



**LES DISCRIMINATIONS PERSISTENT  
EN FRANCE ET LA FONCTION PUBLIQUE  
N'EST TOUJOURS PAS ABRITEE,  
DANS AUCUN DE SES VERSANTS**

LAETITIA CHALLE, YANNICK L'HORTY

[www.tepp.eu](http://www.tepp.eu)

# **Les discriminations persistent en France et la fonction publique n'est toujours pas abritée, dans aucun de ses versants**

Laetitia CHALLE\*, Yannick L'HORTY\*\*

*Janvier 2025*

## **Résumé**

Cette étude exploite les résultats de tests de discriminations portant sur près de 10 000 candidatures fictives envoyées depuis 2015 selon un protocole invariant par vagues successives tous les deux ans. Cinq vagues sont exploitées qui portent sur deux domaines professionnels assez larges, celui des cadres administratifs et celui des aides-soignantes. Trois candidatures sont envoyées en réponse aux offres d'emploi publiées dans ces deux domaines en Ile-de-France : un candidat de référence d'origine française vivant dans un quartier neutre, un candidat dont le nom et le prénom indiquent qu'il est d'origine nord-africaine et un candidat qui vit dans un quartier défavorisé, labélisé Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV). Le jeu complet de données couvre un total de 3 270 offres d'emploi testées et 9 810 candidatures. Parmi ces offres, 2 071 concernent des emplois de responsables administratifs tandis que 1 199 sont des offres pour des emplois d'aides-soignantes. Les résultats signalent que les discriminations selon l'origine se maintiennent à un niveau élevé dans les deux domaines professionnels tandis que les discriminations selon l'adresse, fortes en début de période ont reflué jusqu'à s'inverser avec la montée en puissance des « emplois francs ». L'étude montre qu'il n'existe pas de différence d'exposition aux discriminations entre l'emploi privé et l'emploi public et que les pénalités subies sur le marché du travail français par des candidats d'origine maghrébine sont de même ampleur dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique d'Etat.

**Mots clés :** discrimination, test par correspondance, emploi public

**Codes JEL:** J14, J15, I23, I24

Cette étude repose sur une exploitation secondaire de données collectées dans le cadre du programme DESPERADO (« Discriminations à l'Embauche dans la Sphère Publique : les Effets Respectifs de l'Adresse et de l'Origine »), qui a été réalisé en partenariat avec la DGAFP.

\* Univ. Gustave Eiffel, ERUDITE, TEPP-CNRS (FR 2042), UGE, UPEC, F-77454 Marne-La-Vallée, France.

Email: [yannick.lhorty@univ-eiffel.fr](mailto:yannick.lhorty@univ-eiffel.fr)

\*\*Univ. Gustave Eiffel, ERUDITE, TEPP-CNRS (FR 2042), UGE, UPEC, F-77454 Marne-La-Vallée, France.

Email: [laetitia.challe@univ-eiffel.fr](mailto:laetitia.challe@univ-eiffel.fr)

## Introduction

Une discrimination est juridiquement définie comme 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 critères illicites<sup>1</sup>. Lorsqu'il est constitué, le délit de discrimination fait encourir une peine maximale de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amendes s'il est commis par une personne physique, portée à 225 000 € s'il relève d'une personne morale. Les discriminations contredisent le principe d'égalité et portent atteinte à la fois aux fondements du pacte républicain et à la dignité des personnes. 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 survols (Zschirnt et Ruedin, 2016 ; Bertrand et Duflo, 2017; Quillian et al., 2017 ; Neumark, 2018 ; Lippens et al., 2023).

Depuis 2015, le ministère de la fonction publique et la DGAFP soutient un programme de recherche original dont l'objet est de mesurer les discriminations dans l'emploi privé et dans l'emploi public à l'aide d'un protocole de tests répétés. Ce programme a pour acronyme 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 l'évolution des discriminations dans le temps, à l'aide d'un protocole de test répété tous les deux ans. Ce protocole couvre de façon constante le critère de l'origine et celui de l'adresse, pour l'ensemble des offres publiées en Ile-de-France, depuis la première étude réalisée en 2016 (Petit *et al.*, 2020) et permet d'explorer de façon ponctuelle de nouveaux critères. Les chercheurs ont évalué l'effet du genre des candidats et de leur orientation sexuelle (Challe *et al.*, 2018), l'effet d'une situation de handicap (L'Horty *et al.*, 2022), de l'état de grossesse et de la parentalité (Challe *et al.*, 2022) et d'un âge de plus de 50 ans (Challe *et al.*, 2025).

Ces tests portent sur deux domaines professionnels assez larges, celui des cadres administratifs et celui des aides-soignantes. En réponse à chaque offre d'emploi, trois candidatures sont envoyées : un candidat de référence d'origine française vivant dans un quartier neutre, un candidat dont le nom et le prénom indiquent qu'il est d'origine maghrébine, et un candidat qui vit dans un quartier défavorisé, labélisé Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV). Sur les cinq vagues de tests, le jeu complet de données couvre un total de 3 270 offres d'emploi testées et 9 810 candidatures. Parmi ces offres, 2 071 concernent des emplois de responsables administratifs tandis que 1 199 sont des offres pour des emplois d'aides-soignantes.

Les résultats signalent que les discriminations selon l'origine se maintiennent à un niveau élevé dans les deux domaines professionnels tandis que les discriminations selon l'adresse, fortes en début de période ont reflué jusqu'à s'inverser avec la montée en puissance des « emplois francs ». La première section présente la littérature sur les discriminations dans l'accès à l'emploi public. La deuxième

---

<sup>1</sup> « 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).

section décrit le protocole de collecte des données du programme DESPERADO. La troisième et dernière section décrit les principaux résultats obtenus dans les cinq vagues de tests, incluant la dernière collecte de données réalisée entre fin 2023 et début 2024.

## **1. Inégalités et discriminations dans l'accès à l'emploi public : un état de la recherche**

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. En outre, parmi les travaux qui se situent dans cette intersection, la thématique de l'accès à l'emploi public n'est pas privilégiée. L'accent est plutôt mis sur les écarts de salaires entre les secteurs privés et publics ou sur les différences dans les promotions et la carrière, entre les femmes et les hommes (voir par exemple Lanfranchi et al., 2009) ou selon l'origine ethnico-raciale. Les travaux qui abordent ces aspects concluent généralement au fait qu'il existe effectivement des écarts inexpliqués dans la formation des salaires et les carrières, écarts qui peuvent être assimilés aux effets des discriminations. Ils notent également, dans la lignée des premiers résultats de Long (1975), que la partie inexpliquée des écarts entre les groupes minoritaires et majoritaires est moins importante dans le public que dans le secteur privé. En France, les femmes sont victimes d'un traitement moins favorable dans leur carrière dans les trois volets de la fonction publique (DGAFP, 2015). Toutefois, elles sont moins discriminées par leurs rémunérations dans le public que dans le privé (Beffy et Kamionka, 2010). Concernant les immigrés, ils ne sont pas toujours mieux traités dans le public (Berson, 2009). Au total, il existe des résultats sur les discriminations salariales alors que les discriminations dans l'accès à l'emploi public constituent l'un des thèmes les moins étudiés dans toute cette littérature.

Certes, de nombreux travaux ont mis en évidence la sous-représentation des profils minoritaires dans la fonction publique, qu'il s'agisse des immigrés ou de leurs descendants (Pérès, 2004 ; Fougère et Pouget, 2003 et 2004 ; Pouget, 2005). Ce constat est également établi de longue date dans de nombreux autres pays, notamment aux Etats-Unis (Pitts, 2003). Les asiatiques seraient par exemple particulièrement sous-représentés dans la fonction publique fédérale aux Etats-Unis (Kim et Lewis, 1994). Mais une sous-représentation statistique n'est pas une preuve de discrimination, c'est un indice. Outre-Atlantique, où l'appareillage juridique anti-discriminatoire a été constitué très tôt, de nombreux travaux portent sur l'égalité d'accès à l'emploi public pour telle ou telle minorité et des travaux évaluent les politiques anti-discriminatoires existantes (voir par exemple Hoffnar et Greene, 1996).

En France, seul un petit nombre d'opérations de recherche ponctuelles ont été menés à bien dans le domaine des inégalités d'accès à l'emploi public. Une partie de ces opérations ont été réalisées par une équipe de l'INED dont l'un des programmes de recherche est d'étudier l'égalité dans l'accès à l'emploi public. Des champs variés ont été explorés : déroulements de carrière à la Ville de Nantes ; accès aux concours des IRA (Eberhard, Meurs, Simon, 2008) ; carrières au ministère de l'Intérieur (Héran et Meurs, 2009) ; audiovisuel public. En particulier, une étude réalisée sur la Ville de Paris par Eberhard et Simon (2011) englobe l'ensemble des trajectoires professionnelles des agents et

s'intéresse principalement au ressenti des personnes. Elle fournit des indications précieuses sur la réussite au concours des agents selon leur origine géographique qui soulignent l'existence de pénalités particulières à l'entrée dans la fonction publique, subies par les personnes immigrées originaires d'Afrique, du Maghreb et également pour les natifs d'outre-mer. Cette pénalité n'est plus significative pour les descendants d'immigrés. Elle repose sur une enquête par questionnaire passée auprès d'un échantillon représentatif des grandes filières de recrutement de la Ville de Paris, et selon le sexe, la catégorie (A, B et C) et le statut des agents (titulaires ou non).

On peut évoquer également les travaux sur les données de concours. L'étude de Bosquet et al (2013) portant sur la discrimination en fonction du genre lors du concours d'agrégation en sciences économiques conclut à une absence de discrimination alors que celui de Sabatier (2010) portant sur les promotions pour les chercheurs de l'INRA souligne l'existence d'un plafond de verre relativement important. Bréda et Ly (2015) ont analysé les chances relatives des femmes dans les concours d'entrée à l'école Normale Supérieure. Leurs résultats montrent que les écarts de rang de classement selon le genre aux épreuves écrites, anonymes, et aux épreuves orales, non anonymes, ne sont pas les mêmes selon les disciplines. Les femmes semblent avantagées dans les disciplines où elles sont plus rarement représentées, conduisant de fait à une sorte de rééquilibrage futur des proportions d'hommes et de femmes dans les disciplines. Meurs et Puhani (2015) ont analysé à la fois l'effet du sexe et de la nationalité dans les concours des IRA. Ils trouvent une plus grande réussite des femmes aux épreuves orales des concours et une pénalité des candidats immigrés ou descendants directs d'immigrés aux épreuves écrites, mais pas aux épreuves orales. Enfin, le travail réalisé par Greenan et al. (2019) est intéressant par son caractère systématique. Les auteurs ont estimé des méta-régressions sur 72 concours de la fonction publique d'Etat avec des données sur la période 2008-2015. Ils mettent en évidence de fortes inégalités dans les chances de succès des candidats : « toutes choses égales par ailleurs », les femmes, les personnes nées hors de France métropolitaine ou encore, celles qui résident dans une ville avec une forte emprise de quartiers prioritaires, ont moins de chances de réussir les écrits puis les oraux de nombreux concours, tandis qu'à l'inverse les chances de succès sont plus élevées pour les personnes qui habitent Paris et celles qui vivent en couple. Les auteurs identifient aussi de nombreux biais évaluatifs des jurys de concours à l'oral où les caractéristiques individuelles des candidats sont révélées, qui augmentent ou réduisent leurs chances de réussite à l'admission, relativement à l'admissibilité. Ces biais ont globalement un caractère compensateur, en augmentant les chances des candidats les moins favorisés à l'écrit. Ils peuvent signaler des discriminations à l'encontre de telle ou telle catégorie de candidats, sans les établir formellement.

### **Les enseignements du programme DESPERADO**

Le constat d'une insuffisance des travaux de recherche consacrés à la mesure des discriminations dans l'accès public est à l'origine de la mission confiée à Yannick L'Horty par le premier ministre dont le rapport a été rendu le 12 juillet 2016 (L'Horty, 2016). Cette mission a aussi été le point de départ du programme DESPERADO qui consiste à comparer les discriminations à l'embauche dans le public et dans le privé et à suivre leurs évolutions dans le temps. Dans la littérature internationale sur les discriminations dans l'accès à l'emploi, la meilleure manière d'apporter la preuve de l'existence et de l'intensité de ces discriminations est de réaliser une expérimentation, appelée « test par correspondance », qui consiste, dans son principe, à envoyer en réponse aux mêmes offres d'emploi, deux candidatures fictives semblables en tous points, sauf sur la caractéristique dont on veut tester

l'effet (Heckman, 1998 ; Bertrand et Duflo, 2016). On compare ensuite, sur un grand nombre d'offres d'emploi testées, les chances d'accès à un entretien d'embauche des deux candidats fictifs. Puisque les deux candidats fictifs postulent sur les mêmes offres d'emploi, une différence constatée d'accès aux entretiens ne peut provenir d'une auto-sélection de leur part, d'une différence de motivation ou d'effort de recherche. Ensuite, il n'existe pas d'hétérogénéité inobservable car toutes les caractéristiques qu'il est habituel de mentionner dans une candidature à l'emploi sont choisies, égalisées et donc de fait observables par le chercheur. Ainsi tout écart significatif d'accès aux entretiens ne peut provenir que d'une discrimination à l'embauche.

La première vague de tests de discrimination (DESPERADO I) a été effectuée entre octobre 2015 et avril 2016. Deux critères de discriminations ont été examinés : l'effet de la réputation du lieu de résidence et l'effet de l'origine nord-africaine. Le testing a concerné trois professions en tension pour lesquelles la discrimination devrait a priori être très réduite : les responsables administratifs de catégorie A, les techniciens de maintenance de catégorie B et les aides-soignantes de catégorie C. Les chercheurs ont envoyé 3 258 candidatures en réponse à 1 086 offres d'emploi dans le secteur public et dans le secteur privé, pour des postes localisés en Ile-de-France. L'étude 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). Pour autant, les chercheurs ne sont pas parvenus à mettre en évidence l'existence de discriminations au sein de la Fonction Publique d'Etat. Ils fournissent en revanche, plusieurs preuves de l'existence d'une discrimination dans l'accès à l'emploi, selon l'origine et le lieu de résidence, pour les fonctions publiques hospitalière et territoriale. Des discriminations existent à la fois pour les recrutements de contractuels et pour ceux de fonctionnaires titulaires après un concours. Le mode de recrutement par concours tel qu'il est organisé dans la fonction publique territoriale ne permet donc pas de garantir un accès égal à l'emploi public.

La deuxième vague de test 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 responsables administratifs de catégorie A et des aides-soignantes de catégorie C. Pour chaque profession, 5 profils fictifs de candidats à l'emploi ont été construits. Ils sont similaires en tous points à l'exception de la caractéristique testée. Entre septembre 2017 et mars 2018, les chercheurs (Challe *et al.*, 2018) ont répondu à 653 offres d'emploi émanant d'établissements privés et publics, correspondant à l'envoi de 3 265 candidatures (5x653). Dans le secteur privé, aucune différence de traitement n'est constatée pour les postes de cadres administratifs, en 2018 comme en 2016, au contraire des offres d'aides-soignants pour lesquelles des discriminations existent selon le lieu de résidence en 2016 et selon l'origine en 2018. Dans la fonction publique d'Etat, aucune différence significative de traitement n'est détectée. Une différence apparaît en faveur des candidats en QPV, mais elle ne résiste pas à une approche « toutes choses égales par ailleurs », avec la prise en compte de variables de contrôle par département. Dans la fonction publique territoriale, les discriminations décelées en 2015-2016 selon l'origine pour les deux professions et selon le lieu de résidence uniquement pour les responsables administratifs, se sont réduites pour chaque profil et seules des discriminations selon l'origine sont détectées pour les responsables administratifs. Dans la fonction publique hospitalière, on détecte des discriminations selon l'origine pour les aides-soignantes.

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. Les chercheurs (L'Horty *et al.* 2022) 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 responsables 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. 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. L'étude montre aussi 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 20 salariés et plus, sont insuffisantes pour annuler les discriminations à l'encontre des personnes en situation de handicap.

La crise sanitaire s'est déclenchée en France à la mi-mars 2020, après la collecte de DESPERADO III. En partenariat avec l'Agence Nationale de la Recherche et avec la DARES, une campagne supplémentaire de tests a été réalisée pendant le premier confinement, entre mars et juin 2020, puis dans le contexte du premier déconfinement, entre septembre et octobre 2020 (Challe *et al.*, 2021). Cette nouvelle étude est la première à utiliser la dimension longitudinale des données. Elle ne porte que sur les responsables administratifs parce qu'il a été décidé de ne pas tester les aides-soignantes dans le contexte de la crise sanitaire. L'analyse repose au total sur cinq vagues de tests collectés depuis 2015, qui couvrent les périodes avant, pendant et après le premier confinement de mars 2020, avec 4749 candidatures envoyées pour 1 583 offres d'emploi au total. Alors qu'une discrimination occasionnelle et partielle est constatée avant la crise sanitaire dans les vagues successives de DESPERADO, les chercheurs n'en détectent aucune pendant le confinement. Inversement, une forte augmentation de la discrimination ethnique et résidentielle est constatée après le confinement, à l'automne 2020. Dans l'ensemble, les fluctuations de la discrimination reflètent celles du chômage.

A la fin 2021 et au début 2022, une nouvelle vague de tests a été réalisée en incluant à nouveau le domaine professionnel des aides-soignantes. La campagne DESPERADO IV explore en outre un nouveau critère de discrimination : l'état de grossesse. 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.

DESPERADO V s'est intéressé aux discriminations selon l'âge subie par les seniors sur le marché du travail. Les données ont été collectées entre novembre 2023 et mars 2024 dans la région Ile-de-France à l'aide de 3 375 candidatures fictives envoyées en réponse à 675 offres d'emploi, toujours dans les deux mêmes 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. 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 dans l'emploi privé. Pour les aides-soignantes, la pénalité atteint 10,6 % mais elle n'est pas statistiquement significative.

Au total, les vagues successives du programme Desperado permettent d'éclairer les pénalités associées à chacun des critères testés et leur ampleur respective. L'effet négatif du signal de l'âge 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) ou d'un état de grossesse (Challe *et al.*, 2022-b).

Les données ainsi collectées produisent aussi des informations précieuses sur l'évolution des discriminations sur les deux critères de l'origine et de l'adresse qui ont été testés de façon invariante à chaque campagne de test. 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-a) 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.

## 2. Collecte des données

Les données collectées dans le cadre des cinq vagues successives de DESPERADO sont expérimentales. Elles ont été construites en utilisant la méthode du test par correspondance ou *testing*. L'expérience a consisté à envoyer un grand nombre de candidatures construites de toutes pièces, en réponse à un échantillon d'offres d'emploi relatives à deux professions et disponibles dans le secteur privé et dans la fonction publique. Cinq vagues de test ont été réalisées tous les deux ans, entre octobre et avril selon un protocole de collecte des données qui n'a pas été modifié depuis 2015. Nous présentons ci-dessous en détail ce protocole de collecte.

### Test d'accès à un entretien d'embauche

Nous avons réalisé un test d'accès à un entretien d'embauche. 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 fournir une



mesure biaisée de la discrimination à l'embauche. Puisque l'organisation d'entretiens est coûteuse pour le recruteur, celui-ci ne convoquera en entretien que les candidats qui ont effectivement une chance d'obtenir le poste. Ainsi, nous supposons qu'un éventuel comportement discriminatoire de l'employeur se manifeste dès la sélection des candidatures écrites qui feront l'objet d'un entretien (le facteur potentiellement discriminant que constitue l'origine ou le lieu de résidence apparaissant explicitement sur le curriculum vitae). Les candidatures écrites sont par ailleurs dépourvues de photographie. Deuxièmement, puisqu'aucun candidat ne se présente physiquement à un entretien d'embauche, la procédure de collecte des données est allégée, de sorte qu'en un temps donné, de l'ordre de six mois ici, nous sommes en mesure de constituer un échantillon de taille plus conséquente.

### **Choix de deux professions en tension**

La méthodologie du test par correspondance, 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 demandeurs d'emploi 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, les deux professions testées sont les responsables administratifs (de catégorie A dans la fonction publique) et les aides-soignants (catégorie C).

### **CV parfaitement similaires, crédibles et expertisés**

Sur chaque vagues de test, les candidatures qui ont été envoyées en réponse aux mêmes offres d'emploi sont parfaitement similaires en termes de caractéristiques productives et de caractéristiques individuelles autres que celle dont l'effet sur l'accès à l'emploi est testé (l'origine et le lieu de résidence) qui sont deux critères invariants dans l'ensemble des vagues de test. En particulier, ces candidatures sont similaires en termes de diplômes, de parcours professionnel, d'expériences antérieures. 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 différentes ; depuis plus de deux ans, ils travaillent et résident dans le même département que celui de l'offre d'emploi sur laquelle il candidate. 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 formulés de façon différente, mais sans singularité. Une adresse postale, un numéro de téléphone portable et une adresse électronique ont été attribués à chaque candidat.

### **Caractéristiques individuelles distinctives des candidats fictifs**

Pour chacune des deux professions testées (responsable administratif et aide-soignant), trois CV de candidats à l'emploi parfaitement similaires ont été construits de toutes pièces. Ils se distinguent uniquement par leur origine ou par leur lieu de résidence qui apparaissent explicitement dans leur candidature. La consonance du prénom et du nom du premier candidat suggère qu'il n'est pas issu de l'immigration ; il réside par ailleurs dans un quartier de réputation neutre, qui ne relève pas de la politique de la ville. Le deuxième candidat a, quant à lui, un prénom et un nom à consonance nord-africaine et réside dans un quartier de réputation neutre. Enfin, le troisième candidat porte un prénom et un nom à consonance française et réside dans un quartier de la politique de la ville (QPV). Nous reportons dans le Tableau 1 les caractéristiques individuelles des trois candidats selon la profession testée.

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

	<b>Responsable administratif (catégorie A)</b>	<b>Aide-soignant (catégorie C)</b>
<b>Sexe</b>	Homme	Femme
<b>Identités</b>	Nicolas Mercier Julien Legrand Mehdi Benchargui	Aurélie Moreau Céline Perrin Yasmina Mehdaoui
<b>Age et situation familiale</b>	Entre 31 et 33 ans, célibataire, sans enfant	
<b>Qualifications</b>	Master Comptabilité, Contrôle, Audit	Diplôme d'Etat d'aide-soignante
<b>Emploi actuel (CDI dans le département de l'annonce testée)</b>	Responsable administratif dans une entreprise privée	Aide-soignante dans une résidence privée pour personnes âgées
<b>Offres d'emploi testées dans la fonction publique</b>	Contractuel (FPE, FPH, FPT) ou fonctionnaire (FPT)	Contractuelle

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

A l'exception de la consonance de leur prénom et nom ou de leur lieu de résidence, les trois candidats fictifs sont similaires. Ils sont de même genre (variable selon la profession), de nationalité française, d'âge comparable 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 similaires. En particulier, par le passé, tous ont occupé un emploi de contractuel dans une collectivité territoriale en province. Ils décrivent dans leurs candidatures leurs compétences linguistiques, informatiques et professionnelles ainsi que les missions qui leur ont été confiées lors de leurs précédentes expériences. Des exemples de lieux de résidence des trois candidats, selon le département de l'offre testée sont reportés dans le Tableau 2.

**Tableau 2. Exemples de lieux de résidence des trois candidats fictifs, selon le département de l'offre d'emploi testée**

<b>Département de l'offre testée</b>	<b>Candidat d'origine française, quartier neutre</b>	<b>Candidat d'origine nord-africaine, quartier neutre</b>	<b>Candidat d'origine française, quartier QPV</b>
<b>75</b>	Rue Cail 75010 Paris	Rue Hector Malot 75012 Paris	Boulevard Barbès 75018 Paris
<b>91</b>	25 Rue Pasteur 91120 Palaiseau	10 Rue Victor Hugo 91800 Brunoy	Bât Sud, 33 rue de la grande borne 91350 Grigny
<b>94</b>	Rue Pasteur 94370 Sucy-en-Brie	Rue Victor Hugo 94220 Charenton-le-Pont	Tour Nord, Rue des Hautes Bornes 94600 Choisy-le-Roi
<b>95</b>	Rue Pasteur 95220 Herblay	Rue Victor Hugo 95250 Beauchamp	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.

Les candidatures en réponse à une même offre d'emploi ont été envoyées le plus souvent le jour même de la diffusion de l'offre sur un site Internet d'offres d'emploi, par courrier électronique émanant de la boîte mail de chaque candidat, ou par courrier postal. Dans le premier cas, 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. Dans le second cas, les candidatures ont été postées de bureaux de Poste d'Ile-de-France différents pour limiter les risques de détection du test de discrimination.

### **Collecte des offres d'emploi et champ du testing**

Plusieurs sites Internet ont quotidiennement été prospectés pour collecter les offres d'emploi. Pour la fonction publique : Publidia, Emploi FHF, RDV Emploi public, Emploi collectivité, La gazette des communes, Emploi public, USH, Bourse interministérielle de l'emploi public (Biep), Emploithèque, Cap territorial, Emploi aphp, Emploi fncdg, Staff santé. Pour le secteur privé : Indeed, pôle emploi, Monster, le Bon Coin, Distrijob, le Moniteur, PMEETP, Cadremploi, Parisjob, Cadreonline, Keljob, Cadreo, Mutex.

Pour les deux professions, les trois 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 fonctions publiques. Pour la profession de responsable administratif, nous avons construit un jeu supplémentaire de candidatures, dans lesquelles une caractéristique est ajoutée : les trois candidats, actuellement en CDI dans le secteur privé, mentionnent avoir réussi le concours d'attaché territorial<sup>2</sup>, un an avant, deux ans avant ou l'année du test. Ce jeu de candidatures a été utilisé pour répondre à des emplois de fonctionnaires dans la fonction publique territoriale

Toutes les offres d'emploi de responsable administratif et d'aide-soignante, localisées en Ile-de-France, entraient dans le champ de l'étude. 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.

### **Taille et composition de l'échantillon**

Les cinq vagues de tests sont d'ampleur différentes. En 2015-2016, 789 offres d'emploi avaient été testées, contre 653 en 2017-2018, 465 en 2019-2020, 689 en 2021-2022 et 675 pour la dernière période. Au total, nous exploitons les réponses à 3 270 offres d'emploi. Comme trois demandes sont adressées en réponse à chaque offre, le nombre d'observations est de 9 813. Parmi ces offres, 2 071 concernent des emplois de responsables administratifs tandis que 1 199 sont des offres pour des emplois d'aides-soignantes.

Le tableau 3 décrit les tailles d'échantillon en termes de nombre d'offres testées. Près des deux tiers des tests concernent des emplois privés et un peu plus d'un tiers porte sur des emplois publics. Un total de 1 129 offres d'emplois publics a été testé depuis 2015. Dans cet ensemble, on dénombre 278 offres testées dans la fonction publique d'Etat (24,6%), 578 dans la fonction publique territoriale (51,2%) et 273 dans la fonction publique hospitalière (24,2%).

---

<sup>2</sup> L'inscription du candidat sur la liste d'aptitude à une validité de deux ans renouvelable une fois pour deux années supplémentaires.

**Tableau 3. Taille des échantillons (nombre d'offres testées)**

		<b>Responsables Administratifs</b>	<b>Aides- Soignantes</b>	<b>Ensemble</b>
Ensemble	2015/16	565	224	789
	2017/18	386	267	653
	2019/20	263	202	465
	2021/22	398	291	689
	2023/24	460	215	675
	<b>2015/24</b>	<b>2 072</b>	<b>1 199</b>	<b>3 271</b>
Privé	2015/16	394	141	535
	2017/18	223	191	414
	2019/20	201	138	339
	2021/22	209	237	446
	2023/24	259	149	408
	<b>2015/24</b>	<b>1 286</b>	<b>856</b>	<b>2 142</b>
Public	2015/16	171	83	254
	2017/18	163	76	239
	2019/20	62	64	126
	2021/22	189	54	243
	2023/24	201	66	267
	<b>2015/24</b>	<b>786</b>	<b>343</b>	<b>1 129</b>

Source : Testing DESPERADO (DGAFP et TEPP-CNRS)

### 3. Résultats

#### 3.1. Les discriminations au sein de la fonction publique, en distinguant ses trois versants

L'une des spécificités du programme DESPERADO est de couvrir simultanément des emplois publics et privés. L'échantillon des observations accumulées depuis 2015 est relativement limité pour les aides-soignantes, pour lesquelles 343 offres d'emplois publics ont été testées. Mais il est plus conséquent pour les responsables administratifs, pour lesquels on dispose d'un échantillon total de près de 800 offres testées au sein de la fonction publique, ce qui rend possible la production de résultats comparatifs au sein de la fonction publique, entre ses différents versants.

Les discriminations sont mesurées par l'écart des taux de succès relativement au candidat de référence. Nous effectuons des tests de comparaison de proportion pour vérifier si les écarts sont statistiquement significatifs aux seuils usuels de décisions. Dans le tableau 4, nous avons empilé tous les tests réalisés sur les 5 vagues de Desperado. Les tailles d'échantillon paraissent trop faibles pour se prononcer sur l'état des discriminations à l'embauche envers les cadres administratifs au sein de la

fonction publique hospitalière. Mais elles sont suffisantes dans la fonction publique d'Etat, où l'on dénombre 274 offres testées, et dans la fonction publique hospitalière, avec 423 offres testées.

Les résultats des tests indiquent que les discriminations en raison de l'origine sont effectivement présentes dans la fonction publique d'Etat et dans la fonction publique territoriale. La pénalité est de 8 points dans la fonction publique territoriale, ce qui correspond à une baisse relative des chances d'accéder à un entretien d'embauche de 20,2 %. Dans la fonction publique d'état, la pénalité absolue est de 5,5 points ce qui correspond à une pénalité relative de 25 %.

A titre de comparaison, nous avons effectué les mêmes calculs dans l'emploi privé. Le taux de réponses est en moyenne plus faible dans le privé où il atteint seulement 11,9 % pour les candidats de références et les tests sur les cadres administratifs. Celui des candidats originaires d'Afrique du Nord est de 9%. L'écart est de 2,9 points ce qui représente en termes relatifs une différence de 24,2%. Globalement, on retiendra donc que les pénalités subies par les candidats d'origine maghrébine sont aussi fortes dans l'accès à l'emploi privé que dans l'accès à l'emploi public et qu'elles sont de la même ampleur dans chacun des versants de la fonction publique où suffisamment de tests ont été réalisés pour les mesurer.

En revanche, le protocole ne permet pas détecter des discriminations à l'adresse, ni dans la fonction publique, ni dans l'emploi privé. L'écart des taux de succès n'est pas significativement de zéro entre les candidats qui signalent une adresse en quartier prioritaire et les candidats de référence.

**Tableau 4. Taux de succès pour les cadres administratifs selon les trois versants de l'emploi public**

	FPE (N=274)	FPT (N=423)	FPH (N=86)
Réf	21,9 %	39,72 %	22,09 %
Magh	16,42 %	31,69 %	15,12 %
QPV	21,9 %	39,01%	20,93 %
Ecart Mag	<b>-5,47***</b> (0,008)	<b>-8,04***</b> (0,000)	-6,98 (0,153)
Ecart QP	0 (1,000)	-0,71 (0,689)	-1,16 (0,766)

*Source : Testing DESPERADO (DGAFP et TEPP-CNRS)*

### 3.2. L'évolution des discriminations en France sur la période 2015-2024

La répétition du protocole permet de suivre l'évolution des discriminations dans le temps et elle fournit aussi des indications précieuses sur l'évolution des pratiques de recrutement. Ainsi, on remarque que les taux de réponse augmentent régulièrement depuis le milieu des années 2010 et jusqu'à la veille de la crise sanitaire, dans le privé comme dans le public, pour des offres de responsables administratifs comme pour celle d'aides-soignantes. La seule exception est celle des offres publiques pour des postes de responsables administratifs qui maintiennent un taux de réponse stable à un niveau élevé entre 2015 et 2019. Cette évolution traduit l'amélioration d'ensemble du marché du travail depuis 2015 et le reflux du chômage. Toutefois, la tendance s'inverse après la crise sanitaire. Les taux de réponse des recruteurs privés chutent dans les deux univers professionnels et ceux des recruteurs publics se

stabilisent ou poursuivent leur augmentation. Sur la période 2021-2024, on observe une baisse importante des taux de réponse des employeurs pour les aides-soignantes. A contrario, cette baisse n'est visible qu'à partir de la dernière vague de test (2023-2024) pour les responsables administratifs.

Globalement, on ne peut pas dire que les recruteurs publics répondent davantage aux candidats que les recruteurs privés. C'est le cas pour les responsables administratifs où les taux de réponse sont parfois trois fois plus élevés dans le public que dans le privé. Mais ce n'est pas le cas pour les aides-soignantes où les taux de réponse des recruteurs publics sont tantôt au-dessus, tantôt en deçà des taux de réponse des recruteurs privés.

Les résultats détaillés pour les deux professions, pour les trois profils de candidats, pour les cinq vagues de tests et en distinguant l'emploi privé et public et, au sein de ce dernier, en distinguant les trois fonctions publiques figurent dans l'annexe 1. Les graphiques 1 et 2 permettent de visualiser l'évolution dans le temps de ces différences de taux de succès.

Le constat d'ensemble qui se dégage de ces résultats, est que l'évolution n'est pas la même selon les deux critères de discrimination. Pour le critère de l'origine et en considérant l'ensemble des offres, qu'elles soient publiques ou privées, la différence des taux de succès est statistiquement significative à chacune des vagues de tests pour les aides-soignantes. C'est le cas aussi pour les responsables administratifs à l'exception de la deuxième période. Le constat est donc celui d'une forte exposition aux discriminations en raison de l'origine et d'une persistance dans le temps des différences de traitement. Les écarts sont même en augmentation pour les responsables administratifs jusqu'en 2021-2022.

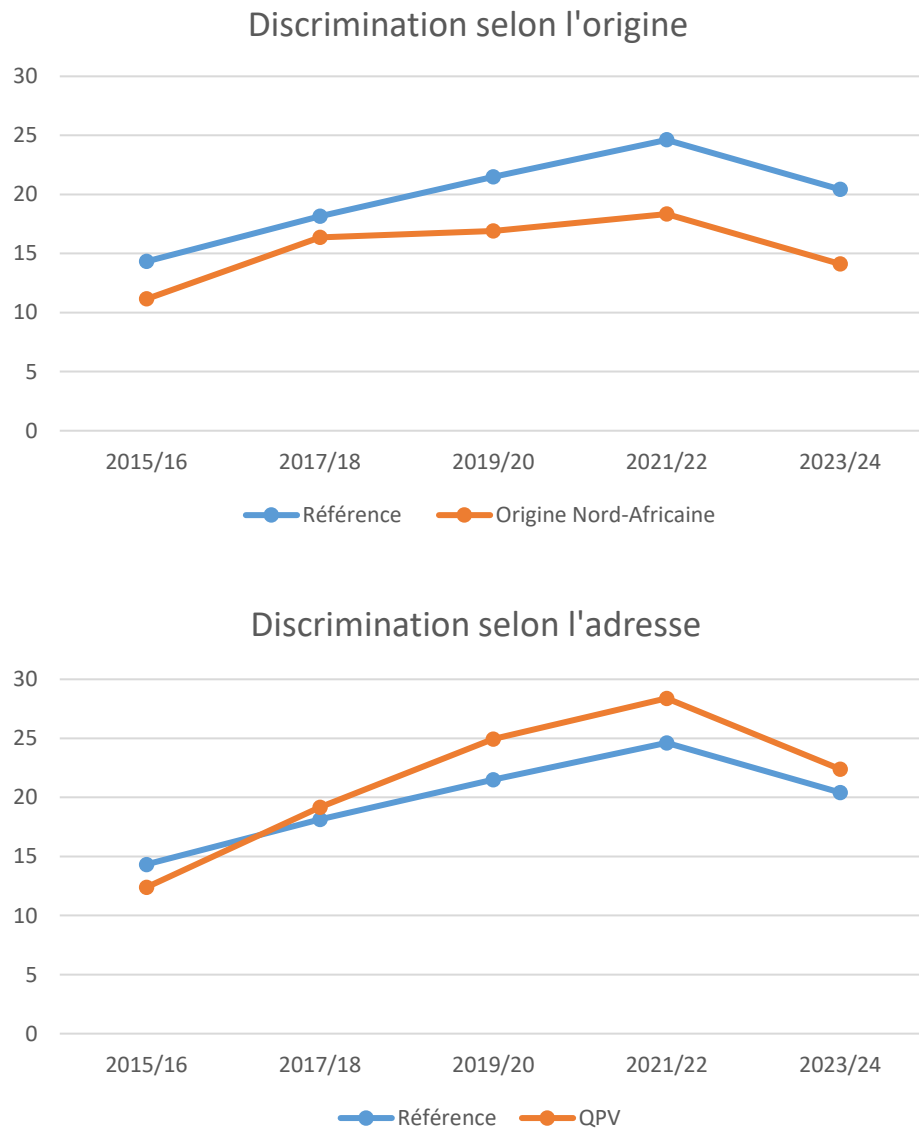
Un examen détaillé des tableaux en annexe indique que les écarts sont significatifs à la fois dans le privé et dans le public, pour les aides-soignantes de façon généralisée et pour les responsables administratifs de façon ponctuelle selon les périodes. Des différences significatives apparaissent dans les trois fonctions publiques, pour les deux professions. Elles sont plus rares dans la fonction publique d'Etat où l'on ne trouve que deux tests significatifs pour les responsables administratifs en fin de période. Elles sont plus fréquentes dans la fonction publique hospitalière et dans la fonction publique territoriale.

L'évolution est très différente pour le critère d'une adresse en quartier prioritaire de la politique de la ville. En début de période, les écarts étaient systématiquement en défaveur des candidats résidant en quartier prioritaire. On trouvait même en 2015 des situations de discriminations au sens statistique pour les aides-soignantes dans la fonction publique hospitalière et pour les responsables administratifs dans la fonction publique territoriale. Mais les écarts se sont progressivement résorbés allant jusqu'à s'inverser en fin de période (graphique 2). Dès la fin 2019 et à nouveau fin 2021 et début 2022, les résidant des quartiers prioritaires paraissent désormais avantagés pour l'accès aux offres d'emploi dans les secteurs privés. L'écart est statistiquement significatif en faveur des candidats issus des quartiers prioritaires. En revanche, la dernière période de test ne permet pas d'observer des écarts significatifs.

Cette évolution singulière des discriminations selon l'adresse coïncide assez nettement avec le déploiement des « emplois francs ». Expérimenté à partir d'avril 2018 dans 194 quartiers avant d'être généralisé à l'ensemble depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les « emplois francs » consistent en une subvention donnée aux employeurs qui recrutent un demandeur d'emploi habitant dans un quartier prioritaire. Le montant de l'aide est de 15 000 € sur trois ans pour une embauche en contrat à durée indéterminée

et est moitié moindre pour une embauche en contrat à durée déterminée. Cette nouvelle aide donne suffisamment de valeur à une adresse en quartier prioritaire pour parvenir à inverser l'effet de ce type d'adresse. Telle est aussi la conclusion de l'évaluation du dispositif réalisée à partir d'un protocole de tests répétés (Chareyron *et al.*, 2022).

### Graphique 1 – Responsables administratifs

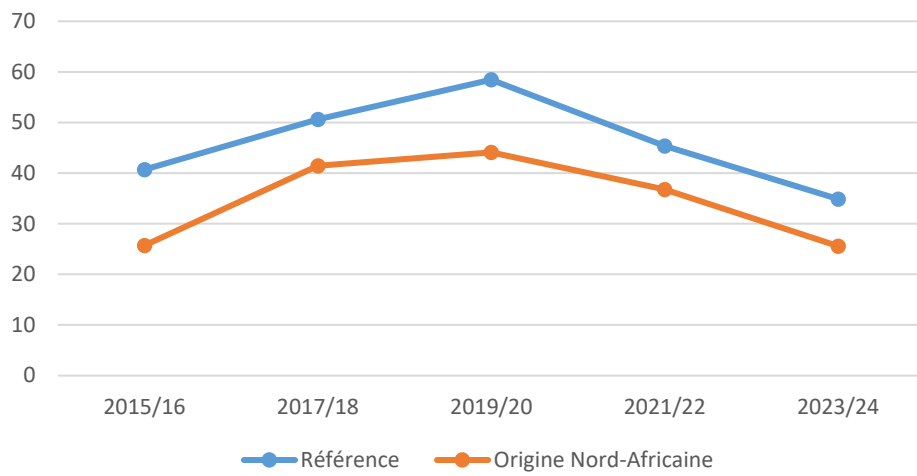


Source : Testing DESPERADO (DGAFP et TEPP-CNRS)

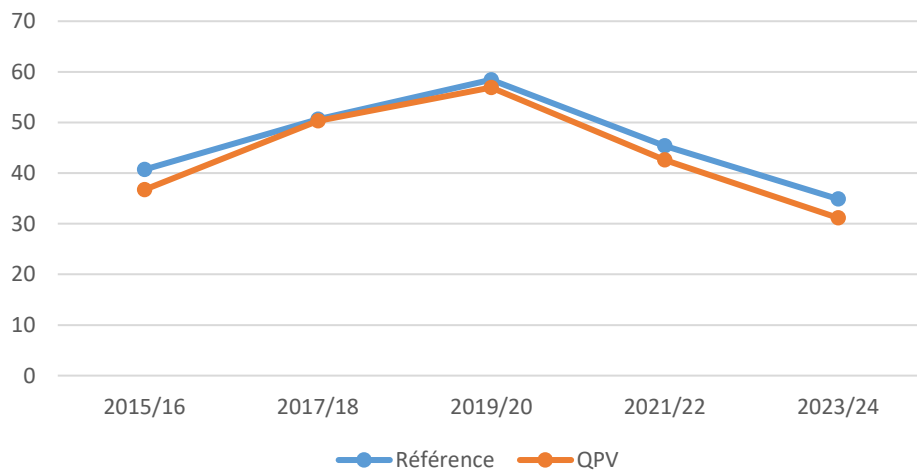


## Graphique 2 – Aides-soignantes

### Discrimination selon l'origine



### Discrimination selon l'adresse



Source : Testing DESPERADO (DGAFP et TEPP-CNRS)

## Conclusion

Mesurer les discriminations dans l'accès à l'emploi est un exercice particulièrement difficile. Il s'agit d'établir qu'une caractéristique individuelle sans lien avec la productivité du candidat a joué un rôle déterminant dans le processus de recrutement, toutes choses égales par ailleurs. Dans la littérature internationale, ce type de preuve est obtenu à partir d'une expérience contrôlée, dénommée test par correspondance et plus souvent appelée « testing », en France.

Dans cette étude, nous nous appuyons sur les données collectées depuis 2015 au travers du programme DESPERADO qui permet de mesurer les discriminations dans l'accès à l'emploi, à la fois dans le privé et le public. Ces données correspondent à un ensemble de près de 10 000 candidatures fictives envoyées en réponse à de vraies offres d'emploi publiées en Ile-de-France dans deux domaines professionnels, celui des responsables administratifs, profession de catégorie A principalement masculine, et celle d'aide-soignante, domaine principalement féminin de catégorie C.

Trois résultats principaux se dégagent de l'exploitation de ces dix années de testing. Tout d'abord, les discriminations ethno- raciales existent et persistent en France à un niveau élevé depuis 2015. Ensuite, les discriminations en raison d'une adresse en quartier prioritaire, présentes en début de période, ne sont plus statistiquement significatives dans l'ensemble des tests réalisés depuis la fin des années 2010. Enfin, les données ne permettent pas d'identifier des différences d'exposition aux discriminations selon l'origine entre le privé et le public et, au sein de ce dernier, entre la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale. Les candidats présumés français qui signalent une origine maghrébine par leur patronyme sont confrontés à une réduction de l'ordre de 20 % de leurs chances d'obtenir une suite favorable à leur candidature, dans le public comme dans le privé.

Ces résultats plaident pour poursuivre les actions permettant de lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi, mais aussi pour mieux les évaluer et pour intensifier le soutien donné aux actions qui auront démontré leur efficacité.

## Bibliographie

- Adida, C. L., Laitin D. D. and Valfort M.-A.. (2010). "Identifying barriers to Muslim integration in France", *PNAS (Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America)* 107(52): 384-390.
- Beffy M. and T. Kamionka (2010). "Public-private wage gaps: is civil-servant human capital sector-specific?" *Documents de Travail de la DESE - Working Papers of the DESE*, 16.
- Bertrand, M., and Duflo, E. (2017). "Field Experiments on Discrimination". In A. Banerjee V. & E. Duflo (Eds.), *Handbook of Economic Field Experiments* (Vol. 1, Chapter 8, pp. 309-393). North-Holland.
- Bosquet C., Combes P.P. and Garcia-Penalosa C. (2013). "Gender and Competition: Evidence from Academic Promotions in France" », *CEPR Discussion Paper*, 9711.
- Bréda T. and Ly Son T. (2015). "Professors in Core Science are not always Biased against Women: Evidence from France", *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 7, n° 4, pp. 53-75
- Carlsson M. and Rooth D-O. (2007), "Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data", *Labour Economics* 14, pp. 716–729
- Challe L., Y. L'Horty, P. Petit et F-C. Wolff (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.
- Challe L., L'Horty Y., Petit P. et Wolff F-C. (2021). « Confinement et discrimination à l'embauche : enseignements expérimentaux », *Rapport d'études de la DARES*, n°21, 2021.
- Challe L., L'Horty Y. et Petit P. (2022-a). « 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. et Wolff F-C. (2022-b). « Discrimination à l'embauche, grossesse et parentalité : une première évaluation expérimentale », *Rapport de recherche TEPP*, n°22-08.
- Challe L., L'Horty Y., Petit P. et Wolff F-C. (2025). « Discrimination à l'embauche, âge et origine : une évaluation à l'aide d'un test multi-critères », *Rapport de recherche TEPP*, à paraître.
- Chareyron S., Challe L., L'Horty Y., and Petit P. (2022). "Can subsidies paid directly to employers reduce residential discrimination in employment? An assessment based on serial field experiments". *Urban Studies*, 59(6), 1202-1218 (First published online May 6, 2021).
- 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.
- DGAFP, 2015, « Écart de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : sous le prisme des inégalités de genre », *Etudes, recherche et débats*, 10 octobre 2015.
- Eberhard M., Meurs D., Simon P. (2008). « Construction d'une méthodologie d'observation de l'accès et du déroulement de carrière des générations issues de l'immigration dans la fonction publique », INED. [http://www.lacse.fr/ressources/files/actualites\\_new/rapport\\_FP\\_Acse\\_final.pdf](http://www.lacse.fr/ressources/files/actualites_new/rapport_FP_Acse_final.pdf)
- Eberhard M., Simon P. (2011). « *Parcours professionnels à la Ville de Paris et perception des discriminations* ». Rapport final remis à la ville de Paris. Rapport remis aux instances administratives (DRH) et aux instances politiques de la ville de Paris.
- Fougère D. et Pouget J. (2003), « Les déterminants économiques de l'entrée dans la fonction publique », *Économie et statistiques* n° 369-370, pp. 15-48.
- Fougère D. et Pouget J. (2004), *L'emploi public s'est-il diversifié ? Sexe, niveau d'étude, origine sociale et origine nationale des salariés de la fonction publique et des collectivités territoriales*, Paris : La Documentation Française.

- Greenan, N., Lanfranchi, J., L'Horty, Y., Narcy, M., and Pierné, G. (2019). "Do Competitive Examinations Promote Diversity in Civil Service? ", *Public Administration Review*, 79(3), 370-382.
- Heckman, J. (1998). "Detecting discrimination" *Journal of economic perspectives* 12.2: 101-116.
- Héran F., et Meurs D., (2009), Étude par sondage sur la parité et la diversité au sein du ministère de l'intérieur, INED.
- Hoffnar E. and M. Greene, (1996), "Gender Discrimination in the Public and Private Sectors: A Sample Selectivity Approach", *Journal of Socio-Economics*, 25(1), pp. 105-114
- Kim P. S., and G. B. Lewis (1994). "Asian Americans in the Public Service: Success, Diversity, and Discrimination" *Public Administration Review*, 54 (3), pp. 285-290.
- Lanfranchi J., Meurs D. et Narcy M., (2009). « Les femmes ont-elles de bonnes raisons d'aller dans le public et l'associatif? » in *Entre famille et travail: des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*, sous la direction de Ariane Pailhe et Anne Solaz, La Découverte, pp. 363-382.
- L'Horty Y., (2016). *Les discriminations dans l'accès à l'emploi public*, Rapport pour le Premier Ministre, La documentation française, 106 pages.
- L'Horty Y., Mahmoudi N., Petit P. et Wolff F-C. (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, Y., et Petit, P. (2023). « Discriminations ethno-raciales en France : l'apport des testing », *Appartenances et Altérités* (cahiers de l'URMIS), n°3.
- Lippens L, Vermeiren S, Baert S.. (2023), "The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments", *European Economic Review*, Volume 151, 104315
- Long J. (1975). "Public-Private Sectoral Differences in Employment Discrimination", *Southern Economic Journal*, 42(1), pp. 89-96.
- Meurs D et Puhani P. (2015). « Les concours publics : une méthode équitable et efficace de recrutement ? L'exemple du concours des IRA, 2007-2012 », miméo, INED.
- Pager, D. "The Mark of a Criminal Record ", *American Journal of Sociology*, 108 (5), 2003, p. 937-975.
- Peres H. (2004), « L'accès aux fonctions publiques des jeunes d'origine immigrée », *Migrations Études*, 122, pp. 1-4.
- 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.
- Pitts D. W. (2003) "Diversity, representation and performance: Evidence about race and ethnicity in public organizations", 7<sup>th</sup> National Public Management Research Conference, octobre 9-11. <http://www.pmranet.org/conferences/georgetownpapers/Pitts.pdf>
- Pouget J. (2006), « La Fonction publique : vers plus de diversité ? », *Insee Références France*, portrait social.
- Quillian, L., Pager D., Hexel O., and Midtbøen A. H. (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.
- Sabatier M. (2010), "Do Female Researchers Face a Glass Ceiling in France? A Hazard Model of Promotions", *Applied Economics* 42 (16), pp. 2053–2062.
- Zschirnt, E. and Ruedin D. (2016). "Ethnic discrimination in hiring decisions: A meta-analysis of correspondence tests 1990-2015". *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 42, pp. 1115-1134.



## Annexe 1. Résultats détaillés

### Tableau A1. Responsables administratifs

	Vague de test	Taux de succès du candidat de référence	Taux de succès du candidat d'origine nord-africaine	Taux de succès du candidat résidant en QPV	N
Ensemble	2015/16	14,33	<b>11,15**</b>	12,39	565
	2017/18	18,15	16,36	19,17	386
	2019/20	21,50	<b>16,9*</b>	24,94	263
	2021/22	24,62	<b>18,34***</b>	<b>28,39**</b>	398
	2023/24	20,43	<b>14,13***</b>	22,39	460
Privé	2015/16	7,61	6,6	8,12	394
	2017/18	10,8	9,9	13	223
	2019/20	19,4	<b>12,9**</b>	<b>23,9*</b>	201
	2021/22	11,96	10,53	<b>16,75**</b>	209
	2023/24	13,51	<b>7,72***</b>	15,06	259
Public	2015/16	29,82	<b>21,64**</b>	<b>22,22**</b>	171
	2017/18	28,2	25,2	27,6	163
	2019/20	28,3	30	28,3	62
	2021/22	38,62	<b>26,98***</b>	41,27	189
	2023/24	29,35	<b>22,39***</b>	31,84	201
FE	2015/16	25,93	18,52	25,93	54
	2017/18	12,28	14,04	<b>17,54*</b>	57
	2019/20	25	21,9	18,8	32
	2021/22	30,91	<b>23,64*</b>	29,09	55
	2023/24	18,18	<b>9,09***</b>	18,18	77
FT	2015/16	33,33	<b>23,33**</b>	<b>22,22***</b>	90
	2017/18	39,18	<b>31,96*</b>	35,05	97
	2019/20	33,3	40	43,3	30
	2021/22	45,45	<b>32,73***</b>	<b>50,91*</b>	110
	2023/24	40,82	35,71	43,88	98
FH	2015/16	25,93	22,22	14,81	27
	2017/18	11,11	22,22	11,11	9
	2019/20	-	-	-	0
	2021/22	25,00	<b>8,3*</b>	25,00	24
	2023/24	19,23	11,54	26,92	26

\*\*\* significatif au seuil de 1%, \*\* de 5%, \* de 10%.

Lecture : sur la période 2015/2016, sur l'ensemble des 565 offres d'emploi de responsable administratif testées, dans 14,33 % des cas, le candidat portant un prénom et un nom à consonance française et résidant hors QPV reçoit une réponse positive. Le taux de succès du candidat portant un nom et un prénom de consonance nord-africaine est de 11,15 %. L'écart entre ces deux proportions est significatif au seuil de 5 % (il y a moins de 5 % de chances qu'un tel écart soit dû au hasard).

**Tableau A2. Aides-Soignantes**

	Vague de test	Taux de succès du candidat de référence	Taux de succès du candidat d'origine nord-africaine	Taux de succès du candidat résidant en QPV	N
Ensemble	2015/16	40,72	<b>25,69***</b>	36,69	224
	2017/18	50,61	<b>41,44**</b>	50,32	267
	2019/20	58,44	<b>44,1***</b>	56,90	202
	2021/22	45,36	<b>36,77***</b>	42,61	291
	2023/24	34,88	<b>25,58***</b>	31,16	215
Privé	2015/16	41,13	<b>24,82***</b>	39,01	141
	2017/18	52,4	<b>41,9**</b>	53,4	191
	2019/20	58	<b>46,4**</b>	62,3	138
	2021/22	42,62	<b>35,44**</b>	40,08	237
	2023/24	36,91	<b>24,83***</b>	31,54	149
Public	2015/16	39,76	<b>27,71***</b>	<b>31,33*</b>	83
	2017/18	46,1	40,8	46,1	76
	2019/20	59,4	<b>39,1***</b>	<b>45,3**</b>	64
	2021/22	57,41	<b>42,59***</b>	53,70	54
	2023/24	30,30	27,27	30,30	66
FE	2015/16	-	-	-	0
	2017/18	50	50	50	2
	2019/20	-	-	-	0
	2021/22	-	-	-	1
	2023/24	-	-	-	0
FT	2015/16	39,02	<b>29,27*</b>	34,15	41
	2017/18	53,66	53,66	51,22	41
	2019/20	52,2	<b>34,8**</b>	39,1	23
	2021/22	59,09	<b>31,82***</b>	50,00	31
	2023/24	23,53	29,41	29,41	17
FH	2015/16	40,48	<b>26,19***</b>	<b>28,57**</b>	42
	2017/18	33,33	<b>21,21*</b>	36,36	33
	2019/20	63,4	<b>41,5**</b>	<b>48,8*</b>	41
	2021/22	54,84	48,39	54,84	22
	2023/24	32,65	26,53	20,61	49

\*\*\* significatif au seuil de 1%, \*\* de 5%, \* de 10%.

Lecture : sur la période 2015/2016, sur l'ensemble des 224 offres d'emploi d'aide-soignante testées, dans 40,72 % des cas, le candidat portant un prénom et un nom à consonance française et résidant hors QPV reçoit une réponse positive. Le taux de succès du candidat portant un nom et un prénom de consonance nord-africaine est de 25,69 %. L'écart entre ces deux proportions est significatif au seuil de 1 % (il y a moins de 1 % de chances qu'un tel écart soit dû au hasard).

## **TEPP Rapports de Recherche 2025**

---

**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, Héloïse Rozier

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

Frédéric Chantreuil, Isabelle Lebon, Samuel Lerestif

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

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

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

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

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

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

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

Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

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

Laetitia Challe

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

Serge Blondel, Ngoc-Thao Noet

---

## **TEPP Rapports de Recherche 2022**

---

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

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

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

Dianké Tchabo

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

Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Pascale Petit

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

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

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

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

### **22-3. Dynamique des conglomérats et politique antitrust**

Armel Jacques

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

Denis Anne, Yannick L'Horty

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

Jean-François Hoarau

---

## **TEPP Rapports de Recherche 2021**

---

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

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

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

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

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

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

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

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

**21-9. Endettement stratégique dans un duopole mixte**

Armel Jacques

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

Cyrine Hannafi, Rémi Le Gall, François Legendre

**21-7. Mixité et performances des entreprises**

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

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

Sylvain Chareyron, Mathilde Leborgne, Yannick L'Horty

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

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

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

Sylvain Chareyron, Rémi Le Gall, Yannick L'Horty

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

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

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

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

**21-1. Confinement et chômage en France**

Malak Kandoussi, François Langot

---

## **TEPP Rapports de Recherche 2020**

---

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

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

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

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

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

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

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

Naomie Mahmoudi

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

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

---

## **TEPP Rapports de Recherche 2019**

---

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

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

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

Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty, Pascale Petit

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

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

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

Marie-Noëlle Lefebvre, Etienne Lehmann, Michael Sicsic

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

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

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

Denis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'horty

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

Loïc Du Parquet, Pascale Petit

---

## **TEPP Rapports de Recherche 2018**

---

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

Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Ferhat Mihoubi

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

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

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

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

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

Louise Philomène Mbaye

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

Xavier Fairise, Jérôme Glachant

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

Denis Anne, Julie Le Gallo, Yannick L'Horty

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

Sabine Garabedian, Olivia Ricci

---

## **TEPP Rapports de Recherche 2017**

---

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

Idriss Fontaine, Etienne Lalé, Alexis Parmentier

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

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

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

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

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

Souleymane Mbaye

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

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

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

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

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

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

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

Dennis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

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

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

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

Laetitia Challe

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

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

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

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

---



## **TEPP Rapports de Recherche 2016**

---

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

Emilie Arnoult

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

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

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

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

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

Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Pascale Petit

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

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

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

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

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

Sophie Buffeteau, Yannick L'Horty

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

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

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

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

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

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

---

## **TEPP Rapports de Recherche 2015**

---

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

Etienne Lehmann

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

Mathieu Bunel, Elisabeth Tovar

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

Emilia Ene Jones, Florent Sari

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

Emilie Arnoult, Florent Sari

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

Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Florent Sari

---

## **TEPP Rapports de Recherche 2014**

---

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

Arnaud Chéron, Anthony Terriau

### **14-5. La persistance du chômage ultra-marin**

Yannick L'Horty

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

Jérémy Tanguy

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

Sylvain Chareyron

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

Emmanuel Duguet, Christine Le Clainche

### **14-1. Renforcer la progressivité des prélèvements sociaux**

Yannick L'Horty, Etienne Lehmann

---

## **TEPP Rapports de Recherche 2013**

---

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

Loïc du Parquet, Thomas Brodaty, Pascale Petit

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

Mathieu Bunel, Elisabeth Tovar

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

Jekaterina Dmitrijeva, Florent Fremigacci, Yannick L'Horty

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

Laetitia Challe

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Yannick L'Horty

---

## **TEPP Rapports de Recherche 2012**

---

### **12-9. Emploi et territoire : réparer les fractures**

Yannick L'Horty

### **12-8. Inadéquation des qualifications et fracture spatiale**

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

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

Nathalie Georges, Yannick L'Horty, Florent Sari

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

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

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

Emilia Ene Jones

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

Mathieu Bunel, Céline Emond, Yannick L'Horty

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

Mathieu Bunel

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

Eleni Iliopoulos, Thepthida Sopraseuth

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

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

---

## **TEPP Rapports de Recherche 2011**

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

## La Fédération TEPP

---

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

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

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