maternité ou pour un congé de naissance suivi d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. L'ordre de grandeur de la pénalité casée par ce signal est une baisse de 15 % des chances d'obtenir une réponse positive à une candidature en réponse à une offre d'emploi, semblable pour les deux professions testées. L'effet négatif est comparable à celui d'une origine maghrébine, particulièrement pénalisée sur le marché du travail français et est significatif tant dans l'emploi privé que dans la fonction publique. L'étude montre qu'une femme enceinte a fortement intérêt à tenter de dissimuler sa situation pour conserver ses chances d'accéder à un emploi. Elle montre aussi que l'effet de signal d'une future parentalité paraît tout autant négatif pour un homme qui indiquerait dans sa lettre motivation son souhait d'utiliser son droit au congé de naissance et au congé de paternité.

Les vagues successives du programme Desperado permettent d'éclairer les pénalités associées à chacun de ces critères et elles produisent aussi des informations précieuses sur l'évolution des discriminations sur les deux critères invariants de l'origine et de l'adresse. Etabli sur la base d'un protocole de données expérimentales inchangé depuis 2015 et couvrant désormais plus d'une décennie, le

programme Desperado est aujourd'hui la seule source permettant de suivre l'évolution des discriminations. Cette source peut être exploitée de façon descriptive comme l'ont fait Challe *et al.* (2022) qui mettent en évidence une forte persistance des discriminations selon l'origine en France, malgré le contexte d'amélioration du marché du travail. Elle peut aussi être exploitée afin de mieux comprendre les effets du contexte macro-économique sur la formation des discriminations comme dans l'étude de Challe *et al.* (2024) qui s'intéresse au comportement cyclique des discriminations.

La présente étude correspond à la cinquième vague du programme Desperado et exploite des données collectées entre la fin 2023 et le début 2024. La campagne Desperado V poursuit la mesure des discriminations à l'embauche selon l'adresse et l'origine tout en explorant un nouveau critère de discrimination : l'âge.

2. Protocole de collecte des données

Les données utilisées dans cette étude sont expérimentales. Elles ont été construites en utilisant la méthode du test par correspondance. L'objectif est de pouvoir examiner l'existence de pratiques discriminatoires en raison du sexe, de l'origine, de la réputation du lieu de résidence et de l'âge dans l'accès à un entretien d'embauche. L'expérience a consisté à envoyer un grand nombre de candidatures similaires à l'exception d'une caractéristique dont on souhaite examiner l'effet sur l'accès à l'emploi. Ces candidatures sont construites de toutes pièces, et envoyées en réponse à un échantillon d'offres d'emploi relatives à deux professions et disponibles dans le secteur privé et dans la fonction publique entre octobre 2023 et mars 2024. Nous présentons ci-dessous en détail la façon dont les données ont été collectées.

2.1. Organisation du test par correspondance

Nous avons réalisé un test par correspondance qui permet de comparer l'accès aux entretiens d'embauche réservés par les mêmes employeurs à des candidats parfaitement comparables en termes de caractéristiques productives mais se distinguant par un critère de discrimination. Aucun candidat n'a été envoyé physiquement à des entretiens. Deux raisons méthodologiques expliquent ce choix. Premièrement, envoyer des candidats aux entretiens conduit à introduire des biais liés à l'appréciation subjective du physique, du comportement ou de la personnalité des candidats par les recruteurs. Or ce biais inévitable est inobservable par les chercheurs et de fait incontrôlable, ce qui conduit à produire une mesure biaisée de la discrimination à l'embauche. Nous considérons que dans la mesure où l'organisation d'entretiens génère un coût pour le recruteur, celui-ci n'invitera que les candidats qui ont effectivement une chance d'obtenir le poste. Ainsi, nous supposons qu'un éventuel comportement discriminatoire de l'employeur peut se manifester dès la sélection des candidatures écrites qui feront l'objet d'un entretien. Les candidatures écrites sont par ailleurs dépourvues de photographie. Deuxièmement, la procédure de collecte des données est allégée, de sorte qu'en un temps donné, de l'ordre de cinq mois ici, nous sommes en mesure de constituer un échantillon de taille plus conséquente (plus de 690 offres d'emploi testées).

L'absence de discrimination au stade de l'accès à un entretien ne constitue pas la preuve d'une absence de discrimination dans la suite du processus d'embauche, il est possible que le candidat soit discriminé à l'issue de l'entretien et notre protocole ne permet pas d'en rendre compte. Pour autant, des

discriminations dès l'accès à un entretien mettent en lumière l'existence de pratiques discriminatoires dans le processus de recrutement que nous sommes en mesure d'identifier.

Choix de deux professions en tension

La méthodologie du test de discrimination, particulièrement lourde à mettre en œuvre, ne permet pas d'examiner de façon exhaustive toutes les professions. Une sélection doit être opérée. Le choix a été fait de retenir des professions en tension, présentes à la fois dans la fonction publique et dans le secteur privé. Nous avons retenu des professions pour lesquelles l'effectif des chômeurs et le nombre d'offres d'emploi sont importants. Retenir une profession dont les effectifs sont importants parmi les demandeurs d'emploi permet de limiter la probabilité de détection lorsque l'on envoie simultanément un grand nombre de CV. Choisir une profession en tension permet de limiter le nombre de refus des employeurs, indépendamment de toute discrimination. Cette précaution méthodologique s'avère particulièrement utile dans un contexte de faible croissance économique. Néanmoins, les taux de succès élevés 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.

Sur cette base, nous avons choisi de tester les deux professions examinées dans les précédentes campagnes DESPERADO : les responsables administratifs (de catégorie A dans la fonction publique) et les aides-soignants (catégorie C).

CV parfaitement similaires, crédibles et expertisés

Les candidatures qui ont été envoyées en réponse aux mêmes offres d'emploi sont parfaitement semblables en termes de caractéristiques productives et de caractéristiques individuelles autres que celles dont l'effet sur l'accès à l'emploi est testé (l'origine, le sexe, la réputation du lieu de résidence ou l'âge). En particulier, ces candidatures sont comparables en termes de diplômes, de compétences et de parcours professionnels dans la profession testée. Ces candidatures sont par ailleurs crédibles sur les professions ciblées. Elles ont été expertisées et validées par un professionnel du secteur : cette expertise assure que les candidatures sont similaires, réalistes et pertinentes.

Puisque ces candidatures ont été envoyées en réponse aux mêmes offres d'emploi, elles devaient comporter des éléments de différenciation. Ces différences portent sur la présentation des CV, tout en demeurant standard : type de police d'écriture, taille de la police, mise en page... Les candidats affichent une expérience acquise dans des établissements réels du secteur privé et de la fonction publique territoriale ; ceux-ci sont différents mais comparables (en termes d'activité, de taille). Ils ont obtenu leur(s) diplôme(s) et débuté leur carrière en province, dans des villes différentes² ; depuis plus de deux ans, ils travaillent et résident dans le même département que celui de l'offre d'emploi à laquelle ils candidatent. Les loisirs des candidats sont également différents, sans excès d'originalité, et impersonnels (sport, cinéma, lecture, musique, etc.). Des lettres de motivation succinctes accompagnant le CV étaient également formulées de façon différente, mais sans singularité. Une adresse postale, un numéro de téléphone portable et une adresse électronique ont été attribués à chaque candidat.

² Les villes de province dans lesquelles les candidats ont effectué leur formation et débuté leur carrière sont Bourges, Dijon, Evreux, Le Mans, Lyon, Poitiers et Reims.

Caractéristiques individuelles distinctives des cinq candidats fictifs

Pour chacune des deux professions testées (responsable administratif et aide-soignant), cinq candidatures (CV et lettre de motivation) de candidats à l'emploi parfaitement similaires ont été construites de toutes pièces. Du point de vue des compétences attendues dans la profession testée, les candidatures fictives se distinguent deux à deux uniquement par leur sexe, leur origine, la réputation de leur lieu de résidence et l'âge des candidats. Ces cinq individus ont les caractéristiques distinctives suivantes. Le premier candidat fictif est un trentenaire de sexe modal dans la profession testée, il porte un prénom et un nom à consonance française et réside dans un quartier de réputation neutre (candidat de référence). Le deuxième candidat se distingue du candidat de référence par la consonance maghrébine de son prénom et de son nom. Le troisième candidat réside, quant à lui, dans un quartier politique de la ville (QPV). Le quatrième candidat fictif se distingue du candidat de référence par son sexe. Enfin, le cinquième candidat se distingue par son âge : il a vingt ans de plus que le candidat de référence.³

La difficulté liée à la construction de ce cinquième profil consiste à conférer à ce candidat une expérience comparable à celle des autres. Une première possibilité serait de faire état d'une longue interruption de carrière (20 ans dans le cas présent). Outre le risque de signaler un moindre attachement au marché du travail, une telle interruption de carrière ne serait pas neutre en termes de productivité espérée du point de vue des employeurs. En effet, pendant un long arrêt, l'individu cesse d'accumuler du capital humain et celui-ci se déprécie, de sorte que de retour en emploi, il est moins productif que des salariés, plus jeunes, sortis plus récemment de formation initiale et qui n'ont cessé d'accumuler du capital humain à travers leur expérience. Suivant Petit (2007), nous avons donc retenu une autre possibilité permettant d'égaliser l'expérience et les qualifications de candidats à l'emploi se distinguant par leur âge. Elle consiste à considérer que le candidat sénior s'est initialement formé et à débiter sa carrière dans une toute autre profession, sans aucun lien avec celle testée. Au bout de 20 années d'exercice de cette profession, l'individu a fait le choix de se reconverter professionnellement. Pour cela, il a suivi une formation professionnelle, identique à celle suivie au même moment en formation initiale par le candidat fictif plus jeune. A l'issue cette formation, les deux candidats se sont insérés dans cette nouvelle profession, de sorte qu'une dizaine d'années plus tard, ils affichent la même expérience dans la profession testée.

³ Les noms utilisés figurent parmi les plus répandus en France, selon les données du recensement : Durand, Lefebvre, Slimani, Bonnet Fournier, Roussel, Meunier, Hassani, Dumont, Michaud). Il en est de même pour les prénoms étant donnée l'année de naissance des candidats fictifs (séniors : Christophe, Sylvie ; autres candidats : Florian, Romain, Mohamed, Julie, Marion, Elodie, Yasmine, Alexandre).

Nous reportons dans le Tableau 1 les caractéristiques individuelles des cinq candidats selon la profession testée.

Tableau 1. Caractéristiques individuelles des cinq candidats fictifs dans chaque profession

	Responsable administratif (catégorie A)	Aide-soignant (catégorie C)
Sexe modal dans la profession	Homme	Femme
Age et situation familiale	Sénior : 51 ou 52 ans, autres candidats : 31, 32 ou 33, célibataire, sans enfant	
Qualifications	Master Comptabilité, Contrôle, Audit	Diplôme d'Etat d'aide-soignant
Profession et qualifications antérieures du candidat sénior	Professeur d'histoire-géographie en lycée DEA d'Histoire Européenne	Esthéticienne et conseillère de vente en produits cosmétiques CAP et BP esthétique
Emploi actuel (CDI dans le département de l'annonce testée)	Responsable administratif dans une entreprise privée	Aide-soignant dans une résidence privée pour personnes âgées
Offres d'emploi testées dans la fonction publique	Contractuel (FPE, FPH, FPT) ou fonctionnaire (FPT)	Contractuel

FPE : Fonction Publique d'Etat; FPH : Fonction Publique Hospitalière; FPT : Fonction Publique Territoriale.

A l'exception de leur sexe, de leur âge, de la consonance de leur prénom et nom ou de la réputation de leur lieu de résidence, les cinq candidats fictifs sont similaires. Ils sont de nationalité française et de même situation familiale. Ils indiquent être mobiles (titulaire du permis B et disposant d'un véhicule personnel). Ils sont titulaires des mêmes diplômes et ont eu des parcours professionnels semblables dans la profession testée. En particulier, il y a quelques années, tous ont occupé un emploi de contractuel dans la profession testée dans une collectivité territoriale en province. Ils décrivent dans leurs candidatures leurs compétences linguistiques, informatiques et professionnelles ainsi que les missions qui leurs ont été confiées lors de leurs précédentes expériences. Des exemples de lieux de résidence du candidat de référence et du candidat QPV, selon le département de l'offre testée, sont reportés dans le Tableau 2. Nous présentons dans l'Annexe 1 les candidatures fictives (CV et lettre de motivation) de deux aide-soignants envoyées en réponse aux offres localisées dans Paris *intramuros*.

Tableau 2. Exemples de lieux de résidence du candidat de référence et du candidat QPV, selon le département de l'offre d'emploi testée

Département de l'offre testée	Candidat de référence	Candidat QPV
75	48 rue des vinaigriers 75010 Paris	196, Boulevard Barbès 75018 Paris
91	25 rue Pasteur 91120 Palaiseau	Bât Sud, 33 rue de la grande borne 91350 Grigny
93	25 rue Pasteur 93250 Villemomble	Bâtiment Pavillon 4 avenue Blériot 93140 Bondy
94	25 rue Pasteur 94370 Sucy-en-Brie	Tour Nord, Rue des Hautes Bornes 94600 Choisy-le-Roi
95	25 rue Pasteur 95220 Herblay	Carreaux 2, 21 Rue Scribe 95400 Villiers-le-Bel

Permutation régulière des CV, envoi aux mêmes offres d'emploi

Pour éviter que le style ou le contenu d'une candidature particulière n'influence systématiquement le choix des entreprises pour un candidat particulier (et ce, malgré les précautions prises lors de la construction des candidatures), nous avons permuté aléatoirement les CV et lettres de motivation entre les identités des candidats fictifs. Les supports ont ainsi été alternés entre les candidats tout au long de la collecte des données, le candidat sénior conservant dans tous les cas ses précédentes qualification et profession dans sa candidature.

Les candidatures en réponse à une même offre d'emploi ont été envoyées dès la diffusion de l'offre sur un site Internet d'offres d'emploi, par courrier électronique émanant de la boîte mail de chaque candidat, sur deux jours consécutifs. L'ordre d'envoi des candidatures à une même offre a été établi par tirage au sort, de sorte que, sur l'ensemble des offres testées, les candidatures fictives ont été envoyées le même nombre de fois dans chaque position.

Collecte des offres d'emploi et champ du testing

Plusieurs sites Internet ont quotidiennement été prospectés pour collecter les offres d'emploi : Publidia, Emploi FHF, RDV Emploi public, Emploi collectivité, La gazette des communes, Emploi public, Place de l'emploi public, Cap territorial, Emploi aphp, Staff santé, Staff social, Emploi soignant, Pôle Emploi, Indeed.

Pour les deux professions, les cinq candidats fictifs répondent à des offres d'emploi en CDD ou CDI dans le secteur privé et des offres d'emploi de contractuel dans les trois versants de la fonction publique. Pour la profession de responsable administratif, nous avons construit un jeu supplémentaire de candidatures, dans lesquelles une caractéristique est ajoutée : les cinq candidats, actuellement en CDI dans le secteur privé, mentionnent avoir réussi en 2022 le concours d'attaché territorial. Ce jeu de candidatures a été utilisé pour répondre à des offres d'emploi de fonctionnaires dans la fonction publique territoriale.

Toutes les offres d'emploi de responsable administratif et d'aide-soignant, localisées en Ile-de-France, entraient dans le champ de l'étude. Nous avons testé toutes celles portées à notre connaissance entre fin-octobre 2023 et fin-mars 2024.

La réponse est considérée positive lorsque le recruteur convie le candidat à un entretien ou qu'il se manifeste, par courrier électronique ou par téléphone, pour obtenir plus de renseignements sur sa situation présente ou ses qualifications. En revanche, la réponse est considérée comme négative si le recruteur rejette formellement la candidature ou s'il n'y répond pas avant la fin de la campagne de testing.

Effets pouvant être mis en évidence

En comparant l'accès aux entretiens d'embauche que confèrent les mêmes recruteurs aux cinq candidats fictifs considérés deux à deux, nous sommes en mesure d'examiner l'existence de discriminations liées au sexe, à l'origine, à la réputation du lieu de résidence ou au handicap auditif. Nous précisons ces comparaisons possibles dans le Tableau 3.

Tableau 3. Effets pouvant être mis en évidence

Comparaison des chances d'accéder à un entretien des candidats considérés deux à deux	Effet pouvant être mis en évidence
Candidat de référence/candidat sénior	Discrimination en raison de l'âge
Candidat de référence/candidat d'origine maghrébine	Discrimination en raison de l'origine
Candidat de référence/candidat QPV	Discrimination en raison de la réputation du lieu de résidence
Candidat de référence/candidat de sexe non modal	Discrimination en raison du sexe

2.2. Taille et composition de l'échantillon

Au total, 675 offres d'emploi émanant d'établissements distincts ont été testées, dont 460 pour les responsables administratifs et 215 pour les aides-soignantes. Cela correspond à l'envoi de 3375 candidatures (5x675). Ces envois ont été effectués principalement en réponses à des offres de postes dans le secteur privé (408 offres, soit 60,5 %) et de façon secondaire dans l'emploi public (267 offres soit 39,5%).

Tableau 4. Taille d'échantillon

Secteur	Cadres administratifs		Aides-soignantes	
	Nb d'offres	%	Nb d'offres	%
Emploi privé	259	56,3	149	69,3
Fonction publique	201	43,7	66	30,7
Total	460	100%	215	100%

3. Résultats

3.1. Statistiques brutes

L'indicateur de résultats est le taux brut de réponse positive des différents candidats. Globalement, ce taux est plus important pour les postes d'aides-soignantes (avec pour la candidate de référence un taux de 34,9 %, tous secteurs confondus) que pour ceux de cadres administratifs (où le taux du candidat de référence est de 20,4 %) (tableau 5). Ces taux sont en recul relativement aux valeurs obtenues dans le cadre de Desperado IV, deux ans plus tôt, traduisant un moindre dynamisme du marché du travail. La baisse est d'environ 5 points pour les cadres administratifs et de 10 points pour les aides-soignantes.

Les candidats fictifs qui obtiennent les taux de réponses positives les plus élevés sont ceux de sexe non modale, qui sont des femmes pour les cadres administratifs et des hommes pour les aides-soignantes. Les taux de succès dépassent même ceux du candidat de référence pour les cadres administratifs. Ce constat est cohérent avec la littérature sur les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi (Birkelund *et al.* 2022) : dans une profession féminine, ici les aides-soignantes, les employeurs semblent considérer que les femmes sont les plus aptes à occuper un poste et n'accordent pas de prime

à l'emploi d'un homme, tandis que dans une profession plutôt masculine (ici les cadres administratifs), les femmes peuvent bénéficier d'une préférence lors du recrutement.

Le deuxième type de candidat le plus favorisé sont ceux qui signalent un lieu de résidence en quartier prioritaire. Ce résultat suggère un faible effet de l'adresse et confirme celui de l'ensemble des tests réalisés depuis la fin des années 2010. Il peut s'interpréter en partie au travers des effets des primes à l'embauche donnés aux employeurs des demandeurs d'emploi qui résident en QPV, dans le cadre du dispositif des « emplois francs »⁴, expérimenté depuis 2018 et généralisé en 2020.

Les deux profils les plus défavorisés sont ceux des candidats qui signalent une origine maghrébine par leur patronyme et dans une moindre mesure ceux des candidats qui signalent un âge de plus de 50 ans dans leur CV et leur lettre de motivation. Pour un candidat dont l'origine maghrébine est suggérée par la consonance du nom et du prénom, la pénalité varie de 3 à 12,1 points selon les profils des candidats et les secteurs d'activité. Elle atteint en moyenne 6,3 points pour les cadres administratifs et 9,3 points pour les aides-soignantes. En termes relatifs, rapportés au taux de succès des candidats de références, les écarts sont respectivement de 30,8% et de 26,7%.

Pour un sénior, la pénalité subie relativement au candidat de référence va de 3 à 5,4 points de pourcentage selon les profils. Elle est en moyenne de 4,6 points pour les cadres administratifs et de 3,7 points pour les aides-soignantes, ce qui correspond à des pénalités relatives de 22,3 % et 10,6 %. La pénalisation des seniors existe dans la fonction publique tout autant que dans le secteur privé, pour les cadres administratifs comme pour les aides-soignantes.

Ces résultats situent le critère de l'âge comme l'un des plus pénalisants sur le marché du travail français, avec l'origine et une situation de handicap (L'Horty *et al.*, 2022). Notons que tous ces écarts signalent la présence de discriminations sans encore l'établir. Une analyse plus approfondie à l'aide d'estimation de modèles toutes choses égales par ailleurs est nécessaire pour le confirmer.

⁴ Les « emplois francs » désignent une subvention donnée aux employeurs qui recrutent un demandeur d'emploi résidant dans un quartier prioritaire. Expérimentée à partir d'avril 2018, et généralisée en janvier 2020, l'aide est de 15 000 € sur trois ans pour une embauche en CDI et de 5 000 € sur deux ans pour un CDD. Dans le cadre des mesures d'urgence et du plan « 1 jeune, 1 solution », ces montants ont été portés respectivement à 17 000 € et 8 000 € si l'embauche concerne un demandeur de moins de 26 ans (dispositif « emploi franc + »), entre le 15 octobre 2020 et le 31 décembre 2021. Ce dispositif est présenté par l'ANCT comme « une réponse forte et innovante aux discriminations à l'emploi au sein des quartiers prioritaires ».

Tableau 5. Taux bruts de succès des différents candidats fictifs

	Cadres administratifs	Aides-soignantes
Ensemble		
Référence	20,43%	34,88%
Senior	15,87%	31,16%
Origine maghrébine	14,13%	25,58%
QPV	22,39%	31,16%
Sexe non modal	25,43%	33,02%
Secteur privé		
Référence	13,51%	36,91%
Senior	8,11%	32,89%
Origine maghrébine	7,72%	24,83%
QPV	15,06%	31,54%
Sexe non modal	16,60%	30,87%
Fonction publique		
Référence	29,35%	30,30%
Senior	25,87%	27,27%
Origine maghrébine	22,39%	27,27%
QPV	31,84%	30,30%
Sexe non modal	36,82%	37,88%

Source: Test DESPERADO 5 (TEPP-CNRS/DGAFP)

3.2. Tests de discriminations

Le tableau 6 ventile plus finement les réponses par paire de candidatures, ce qui est conforme à l'esprit d'un test par correspondance qui consiste dans sa version élémentaire à comparer les taux de succès d'une paire de candidats semblables en tous points à l'exception d'une caractéristique dont on souhaite mesurer l'effet. La comparaison est faite systématiquement avec le ou la candidate de référence. Le tableau présente les écarts de taux de succès (col 6) et leur rapport (col 7) tout en testant statistiquement la significativité des écarts.

Les résultats confirment qu'un candidat cinquantenaire est sanctionné de façon significative par les recruteurs relativement à un candidat trentenaire, pour les cadres administratifs, uniquement dans le privé au seuil de 1 %. Une origine maghrébine est caractérisée elle aussi par des pénalités significatives qui sont plus généralisées. Elles apparaissent pour les cadres administratifs à la fois dans le privé et dans le public et pour les aides-soignantes, uniquement dans le privé.

Aucun test n'est significatif pour une adresse en quartier prioritaire. Certains tests sont significatifs pour le sexe non modal, avec tantôt une pénalité pour les cadres administratifs dans le public, tantôt une prime à l'embauche, pour les aides-soignantes dans le privé.

Tableau 6. Décomposition des taux de réponse

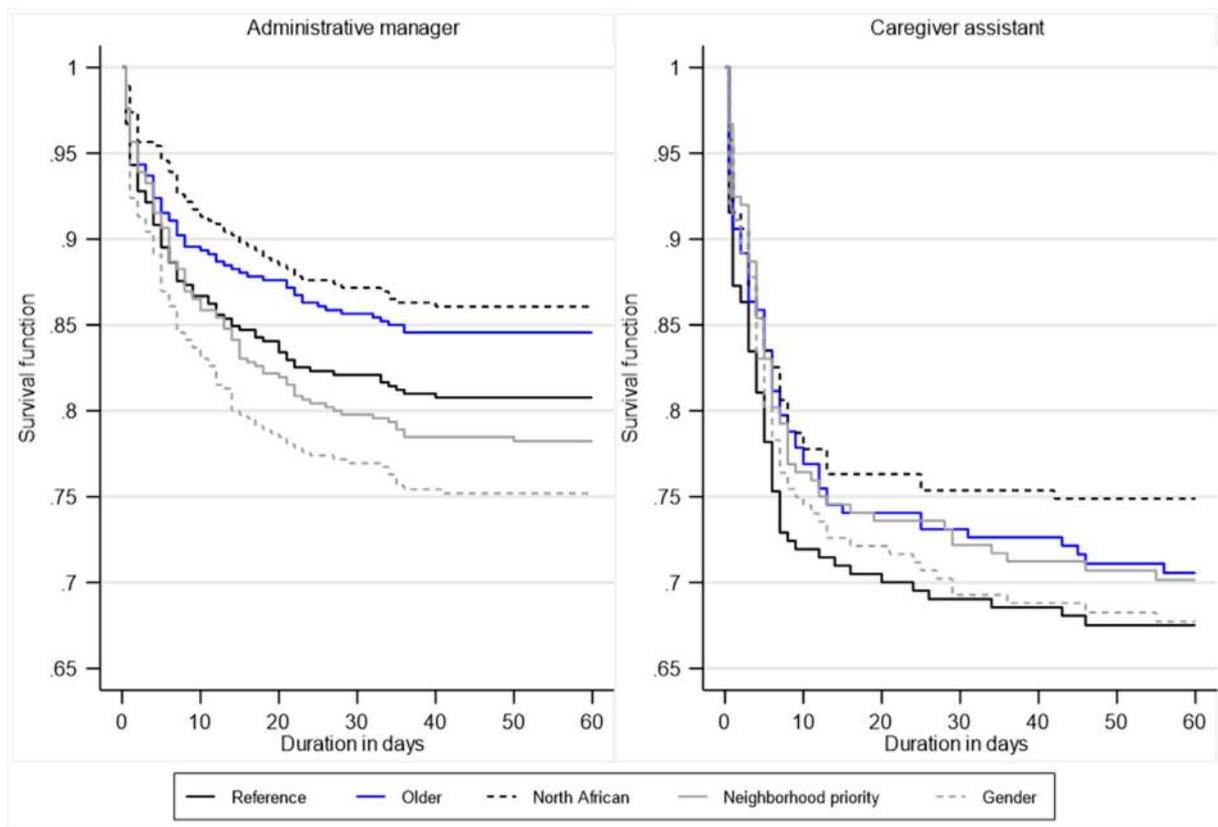
Echantillon		(1) Nb. D'offres testées	(2) Aucune réponse positive	(3) Deux réponses positives	(4) Seul le candidat de référence reçoit une réponse positive	(5) Seul le candidat potentiellement discriminé reçoit une réponse positive	(6) Taux net de discrimination	(7) Rapport des taux de réponse (réf. Vs potentiellement discriminé)
Cadre administratif								
Référence vs senior	Ens.	460	353	60	34	13	0.196	1.288***
	Privé	259	219	16	19	5	0.350	1.667***
	Public	201	134	44	15	8	0.104	1.135
Référence vs Origine Maghrébine	Ens.	460	356	55	39	10	0.279	1.446***
	Privé	259	219	15	20	5	0.375	1.750***
	Public	201	137	40	19	5	0.219	1.311***
Référence vs QPV	Ens.	460	337	74	20	29	-0.073	0.913
	Privé	259	209	24	11	15	-0.080	0.897
	Public	201	128	50	9	14	-0.068	0.922
Référence vs sexe non modal	Ens.	460	328	79	15	38	-0.174	0.803***
	Privé	259	207	26	9	17	-0.154	0.814
	Public	201	121	53	6	21	-0.187	0.797***
Aide-soignante								
Référence vs senior	Ens.	215	123	50	25	17	0.087	1.119
	Privé	149	83	38	17	11	0.091	1.122
	Public	66	40	12	8	6	0.077	1.111
Référence vs Origine Maghrébine	Ens.	215	129	44	31	11	0.233	1.364***
	Privé	149	86	29	26	8	0.286	1.486***
	Public	66	43	15	5	3	0.087	1.111
Référence vs QPV	Ens.	215	124	51	24	16	0.088	1.119
	Privé	149	85	38	17	9	0.125	1.170
	Public	66	39	13	7	7	0.000	1.000
Référence vs sexe non modal	Ens.	215	123	54	21	17	0.043	1.056
	Privé	149	86	38	17	8	0.143	1.196*
	Public	66	37	16	4	9	-0.172	0.800

Source: Test DESPERADO 5 (TEPP-CNRS/DGAFP)

Note : Le taux net de discrimination est (6) = ((4)-(5))/((3)+(4)+(5)). Le rapport des taux de réponse est (7) = ((3)+(4))/((3)+(5)). Les seuils usuels de risque sont 1% (***), 5% (**) and 10% (*).

La figure 1 décrit le temps passé, en nombre de jours, avant d'obtenir une réponse positive. Il s'agit de fonctions de survie de Kaplan-Meier pour quatre profils de candidats : candidat de référence, d'origine maghrébine, senior et sexe non modal. Pour ces deux comparaisons, il apparait de façon assez nette que les seniors sont confrontés à une durée d'attente avant une réponse positive beaucoup plus longue que celle des candidats de référence.

Figure 1. Temps passé avant d'obtenir une réponse (fonctions de survie de Kaplan-Meier)



Source: Test DESPERADO 4 (TEPP-CNRS/DGAFP)

La figure 2 illustre elle aussi les différences entre les taux de succès des différents candidats. Elle est issue de l'estimation d'un modèle linéaire en probabilité sur l'ensemble des candidatures. Si R_{ji} est la réponse à la candidature du candidat i l'annonce j , la spécification du modèle estimé est la suivante :

- Pour les cadres administratifs :

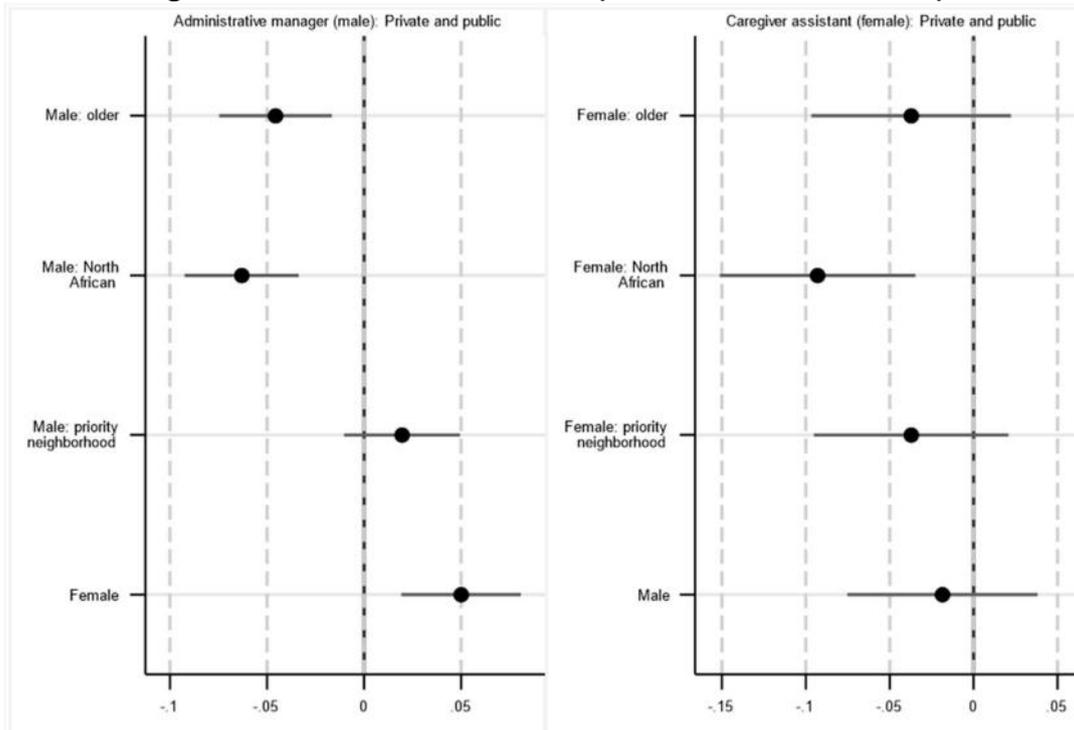
$$Pr(R_{ji} = 1) = c + \gamma_1 * t_{senior,i}^{male} + \gamma_2 * t_{origin,i}^{male} + \gamma_3 * t_{neighborhood,i}^{male} + \gamma_4 * t_{gender,i}^{female} + \varepsilon_{ji}$$

- Pour les aides-soignantes :

$$Pr(R_{ji} = 1) = c + \gamma_1 * t_{senior,i}^{female} + \gamma_2 * t_{origin,i}^{female} + \gamma_3 * t_{neighborhood,i}^{female} + \gamma_4 * t_{gender,i}^{male} + \varepsilon_{ji}$$

L'estimation est réalisée en premier lieu sans variable de contrôle et les résultats sont donc comparables à ceux des écarts bruts de succès du tableau 6. La figure 2 a pour intérêt supplémentaire de visualiser les intervalles de confiance et de comparer facilement les situations. Pour les cadres administratifs, on observe une discrimination significative en raison de l'âge, significative globalement et dans le privé. Pour les aides-soignantes, l'effet de l'âge n'est pas significatif.

Figure 2. Ecart des taux de succès (estimation sans contrôle)



Source: Test DESPERADO 4 (TEPP-CNRS/DGAFP)

Le tableau 8 présente les résultats des estimations du même type de spécification en ajoutant des variables de contrôle et notamment le département où est localisé l'établissement, le sexe du recruteur, et l'ordre d'envoi des candidatures. Une fois pris en compte ces variables de contrôle, la discrimination en raison de l'âge demeure significative pour les cadres administratifs au seuil de 1% pour les emplois privés uniquement. Elle n'est pas significative pour les femmes dans les emplois d'aides-soignantes.

L'estimation confirme par ailleurs l'existence d'une discrimination à l'encontre des candidats d'origine maghrébine, pour les deux domaines professionnels, dans le privé comme dans le public (à l'exception de l'emploi public pour les aides-soignantes, où l'écart n'est pas significatif).

Tableau 8. Estimation des taux de succès par un modèle linéaire en probabilité

Variables	(1) Public et privé		(2) Privé		(3) Public	
	coef.	st. error	coef.	st. error	coef.	st. error
<i>A. Cadres administratifs</i>						
Senior	-0.046***	(0.015)	-0.051***	(0.019)	-0.039	(0.025)
Maghrébin	-0.063***	(0.015)	-0.058***	(0.019)	-0.070***	(0.024)
QPV	0.019	(0.015)	0.017	(0.020)	0.020	(0.025)
Sexe non modal (femme)	0.050***	(0.016)	0.033	(0.020)	0.072***	(0.026)
Secteur public	0.040	(0.056)				
Variables de contrôle	OUI		OUI		OUI	
Nombre d'observations	2,300		1,295		1,005	
Nombre d'offres	460		259		201	
R ²	0.113		0.049		0.135	
<i>B. Aides-soignantes</i>						
Senior	-0.036	(0.030)	-0.040	(0.036)	-0.034	(0.059)
Maghrébin	-0.097***	(0.030)	-0.121***	(0.039)	-0.040	(0.047)
QPV	-0.036	(0.030)	-0.053	(0.034)	-0.002	(0.060)
Sexe non modal	-0.017	(0.029)	-0.059*	(0.033)	0.066	(0.056)
Secteur public	0.013	(0.076)				
Variables de contrôle	OUI		OUI		OUI	
Nombre d'observations	1,075		745		330	
Nombre d'offres	215		149		66	
R ²	0.060		0.100		0.133	

Source: Test DESPERADO 4 (TEPP-CNRS/DGAFP)

Note : Le tableau reporte les résultats de l'estimation d'un modèle de probabilité linéaire par les MCO avec des écarts-types clusterisés au niveau des offres d'emploi. Les seuils de risque sont 1% (***), 5% (**) et 10% (*). Les variables de contrôle comprennent le département de l'établissement, le sexe du recruteur, l'ordre d'envoi, le mode d'envoi des candidatures (par email ou par voie postale), la disponibilité immédiate du candidat requise ou non par l'offre et le jeu de CV, le script de la candidature et le mois d'envoi de la candidature.

Conclusions

L'objet de cette étude était de mesurer les pénalités dans l'accès subies en France par les candidats de plus de 50 ans dans le public comme dans le privé, à l'aide d'un test par correspondance multi-critères. Pour y parvenir, un test par correspondance a été réalisé entre novembre 2023 et mars 2024 dans la région Ile-de-France qui a consisté à envoyer 3 375 candidatures fictives en réponse à 675 offres d'emploi dans les deux domaines professionnels, celui des cadres administratifs, domaine majoritairement masculin pour des niveaux de qualifications équivalents à des agents de catégorie A de la fonction publique et celui des aides-soignantes, domaine féminisé correspondant à des niveaux de qualifications de catégorie C. Chaque recruteur a été confronté à son insu à un jeu de cinq candidatures fictives qui ne se distinguaient que par une seule caractéristique particulière : un patronyme évoquant une origine maghrébine, une adresse dans un quartier prioritaire, un sexe différent du sexe modal dans le domaine professionnel testé et enfin, l'âge du candidat, fixé à plus de 50 ans contre 30 ans pour le candidat de référence.

L'étude montre qu'à expérience professionnelle égale, un candidat pour un poste de cadre administratif de plus de 50 ans subit une forte pénalité dans sa recherche d'emploi, correspondant à une chute de 22,3 % de ses chances de succès relativement au candidat de référence. Cette pénalité n'est significative que l'emploi privé. Pour les aides-soignantes, la pénalité atteint 10,6 % mais elle n'est pas statistiquement significative. Si l'on suit les conclusions des campagnes de test effectuées dans le passé selon le même protocole, l'effet négatif d'un signal de parentalité n'est que légèrement inférieur à celui d'une origine maghrébine, particulièrement pénalisée sur le marché du travail français (Challe et al., 2020), lui-même comparable à celui d'une situation de handicap (L'Horty et al., 2022).

A notre connaissance, cette étude est l'une des rares à utiliser la méthode du test par correspondance pour mesurer en France les effets de l'âge sur l'accès à l'emploi. Les limites de cette méthodologie méritent d'être rappelés. Les résultats sont partiels parce qu'ils ne portent que les deux univers professionnels testés, celui des cadres administratifs et celui des aides-soignantes. Ils sont spécifiques à la période de cinq mois pendant laquelle les données ont été collectées et ne sont sans doute valables que pour la région Ile-de-France. Ils gagneraient donc à être complétés par d'autres études portant sur d'autres régions que l'Ile-de-France, sur d'autres périodes et/ou sur d'autres professions. Ces résultats nous paraissent néanmoins suffisamment convergents pour plaider pour une action de sensibilisation auprès des employeurs pour valoriser davantage l'emploi des seniors, à la fois dans le privé et dans le public.

Références

- Bertrand, M., & Duflo, E. (2017). "Chapter 8-Field Experiments on Discrimination". In A. Banerjee V. & E. Duflo (Eds.), *Handbook of Economic Field Experiments* (Vol. 1, pp. 309-393). North-Holland.
- Bertrand, M., and Mullainathan S., (2004). Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review* 94 (4): 991–1013.

- Birkelund, Gunn Elisabeth, Bram Lancee, Edvard Nergård Larsen, Javier G Polavieja, Jonas Radl, Ruta Yemane. (2022). « Gender Discrimination in Hiring: Evidence from a Cross-National Harmonized Field Experiment », *European Sociological Review*, Volume 38, Issue 3, June 2022, Pages 337–354.
- Carlsson, M. and Eriksson, S. (2019). “Age discrimination in hiring decisions: Evidence from a field experiment in the labor market”, *Labour Economics*, Volume 59, Pages 173-183, ISSN 0927-5371, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.03.002>.
- Challe, L., Duguet, E., Langot, F., Yannick, L., Du Parquet, L., & Petit, P. (2023). Why are the older workers discriminated in hirings?. HAL SHS.
- Challe, L., L'Horty, Y., Petit, P., Wolff F-C. (2024). « Cyclical behavior of hiring discrimination: Evidence from repeated experiments in France », *The Annals of Regional Science*, 72(3), 711-733.
- Challe, L., L'Horty Y. et Petit P. (2022). « Le « testing » montre que des discriminations persistent dans l'accès à l'entretien d'embauche y compris dans la fonction publique », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*.
- Challe, L., L'Horty, Y., Petit, P., Wolff F-C. (2022). « Discrimination à l'embauche, grossesse et parentalité : une première évaluation expérimentale », *Rapport de recherche TEPP*, n°22-04
- Challe, L., L'Horty, Y., Petit, P., Wolff F-C. (2018). « 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 », *Rapport de recherche TEPP*, n° 18-05.
- Heckman, J. J. (1998), “Detecting Discrimination”, *Journal of Economic Perspectives*, 12 (2), pp. 101-116.
- L'Horty Yannick, Naomie Mahmoudi, Pascale Petit et François-Charles Wolff. 2022. “Is disability more discriminatory in hiring than ethnicity, address or gender? Evidence from a multi-criteria correspondence experiment”, *Social Science & Medicine*, vol. 303, Issue C.
- L'Horty Yannick. (2016). *Les discriminations dans l'accès à l'emploi public*, Rapport pour le Premier ministre, La documentation française, 106 pages.
- L'Horty, Y., & Petit, P. (2023). « Discriminations ethno-raciales en France : l'apport des testing », *Appartenances et Altérités* (cahiers de l'URMIS), à paraître.
- Lippens, Louis, Siel Vermeiren et Stijn Baert. (2021). « The State of Hiring Discrimination : A Meta-Analysis of (Almost) All Recent Correspondence Experiments », *IZA DP* n°14966.
- Neumark, D. (2008), La discrimination à l'emploi des seniors aux Etats-Unis, *Connaissance de l'Emploi*, (53).
- Neumark, D. (2018). Experimental research on labor market discrimination. *Journal of Economic Literature*, 56(3), 799-866.
- Neumark, D., Burn I., and Button P., (2019). “Is It Harder for Older Workers to Find Jobs? New and Improved Evidence from a Field Experiment”, *Journal of Political Economy*, 2019, vol. 127, issue 2, 922 – 970.
- Pager, D. « The Mark of a Criminal Record », *American Journal of Sociology*, 108 (5), 2003, p. 937-975.
- Petit, P. (2007). “The Effects of Age and Family Constraints on Gender Hiring Discrimination: A Field Experiment in the French Financial Sector”, *Labour Economics*, 2007, 14 (3), pp. 371-392.
- Petit, P., Bunel M., et L'Horty Y., (2020). « Les discriminations à l'embauche dans la sphère publique : effets respectifs de l'adresse et de l'origine », *Revue économique*, 2020/1, vol 71, pp 31-56.

Quillian, L., D. Pager, O. Hexel, and A. H. Midtbøen (2017). "Meta-analysis of field experiments shows no change in racial discrimination in hiring over time." *Proceedings of the National Academy of Sciences*, vol. 114, 41, 10870-10875.

Zschirnt, E. and D. Ruedin (2016). "Ethnic discrimination in hiring decisions: A meta-analysis of correspondence tests 1990-2015". *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 42, pp. 1115-1134.

Annexe
Exemple de candidatures fictives : Les aides-soignantes

Nous présentons ci-après un exemple de deux candidatures d'aides-soignantes résidant à Paris (CV et lettres de motivation) : celle de la candidate de référence et celle de la candidate senior de même expérience dans le domaine.

Marion LEFEBVRE 29 rue Cail 75010 PARIS 07 84 83 96 30 marion_lefevre.m@yahoo.com 32 ans – célibataire – sans enfant		<u>Aide-soignante</u>
COMPETENCES		
<i>Soins d'hygiène et de confort, surveillance, stimulation, écoute, transmissions Publics : personnes âgées malades et dépendantes, personnes en situation de handicap, personnes hospitalisées, personnes en situation de troubles psychiques</i>		
13 ANNEES D'EXPERIENCES		
Depuis 2018 : CDI	<u>Aide-soignante</u> Résidence pour personnes âgées Les Baudemonts à Thiais (94)	
2017- 2018 : CDD	<u>Aide-soignante</u> Centre de réadaptation de Coubert (77)	
2016 – 2017 : CDD	<u>Aide-soignante à domicile</u> Entreprise Coviva à Chelles (77)	
2013 – 2016 : CDI	<u>Aide-soignante</u> Résidence pour personnes âgées Le Galilée au Mans (72)	
2011-2013 : CDD	<u>Aide-soignante</u> Service chirurgie de la main à l'hôpital du Mans (72)	
2010-2011 : 6 Stages de 4 semaines	<u>Aide-soignante stagiaire</u> Résidence pour personnes âgées La Floraisance au Mans (72) Service chirurgie générale à l'Hôpital du Mans (72) Maison d'accueil pour personnes handicapées de l'Huisnes au Mans (72) Etablissement public de santé mentale de la Sarthe à Allonnes (72) Service gériatrie à l'Hôpital du Mans (72) Unité de soins de longue durée à l'Hôpital du Mans (72)	
FORMATION		
Juillet 2011 :	<u>Diplôme d'état d'aide-soignante</u> Institut de formation d'aide-soignant du Mans (72)	
2009-2010 :	Préparation du BTS Assistante de gestion PME-PMI Lycée Gabriel Touchard au Mans (72)	
Juin 2009 :	<u>Baccalauréat Série STT</u>	
Juin 2006 :	<u>Brevet des collèges</u>	
DIVERS		
<u>Mobile</u> : permis B, voiture personnelle. <u>Informatique</u> : word, excel, internet. <u>Autres activités</u> : Handball et musique.		

Marion LEFEBVRE
29 rue Cail
75010 PARIS
07 84 83 96 30
marion_lefebvre.m@yahoo.com

XXX

Candidature aide soignante
(référence AX-888)

Paris, le 1^{er} décembre 2023

Madame, Monsieur,

J'ai eu connaissance de votre offre d'emploi d'aide soignante. Je voudrais vous présenter ma candidature car je pense que je corresponds à vos attentes.

Comme vous pouvez le voir dans mon CV, j'occupe depuis plus de cinq ans un emploi d'aide soignante dans la résidence pour personnes âgées Les Baudemonts à Thiais. Je travaille auprès de personnes âgées malades et dépendantes. Je réalise différents soins et différentes activités au service de ces personnes : les soins d'hygiène et de confort, les repas, le rangement et le nettoyage des chambres, les activités de stimulation, la surveillance et la prévention. J'ai de bonnes qualités humaines et relationnelles avec mes patients et mes collègues et j'apprécie le travail en équipe.

Avant cet emploi, je travaillais dans un centre de réadaptation. J'ai également assuré des soins à domicile et j'ai travaillé dans différents services dans des hôpitaux. J'ai ainsi pu développer une expérience d'aide soignante expérimentée auprès de différents types de patients. Ces expériences ont complété les compétences acquises dans le cadre de mon diplôme d'aide soignante que j'ai obtenu à l'IFAS du Mans en 2011.

Je souhaiterais pouvoir vous rencontrer pour vous présenter mes motivations et mon expérience plus en détail.

Je vous remercie de votre attention, et je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de toute ma considération.

M. LEFEBVRE

Sylvie LEROY
19 rue Legendre 75017 Paris
06 41 13 61 28
lerroysylvie.pro.ls@gmail.com

Née en 1972 – permis B et véhiculée

EXPERIENCE

Principales activités : soins d'hygiène, soins de confort, prise des repas, entretien des chambres et du matériel, surveillance et écoute des patients, soutien aux soins infirmiers.

Depuis août 2018	Aide-soignante en contrat à durée indéterminée Résidence pour personnes âgées Les jardins des acacias, 94410 St Maurice
D'avril 2017 à juillet 2018	Aide-soignante en contrat à durée déterminée Pôle psychiatrique, Hôpital, 94410 St Maurice
De février 2016 à mars 2017	Aide-soignante en contrat à durée déterminée Pôle réadaptation, Hôpital, 91330 Yerres
De juin 2013 à janvier 2016	Aide-soignante à domicile en contrat à durée indéterminée La Parentèle, 76600 Le Havre
D'août 2011 à mai 2013	Aide-soignante en contrat à durée déterminée Pôle cancérologie, CHU, 76000 Rouen
En 2011	Aide-soignante en stage au cours de la formation à l'IFAS Pôle maternité, Hôpital Jacques Monod, 76290 Montivilliers Résidence pour personnes handicapées, La maison des lys, 76770 Malaunay Résidence pour personnes âgées, La Boiseraie, 76230 Bois Guillaume Soins à domicile, HAD du Cèdre, 76230 Bois Guillaume Pôle gériatrie, CHU, 76000 Rouen Pôle urgences, Clinique de l'Europe, 76000 Rouen
De Juin 2001 à mai 2010	Conseillère de vente en contrat à durée indéterminée Séphora, 76000 Rouen
D'octobre 1990 à mai 2001	Esthéticienne en contrat à durée indéterminée Institut Yves Rocher, 76000 Rouen

FORMATION

Juillet 2011	Diplôme d'état d'aide-soignante , IFAS, 76000 Rouen
Juin 1990	BP Esthétique, Ecole Pigier, 76000 Rouen
Juin 1988	CAP Esthétique, Ecole Pigier, 76000 Rouen

DIVERS

Loisirs : sport, informatique et musique

Sylvie LEROY
19 rue Legendre 75017 Paris
06 41 13 61 28
leroy.sylvie.pro.ls@gmail.com

XXX

Objet : REPONSE A UNE ANNONCE D'AIDE-SOIGNANTE (REFERENCE XXX)

Paris, le 1^{er} Septembre 2023

Madame, Monsieur

Votre annonce pour un poste d'aide-soignante dans votre établissement a retenu mon attention. Je souhaite postuler à cette annonce.

Âgée de 51 ans, j'ai travaillé pendant 20 ans comme esthéticienne et conseillère de vente en produits cosmétiques. En 2010, j'ai commencé une reconversion professionnelle et j'ai validé un diplôme d'état d'aide-soignante en 2011. J'ai eu l'opportunité de travailler dans différents établissements qui m'ont permis d'acquérir de l'expérience. Au quotidien, mes principales activités sont les soins d'hygiène et de confort, j'assure la surveillance, la prise des repas et l'entretien des chambres et du matériel médical. Enfin j'assiste les infirmiers lorsqu'ils réalisent les soins. J'attache également une grande importance à l'écoute et la communication avec les patients.

Les établissements dans lesquels j'ai travaillé et les patients dont je me suis occupée ont été variés au cours de mon expérience, ce qui me permet de vous présenter ma candidature.

Travaillant actuellement dans une résidence pour personnes âgées à St Maurice, je souhaite continuer ma carrière dans un établissement comme le votre. Ma formation et mes expériences m'ont permis d'acquérir les compétences que vous recherchez pour ce poste. Je suis très motivée et efficace.

Souhaitant que ma candidature attire votre attention et que vous m'accordiez un entretien, je vous prie d'agréer l'expression de ma considération.

S.LEROY

TEPP Rapports de Recherche 2025

25-6. Mesurer l'hétérogénéité territoriale de l'accessibilité aux soins: Aller au-delà de l'APL

Arnaud Chéron, Franck Maunoury, Anthony Terriau

25-5. Des difficultés de recrutement dans la restauration ? Un test de discrimination dans l'accès à l'apprentissage à Paris

Denis Anne, Laetitia Challe, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Ngoc-Thao Noet

25-4. Évaluation des facteurs de risque du passage de l'arrêt maladie à l'invalidité en France

Mohamed Ali Ben Halima, Narimene Louati, Karim Aït Bouziad, Marie-Anne Cousin-Renié, William Dab

25-3. Accès en master et origine ethnique : l'inégalité des chances

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

25-2. Les discriminations persistent en France et la fonction publique n'est toujours pas abritée, dans aucun de ses versants

Laetitia Challe, Yannick L'Horty

25-1. A la recherche d'effets de territoire dans l'insertion des jeunes ultra-marins. Le cas des sortants du Service Militaire Adaptée

Denis Anne, Guillaume Labbé, Yannick L'Horty

TEPP Rapports de Recherche 2024

24-13. Prévenir les discriminations par une action de formation : une évaluation

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

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

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

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

Denis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

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

Denis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

24-9. Discriminations, une exception culturelle?

Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

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

Laetitia Challe, Yannick L'Horty

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

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

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

Yannick L'Horty, François Maheu

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

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

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

Serge Blondel, Loïc Corven, François Langot, Jonathan Sicsic

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

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

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

Denis Anne, Florian Moussi-Beylie

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

Moussa Kheddache, Yannick L'Horty

TEPP Rapports de Recherche 2023

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

Etienne Lehmann

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

Yannick L'Horty

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

Avotra Narindranahary, Olivia Ricci

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

Jean-François Hoarau

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

Equipe porteuse : Crem Caen, Tepp

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

Frédéric Chantreuil, Isabelle Lebon, Heloïse Rozier

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

Frédéric Chantreuil, Isabelle Lebon, Samuel Lerestif

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

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

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

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

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

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

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

Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

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

Laetitia Challe

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

Serge Blondel, Ngoc-Thao Noet

TEPP Rapports de Recherche 2022

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

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

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

Dianké Tchabo

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

Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Pascale Petit

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

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

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

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

22-3. Dynamique des conglomérats et politique antitrust

Armel Jacques

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

Denis Anne, Yannick L'Horty

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

Jean-François Hoarau

TEPP Rapports de Recherche 2021

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

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

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

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

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

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

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

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

21-9. Endettement stratégique dans un duopole mixte

Armel Jacques

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

Cyrine Hannafi, Rémi Le Gall, François Legendre

21-7. Mixité et performances des entreprises

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

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

Sylvain Chareyron, Mathilde Leborgne, Yannick L'Horty

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

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

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

Sylvain Chareyron, Rémi Le Gall, Yannick L'Horty

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

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

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

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

21-1. Confinement et chômage en France

Malak Kandoussi, François Langot

TEPP Rapports de Recherche 2020

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

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

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

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

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

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

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

Naomie Mahmoudi

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

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

TEPP Rapports de Recherche 2019

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

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

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

Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Pascale Petit

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

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

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

Marie-Noëlle Lefebvre, Etienne Lehmann, Michael Sicsic

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

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

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

Denis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'horty

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

Loïc Du Parquet, Pascale Petit

TEPP Rapports de Recherche 2018

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

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

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

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

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

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

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

Louise Philomène Mbaye

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

Xavier Fairise, Jérôme Glachant

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

Denis Anne, Julie Le Gallo, Yannick L'Horty

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

Sabine Garabedian, Olivia Ricci

TEPP Rapports de Recherche 2017

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

Idriss Fontaine, Etienne Lalé, Alexis Parmentier

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

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

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

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

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

Souleymane Mbaye

17-8. Discriminations dans l'accès à la banque et à l'assurance : Les enseignements de trois testings

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

17-7. Discriminations dans l'accès à un moyen de transport individuel : Un testing sur le marché des voitures d'occasion

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

17-6. Peut-on parler de discriminations dans l'accès à la formation professionnelle ? Une réponse par testing

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

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

Dennis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

17-4. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et l'activité des entreprises: une nouvelle évaluation ex post pour la période 2013-2015

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

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

Laetitia Challe

17-2. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et la R&D: une évaluation ex post: Résultats complémentaires

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

17-1. Les discriminations dans l'accès au logement à Paris: Une expérience contrôlée

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

TEPP Rapports de Recherche 2016

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

Emilie Arnoult

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

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

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

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

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

Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Pascale Petit

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

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

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

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

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

Sophie Buffeteau, Yannick L'Horty

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

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

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

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

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

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

TEPP Rapports de Recherche 2015

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

Etienne Lehmann

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

Mathieu Bunel, Elisabeth Tovar

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

Emilia Ene Jones, Florent Sari

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

Emilie Arnoult, Florent Sari

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

Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Florent Sari

TEPP Rapports de Recherche 2014

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

Arnaud Chéron, Anthony Terriau

14-5. La persistance du chômage ultra-marin

Yannick L'Horty

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

Jérémy Tanguy

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

Sylvain Chareyron

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

Emmanuel Duguet, Christine Le Clainche

14-1. Renforcer la progressivité des prélèvements sociaux

Yannick L'Horty, Etienne Lehmann

TEPP Rapports de Recherche 2013

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

Loïc du Parquet, Thomas Brodaty, Pascale Petit

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

Mathieu Bunel, Elisabeth Tovar

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

Jekaterina Dmitrijeva, Florent Fremigacci, Yannick L'Horty

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

Laetitia Challe

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Yannick L'Horty

TEPP Rapports de Recherche 2012

12-9. Emploi et territoire : réparer les fractures

Yannick L'Horty

12-8. Inadéquation des qualifications et fracture spatiale

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

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

Nathalie Georges, Yannick L'Horty, Florent Sari

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

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

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

Emilia Ene Jones

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

Mathieu Bunel, Céline Emond, Yannick L'Horty

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

Mathieu Bunel

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

Eleni Iliopoulos, Thepthida Sopraseuth

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

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

TEPP Rapports de Recherche 2011

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Fédération TEPP

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

- L'**Equipe de Recherche sur l'Utilisation des Données Individuelles en lien avec la Théorie Economique, ERUDITE**, équipe d'accueil n°437 rattachée à l'Université Paris-Est Créteil et à l'Université Gustave Eiffel ;
- Le **Centre de Recherches en Economie et en Management, CREM**, unité mixte de recherche n°6211 rattachée au CNRS, à l'Université de Rennes 1 et à l'Université de Caen Basse-Normandie ;
- Le **Centre Pierre Naville, CPN**, équipe d'accueil n°2543 rattachée à l'Université d'Evry-Paris Saclay ;
- Le **Centre de Recherche en Economie et Droit, CRED**, équipe d'accueil n°7321, rattachée à l'Université Panthéon-Assas ;
- Le **Centre d'Etude des Politiques Economiques, EPEE**, équipe d'accueil n°2177 rattachée à l'Université d'Evry Paris-Saclay ;
- Le **Groupe d'Analyse des Itinéraires et des Niveaux Salariaux, GAINS**, équipe d'accueil n°2167 rattachée à Le Mans Université ;
- Le **Groupe de Recherche ANgevin en Économie et Management, GRANEM**, unité mixte de recherche UMR-MA n°49 rattachée à l'Université d'Angers ;
- Le **Laboratoire d'Economie et de Management Nantes-Atlantique, LEMNA**, équipe d'accueil n°4272, rattachée à Nantes Université ;
- Le **Laboratoire interdisciplinaire d'étude du politique Hannah Arendt - Paris-Est, LIPHA-PE**, équipe d'accueil n°7373 rattachée à l'Université Paris-Est Créteil et à l'Université Gustave Eiffel ;
- Le **Centre d'Economie et de Management de l'Océan Indien, CEMOI**, équipe d'accueil n°13, rattachée à l'Université de la Réunion ;
- Le **Laboratoire d'économie de Poitiers, LÉP**, équipe d'accueil n°2249, rattachée à l'Université de Poitiers ;
- L'UMR **Structures et marchés agricoles, ressources et territoires, SMART**, unité mixte de recherche n°1302, rattachée à l'INRAE et à l'Institut Agro Rennes-Angers ;
- Le **Centre de recherche en économie et en droit sur le développement insulaire, CREDDI**, équipe d'accueil n°2438, rattachée à l'Université des Antilles.

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