



RAPPORT DE RECHERCHE

N° 2026-2

PREFERENCE REGIONALE EN MATIERE DE RECRUTEMENT ? UN TEST MULTICRITERE DANS L'EUROMETROPOLE DE STRASBOURG

SYLVAIN CHAREYRON, YANNICK L'HORTY

www.tepp.eu

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

Préférence régionale en matière de recrutement ?

Un test multicritère dans l'Eurométropole de Strasbourg

Sylvain CHAREYRON¹, Yannick L'HORTY²

Juillet 2026

Résumé

Cette étude mesure localement les discriminations dans l'accès à l'emploi à l'échelle des 33 communes de l'Eurométropole de Strasbourg selon le critère du genre, de l'origine et de l'adresse et de leurs croisements pour des professions d'assistants de gestion à partir d'un échantillon de 3 000 recruteurs locaux, privés et publics auquel nous avons adressé des candidatures spontanées en octobre 2024. Elle mesure également l'effet d'un patronyme alsacien de façon à identifier d'éventuelles préférences régionales. Les résultats indiquent qu'il existe peu de différence significative dans le traitement des candidatures selon une adresse en quartier prioritaire et selon le genre des candidats. En revanche ils indiquent un effet significatif et de forte ampleur d'une origine maghrébine qui est associée à une pénalité relative de l'ordre de 30 à 40 %. Un effet de préférence régionale est également mis en évidence, significatif pour les femmes relativement aux hommes. La dimension genrée de cette préférence régionale questionne le contenu des stéréotypes portés sur les alsaciens par les alsaciens eux-mêmes.

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

Mots clés : discrimination, emploi, test de correspondance

Cette étude s'inscrit dans le cadre du projet « Mesure LOcales des Discriminations » (MELODI) qui bénéficie de l'appui de l'ANCT et de l'Eurométropole de Strasbourg, ainsi que du suivi de France Urbaine. Nous remercions pour leur accompagnement dans le cadre du comité local de suivi Valentine Lepage, Anaïs Tancredi, Sophie Schmitt, Simon Leyendecker, Emilie Jung et Eric Demonsant. Nous remercions aussi François Maheu et Isabelle Walraevens pour leur aide dans la collecte des données.

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

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

INTRODUCTION

La discrimination est définie juridiquement comme une différence de traitement fondée sur un critère illicite dans un domaine donné et entraînant un préjudice. Le code du travail et le code pénal recensent environ 25 critères prohibés dans des domaines aussi divers que l'accès à l'emploi, au logement, à la santé, ou aux services publics. Si la discrimination est un délit, c'est aussi un objet de recherche. Les travaux académiques sur la mesure des discriminations se concentrent sur le domaine de l'accès à l'emploi et sur le critère de l'origine ethno-raciale, qui est le plus étudié. Ces travaux privilégient largement les tests par correspondance, communément appelés en France « testing », qui consistent à comparer les chances de réussite de deux candidats à l'embauche fictifs, semblables en tous points à l'exception d'une caractéristique, celle dont on veut quantifier l'effet (Riach & Rich, 2002 ; Bertrand & Duflo, 2017 ; Neumark, 2018). En France, on peut recenser plus d'une vingtaine de publications de portée scientifique depuis le début des années 2000 ayant utilisé ce type de test pour mesurer des discriminations à l'embauche en raison de l'origine. En moyenne, ces études indiquent que les chances des candidats à l'embauche originaires d'Afrique du Nord, sont réduites de 40 %, relativement à celles d'un candidat originaire de France métropolitaine (L'Horty et Petit, 2023). Concernant le genre, deuxième critère le plus étudié, les résultats ne sont pas aussi systématiques. Pour certaines professions, les études trouvent des pénalités envers les femmes. Pour d'autres, ce sont des pénalités envers les hommes et pour d'autres encore, il n'y a pas de pénalité genrée. S'agissant de l'adresse, et plus précisément d'une localisation dans un quartier défavorisé, troisième critère le plus étudié, les recherches trouvaient des pénalités jusqu'au milieu des années 2010. Depuis, dans un contexte de reflux du chômage et de montée en puissance des emplois francs, les études peinent à mettre en évidence une discrimination significative à l'adresse.

Ces travaux de mesure des discriminations ne sont pas ou peu localisés. En France, les études sont au mieux de portée régionale et couvrent la plupart du temps et uniquement la région Ile-France. Les situations locales des marchés du travail sont pourtant très différentes d'une ville à l'autre et elles peuvent jouer un rôle déterminant sur les discriminations. Il en va de même du tissu productif, du dynamisme économique, des caractéristiques socio-démographiques ou des préférences électorales de la population locale, qui diffèrent d'une localité à l'autre et peuvent jouer un rôle déterminant dans l'exposition du territoire aux discriminations.

Pour surmonter cette limite, la présente étude porte sur un périmètre géographique volontairement restreint. Il s'agit de celui des 33 communes de l'Eurométropole de Strasbourg, une métropole française située dans la collectivité européenne d'Alsace et le département du Bas-Rhin. Créée le 4 décembre 1967 sous le nom de communauté urbaine de Strasbourg (CUS), elle devient une métropole le 1er janvier 2015. Elle fait partie de l'Eurodistrict Strasbourg-Ortenau, un groupement européen de coopération territoriale autour d'une agglomération transfrontalière de plus d'un million d'habitants. Avec près de 520 000 habitants en 2022, l'Eurométropole de Strasbourg est la première intercommunalité d'Alsace et de la région Grand Est.

La présente étude s'inscrit dans un programme de recherche national dont l'objet est de mesurer localement les discriminations (MELODI) afin de mieux mettre en évidence leurs déterminants. Nous mesurons des discriminations à l'embauche en croisant les effets du genre, de l'origine et de l'adresse, à l'échelle locale d'un territoire délimité, pour des professions d'assistants de gestion. Dans cette étude, nous ajoutons de façon spécifique le critère d'une préférence régionale en testant des patronymes alsaciens. Pour y parvenir, un échantillon de 3 000 recruteurs locaux, privés et publics, a

été tiré au sort, auquel nous avons adressé des candidatures spontanées en octobre 2024. L'étude exploite les réponses données par les recruteurs afin de produire un diagnostic localisé sur l'exposition du territoire aux discriminations à l'embauche.

Les résultats confirment et étendent ceux des deux études-pilotes réalisées avec un protocole proche sur la communauté d'agglomération de Maubeuge-Val-de Sambre (Anne *et al.*, 2022) et au sein de la Métropole Européenne de Lille (Chareyron *et al.*, 2024). Si très peu de différence significative apparaissent selon le genre et l'adresse des candidats, l'étude met en évidence l'existence de discriminations locales selon le critère de l'origine et de préférences régionales envers un patronyme alsacien, mais seulement pour les femmes.

La première section présente le programme MELODI de façon détaillée et rappelle les résultats des premières études. La section suivante présente les résultats, qui sont discutés dans la section 3, avant de conclure.

1. Le programme MELODI : mesure locale des discriminations

Cette étude s'inscrit dans le programme de recherche MELODI (pour MEsure LOcale des Discriminations) dont l'objet est de mesurer à l'échelle d'une communauté d'agglomération ou de tout autre intercommunalité les discriminations dans l'accès à l'emploi selon trois critères : le genre, une adresse en quartier prioritaire et une origine étrangère, révélée par un nom et un prénom suggérant une ascendance d'Afrique du Nord. Il s'agit de réaliser un diagnostic territorial sur l'intensité et la nature des discriminations, qui peut être répété dans l'espace afin de rechercher des régularités et d'explorer les déterminants locaux des discriminations. L'étude peut être répétée aussi dans le temps de façon à contribuer au pilotage de l'action publique dans le champ des politiques d'égalité, voir à leur évaluation.

1.1. Un testing par candidatures spontanées

L'une des difficultés méthodologiques est de produire des statistiques qui soient représentatives de la situation du territoire et qui soient en outre comparables d'un territoire à un autre. Pour la surmonter, nous adoptons des protocoles standardisés de recueil des données permettant de collecter de la même façon les données nécessaires à la production d'indicateurs locaux de discrimination. Les testing classiques sur le marché du travail reposent sur des envois de candidatures fictives en réponse à de vraies offres d'emploi. Cette approche couvre un canal particulier d'accès à l'emploi, celui du marché ouvert des offres publiées. Elle ne permet pas de mesurer les discriminations sur les offres pourvues par réseau et bouche-à-oreilles. De plus, elle implique un coût logistique élevé qui se compose du coût de production de la candidature et du coût de recherche de l'offre, multiplié par le nombre de tests. Elle est sélective puisque les réponses données ne portent que sur les offres pour lesquelles des candidatures ont été préparées par l'évaluateur. Une alternative est d'effectuer des candidatures spontanées. Ce type d'approche par prises de contact directes avec les employeurs, sans qu'elles n'aient été sollicitées, permet de réduire le coût de collecte des offres, ce qui autorise d'élargir le périmètre de la recherche et de couvrir un nombre élevé d'interlocuteurs, au prix d'un taux de réponse plus faible en moyenne. Cette approche est probante du point de vue de la mesure des discriminations. Une différence de réponse entre deux demandes d'information qui ne se distinguent que sur la base d'un critère prohibé est une discrimination. Il s'agit d'ailleurs de la technique utilisée par la littérature

académique internationale sur le marché du logement, qui est simplement transposée ici au marché du travail. Un autre avantage de l'approche par candidature spontanée est de rendre possible un ciblage territorial fin, par exemple à l'échelle d'une ville de taille moyenne ou d'une communauté de communes. Le testing peut alors directement être utile aux acteurs de la politique de la ville qui souhaitent établir un diagnostic en matière de discrimination. Les candidatures spontanées sont envoyées à un échantillon représentatif des employeurs composant le tissu productif local, dans toute sa diversité.

1.2.... permettant de couvrir simultanément trois critères de discrimination

Une deuxième originalité du programme est de couvrir simultanément plusieurs critères de discrimination alors que la majeure partie des travaux académiques sont mono-critères et qu'il n'existe qu'un tout petit nombre d'études croisant plusieurs critères de discrimination. Si le thème de l'intersectionnalité est très présent dans les débats publics, depuis l'article séminal de Kimberlé Crenshaw (1989) consacré à la situation des femmes noires et précaires aux Etats-Unis, il est pratiquement absent dans la littérature empirique consacrée à la mesure expérimentale des discriminations sur le marché du travail. Sa traduction quantitative renvoie pourtant à un contenu empirique clair. Par exemple, si α est la pénalité subie par une femme dans un domaine donné et que β est la pénalité subie par une personne d'origine étrangère, la question est de déterminer si les femmes d'origine étrangère subissent une pénalité différente de $\alpha + \beta$. Dans la littérature empirique, on parle aussi d'effet d'interaction (ou effet joint) et l'on distingue les cas d'additivité stricte (la pénalité subie est exactement de $\alpha + \beta$), de sur-additivité (la pénalité dépasse $\alpha + \beta$) et de sous-additivité (la pénalité est inférieure à $\alpha + \beta$). L'enjeu est essentiel du point de vue du ciblage des politiques publiques, puisqu'il s'agit de déterminer de façon précise les caractéristiques des populations victimes de discrimination et l'ampleur de leur préjudice.

Le programme MELODI s'appuie donc sur une ensemble de tests de discrimination multicritères permettant de croiser les effets du genre, de l'origine et du lieu de résidence des candidats à l'embauche. Le lieu de résidence est défini au niveau du quartier, soit un niveau plus fin que celui retenu par l'une des premières études à avoir testé en France l'effet d'une adresse en quartier prioritaire dans l'accès à l'emploi (L'Horty *et al.* ; 2011). Le test est réalisé sur un espace géographique déterminé, celui d'une métropole régionale ou d'un établissement public de coopération intercommunal qui dispose d'une compétence en matière de politique de la ville et de lutte contre les discriminations. Enfin, contrairement aux tests classiques réalisés en réponse à des offres d'emploi, qui introduisent de la sélection parmi les offres et les recruteurs et s'exposent à des biais potentiels, le test repose sur des demandes d'information spontanées auprès d'un échantillon représentatif des recruteurs locaux. L'échantillon est composé de 3 000 unités légales tirées au sort au sein de l'ensemble des entités (entreprises, établissements publics, associations,...) présentes dans la zone de test. Nous faisons parvenir 6 000 demandes d'information à ces employeurs, permettant de mesurer des discriminations à raison d'une origine présumée maghrébine et d'un lieu de résidence en quartier prioritaire, à la fois pour des hommes et des femmes. Dans un deuxième temps, les résultats des testing peuvent être utilisés localement pour effectuer des actions de communication à des fins de sensibilisation auprès des entreprises de l'agglomération et/ou auprès des acteurs des quartiers, en vue de prévenir les discriminations et de faciliter l'accès à l'emploi des résidents.

1.3. Un protocole expérimental qui s'appuie sur deux études pilote

Ce projet est financé principalement par l'Agence Nationale pour la Cohésion des Territoires (ANCT) qui l'accompagne avec l'appui de France Urbaine et par les collectivités qui font l'objet des tests. Il est porté par une équipe de recherche coordonnée par Yannick L'Horty, professeur à l'université Gustave Eiffel et directeur de la fédération de recherche TEPP du CNRS qui héberge un groupe de recherche spécialisé sur les discriminations, le groupe GEODE. L'équipe a développé des méthodes de testing permettant de couvrir des territoires de petite taille.

Une première étude pilote (Anne *et al.*, 2022) a été réalisée sur le territoire de l'Avesnois, un arrondissement administratif de 230 000 habitants. Commandé par la Communauté d'Agglomération de Maubeuge Val-de-Sambre, le test de correspondance a été mené fin 2020 sur un échantillon de 1000 entreprises, tirées au sort au sein d'un ensemble des 9000 unités légales. Il s'agit d'un test d'accès à l'emploi qui évalue les discriminations selon l'origine et selon une adresse en quartier prioritaire pour des hommes et des femmes. Sur ce territoire particulier et dans le contexte exceptionnel d'une situation économique très déprimée, entre les deux confinements imposés en réaction à la crise sanitaire, les auteurs ne détectent pas de discriminations selon l'origine aux seuils usuels de significativité statistique, mais ils détectent un effet de stigmatisme associé à un lieu de résidence dans un quartier prioritaire de la politique de la ville. Cet effet de discrimination résidentielle n'existe que pour les hommes. Les femmes habitant en quartier prioritaire bénéficient au contraire d'une prime à l'adresse pour l'accès à l'emploi.

Une deuxième étude localisée de plus grande ampleur (Chareyron *et al.* 2023) a été réalisée à la demande de la Métropole Européenne de Lille, avec un test multicritère réalisé en octobre 2021 permettant de croiser les effets du genre, de l'origine et de l'adresse, sur un échantillon de 3000 recruteurs tirés au sort au sein de l'ensemble des unités légales des 95 communes de la MEL. Les résultats mettent en évidence plusieurs configurations de discriminations conditionnelles, qui n'apparaissent qu'au croisement de certains critères. Alors que les données agrégées indiquent que les femmes sont favorisées dans l'accès à des emplois de secrétaires et d'assistants de gestion, par ailleurs fortement féminisés, que les discriminations à l'origine sont faibles et que les habitants des quartiers prioritaires sont favorisés, sans doute du fait des emplois francs généralisés et renforcés en 2021, la prise en compte des effets croisés modifie le tableau d'ensemble. Pour les candidats masculins, les discriminations selon l'origine existent, mais uniquement pour ceux qui résident dans des quartiers prioritaires. Les femmes maghrébines sont quant à elles victimes de discrimination selon l'origine, quel que soit leur quartier de résidence. La prime à l'embauche pour les habitants des quartiers, associée aux « emplois francs » ne bénéficie pas aux candidats d'origine maghrébine. Ces résultats plaident en faveur du croisement du critère de l'origine avec d'autres motifs de discrimination, que ce soit dans la mesure, dans l'interprétation ou dans la conception de l'action (publique et associative) en matière de lutte contre les discriminations ethno-raciales.

Le programme MELODI a été également déployé en outre-mer pour comparer entre les DROM l'ampleur de la discrimination pour des postes de serveurs (Anne *et al.*, 2021). Le même type d'approche peut aussi être déployé dans le domaine de l'accès au logement (Le Gallo *et al.*, 2019).

2. Protocole de collecte des données

Comme nous l'avons indiqué, le test par correspondance n'est pas réalisé en réponse à des offres d'emploi publiées par les entreprises, mais sous forme de demande d'informations en amont d'un dépôt de candidature. Les correspondances envoyées par les candidats fictifs sont de simples courriels de prise de contact adressés à un employeur pour solliciter des informations sur la procédure de sélection des candidatures ou sur l'existence de postes vacants dans l'entreprise.

Certes, avec une telle approche, les taux de réponse sont en moyenne plus faibles qu'avec des réponses à des offres d'emploi, mais, en s'appuyant sur des échantillons de plus grande taille, il reste possible de détecter des différences de traitement, caractéristiques des discriminations. Challe *et al.* (2020) utilisent à la fois des candidatures spontanées et des réponses à des offres d'emploi. Ils trouvent les mêmes résultats avec les deux approches : des discriminations à l'encontre des personnes signalant une origine maghrébine par leur patronyme, dans un échantillon de 103 très grandes entreprises (écart significatif de près de 30 %). En outre, l'embauche de salariés par candidature spontanée n'est pas rare en France. Les candidats utilisent fréquemment ce canal (en 2017, 41% des entreprises de plus de 50 salariés ont reçu plus de 100 candidatures spontanées) et les entreprises prennent généralement en compte leurs candidatures. Selon les données de Pôle Emploi (2017), 64% des employeurs déclarent avoir recours aux candidatures spontanées. Par ailleurs, 68% de ces candidatures sont faites par courrier électronique. De surcroît, En contrepartie, la demande d'information fournit une image partielle de l'accès à l'emploi. Un recruteur peut répondre à une demande d'information sans discriminer, mais discriminer au stade de la sélection des CV ou lors de l'entretien d'embauche. Pour autant, une différence de réponse entre deux demandes d'information qui ne se distinguent que sur la base d'un critère prohibé est une situation de discrimination. En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap...) ET relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...).

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

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

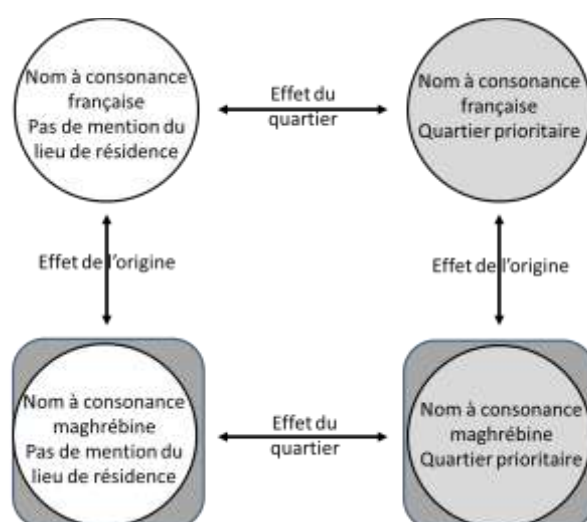
Nous avons surtout choisi ce domaine professionnel parce que les fonctions de support administratif sont présentes dans la plupart des entreprises. Il s'agit d'un domaine transversal qui nous permet de tester toutes les entreprises d'un même territoire avec les mêmes demandes d'information, ce qui évite de sélectionner des entreprises de tel ou tel secteur d'activité. Par ailleurs, le domaine professionnel des assistants de gestion est très féminisé. Cette caractéristique doit être conservée à l'esprit parce qu'elle est de nature à peser sur les résultats du test. Comme l'indique la méta-analyse de Adamovic & Leibbrandt (2023), les hommes ont des taux de réponse plus faibles dans les professions les plus féminisées.

2.2. Huit profils de candidats fictifs

Nous avons construit au total huit profils de candidats fictifs, quatre hommes et quatre femmes. Pour éviter une source de détection associée à une éventuelle recherche de l'identité du candidat sur les réseaux sociaux, les identités ont été construites à partir des prénoms et noms les plus courants, recensés dans les fichiers des noms et prénoms publiés par l'INSEE à partir des registres des naissances déclarées à l'état civil³. Le premier candidat porte un prénom et un nom à consonance française et ne fournit pas d'indication sur son lieu de résidence (candidat de référence). Une variation a été introduite pour ce profil de référence qui a consisté à lui assigner de façon aléatoire l'un des patronymes alsaciens les plus fréquents (tel que Meyer ou Schmitt). Le deuxième candidat se distingue du candidat de référence par la consonance maghrébine de son prénom et de son nom. Ce deuxième candidat d'origine maghrébine ne signale donc pas non plus son lieu de résidence. Le troisième candidat se différencie du candidat de référence par la mention d'un lieu de résidence dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV). Ce troisième candidat résidant en quartier QPV signale donc toujours une origine française. Un quatrième candidat se distingue du candidat de référence à la fois par une origine maghrébine et un lieu de résidence dans un quartier prioritaire. Comparés deux à deux, ces profils nous permettent de mesurer, pour les femmes d'une part et pour les hommes d'autre part, la discrimination selon l'origine conditionnellement au lieu de résidence (selon que le candidat habite dans un quartier prioritaire ou pas) et la discrimination selon le quartier de résidence conditionnellement à l'origine (française ou maghrébine) (schéma 1).

³ Exemples de noms signalant l'origine des candidats : Petit, Roussel, Dumont, Morel, Saadi, Hassani, Slimani, Saidi. Exemples de prénoms signalant le genre des candidats : Thomas, Alexandre, Stéphanie, Audrey, Rachid, Kassim, Khadija, Rachida.

Schéma 1 : Quatre profils de candidats pour chaque genre



Pour le choix du quartier prioritaire, nous avons retenu un quartier de grande taille et très connu localement au sein de l’Eurométropole de Strasbourg situé dans la ville de Strasbourg (le quartier prioritaire n’est pas situé en périphérie). Dans le cadre du programme MELODI, le choix du quartier testé est laissé à l’initiative de l’instance de pilotage locale, dénommée comité local de suivi. Une adresse dans ce quartier signale sans ambiguïté un lieu de résidence dans un quartier défavorisé.

2.3. Une paire de demandes d’information adressées à chaque employeur

Pour prévenir le risque de détection par les employeurs destinataires des demandes d’information, nous avons choisi de n’envoyer que deux demandes à chaque recruteur potentiel. Une demande émane du candidat de référence, qui ne mentionne pas son lieu de résidence et dont les noms et prénoms signalent une origine française. La nature de l’autre demandeur (origine maghrébine, résidant en QPV ou les deux) est déterminée par tirage au sort. Le couple de candidats est constitué soit de deux hommes, soit de deux femmes. Par ailleurs, nous avons espacé les deux sollicitations de deux semaines. Les deux sollicitations ont été envoyées courant octobre 2024. Enfin, nous nous sommes assurés qu’il n’y aurait pas de biais lié à ce que l’employeur détecte avoir affaire à un test : l’ordre d’envoi des deux demandes a été déterminé par tirage au sort, ce qui garantit que le candidat de référence et le candidat potentiellement discriminé sollicitent le recruteur en premier un nombre comparable de fois.

Nous présentons ci-dessous les deux messages adressés soit par deux candidats fictifs, soit par deux candidates fictives. Aucun curriculum vitae n’est joint à la demande. Le contenu de ces messages a été modifié relativement à celui des deux études pilote. Nous avons développé la taille du message de façon à le personnaliser et à le crédibiliser. Les messages ont été rédigés de façon à signaler les mêmes informations aux recruteurs avec des contenus apparents différents. Chaque message est signé du prénom et du nom du candidat fictif, signalant son origine. Le candidat résidant en QPV précise son adresse postale sous sa signature, signalant ainsi sa résidence en quartier prioritaire⁴.

⁴ Nous avons choisi ne pas mentionner systématiquement l’adresse du candidat dans les courriels envoyés, parce que cela n’est pas usuel dans une simple demande d’information et que le risque de détection du test aurait été

Message 1.

Objet : Recherche d'emploi

Bonjour,

Titulaire d'un bac professionnel gestion-administration, je suis actuellement à la recherche d'un emploi dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité. A 24 ans, je souhaite développer mes compétences tout en apportant une valeur ajoutée à votre équipe.

Auriez-vous l'amabilité de m'indiquer s'il y a des postes vacants dans votre entreprise, ainsi que le nom du responsable des ressources humaines à contacter pour envoyer mon CV et ma lettre de motivation ?

En espérant recevoir une réponse de votre part, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées,
Samira Belkacem

Message 2

Objet : Candidature spontanée

Madame, Monsieur,

Je me permets de vous contacter car je souhaiterais candidater dans le secrétariat ou la comptabilité de votre entreprise.

Pourriez-vous me dire, s'il vous plaît, si vous avez des postes à pourvoir, et, le cas échéant, me donner le nom de la personne à contacter pour l'envoi du CV et de la lettre de motivation ?

Pour me présenter en quelques mots, je suis jeune diplômée d'un bac professionnel gestion administration. Je suis une personne sérieuse et fiable sur qui vous pourrez compter.

Je vous remercie d'avance pour les informations que vous pourrez me donner,

Respectueusement,

Emma Dubois

Au total, pour chaque adresse de courrier électronique testée, quatre tirages au sort sont systématiquement effectués. Le premier tirage porte sur le genre des deux candidats signalé par leur prénom. Le deuxième sélectionne quel candidat potentiellement discriminé contactera le recruteur (origine maghrébine, résidant en QPV, ou les deux), en complément du candidat de référence qui, quant à lui, le contacte dans tous les cas. Le troisième tirage détermine l'affectation des deux messages entre les deux candidats fictifs. Enfin, le quatrième tirage établit l'ordre dans lequel les deux candidats adresseront leur message au recruteur.

trop élevé. Les candidats qui résident en quartier prioritaire sont donc les seuls à mentionner leur adresse dans leur demande d'information. En toute rigueur, nous évaluons donc l'effet d'une adresse en QPV relativement au fait de ne pas mentionner d'adresse dans la première prise de contact avec un recruteur potentiel.

2.4. Sélection des employeurs et envoi des messages

Nous avons constitué un échantillon aléatoire de 3 000 unités légales avec une adresse dans l'une des 33 communes de l'Eurométropole, en les tirant au sort à partir du fichier SIRENE diffusé par l'INSEE. Les seuls critères utilisés pour constituer l'échantillon sont la localisation dans l'une des 33 communes de la collectivité et la taille de l'entreprise avec un seuil minimal fixé à trois salariés et plus de façon à garantir que l'ensemble des unités testées sont bien des recruteurs potentiels. Il s'agit d'un tirage aléatoire simple. L'échantillon est ainsi représentatif du tissu productif local. Il comprend des entreprises privées de toutes structures juridiques et aussi des établissements publics et des associations. Les adresses électroniques utilisées sont les adresses génériques des entreprises et organisations présentes localement, qu'elles publient elles-mêmes comme adresses de contact sur internet. Nous les avons récupérées manuellement pour certaines et de façon quasi-automatisée pour d'autres, à partir de leur identifiant SIREN et des raisons sociales de leurs établissements. Ces employeurs ont été séparés de façon aléatoire en six groupes de 500 entités légales auxquelles sont envoyées les paires de demandes d'information. Un tel échantillon nous permet d'obtenir une puissance de plus de 80% pour détecter une discrimination dans le cas où le taux de réponse est de 10%, l'écart absolu de taux de réponse de 2 points de pourcentage et le seuil de risque de 10%⁵. Il permet notamment d'avoir une probabilité satisfaisante de détecter une discrimination envers le candidat d'origine maghrébine, au vu des résultats obtenus dans les études précédentes.

On considère que la réponse de l'employeur est positive lorsqu'il demande son CV au candidat, lorsqu'il sollicite plus de renseignements sur son profil ou encore lorsqu'il indique la démarche à suivre pour une candidature formelle dans l'entreprise. En revanche, la réponse est considérée comme négative si l'employeur indique qu'aucun poste correspondant n'est à pourvoir dans l'entreprise. Il y a non réponse si l'employeur n'a pas répondu à la demande d'information avant l'arrêt de la collecte des données (le 15 novembre 2024).

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

3. Résultats des tests

3.1. Caractéristiques des entreprises

Le tableau 1 présente, dans sa première colonne, les caractéristiques des 3 000 entreprises qui ont été testées. Comme deux demandes d'information sont envoyées à chaque entreprise, le nombre d'observations est de 6 000. L'échantillon est composé en majorité d'entreprises privées (SAS ou SARL). 57% des entreprises ont entre 1 et 10 salariés. 32% ont entre 11 et 50 salariés et 11% des entreprises ont plus de 50 salariés. La deuxième colonne (respectivement la troisième colonne) du tableau présente les taux de réponses (respectivement de réponses positives). Les tests

⁵ Le taux de réponse de 10% correspond à celui approximativement obtenu dans l'étude la plus récente en date et qui utilise un protocole similaire avec des candidatures spontanées (Challe et al, 2020). L'écart relatif de 20 % correspond à l'écart de taux de réponses positives entre le candidat d'origine française et le candidat d'origine maghrébine obtenu dans cette étude.

d'indépendance montrent que les taux de réponses positives sont significativement associés avec le type ($p\text{-value}<0,001$) et la taille de l'entreprise ($p\text{-value}<0,001$) mais que l'association est moins forte avec les réponses. En ce qui concerne les réponses positives, les écarts sont particulièrement marqués entre les entreprises de petite et de grande taille : le taux de réponses positives est de 4% dans les entreprises sans salarié ou avec un seul salarié et de 8% dans les entreprises comptant plus de 50 salariés.

Les trois dernières colonnes du tableau 1 présentent la répartition des profils de candidat en fonction des caractéristiques des entreprises. Le tirage au sort des caractéristiques du deuxième candidat (origine maghrébine et/ou lieu de résidence), de même que du genre des deux candidats pour une entreprise, doit permettre un équilibre de la représentation de ces caractéristiques entre les différents types d'entreprise. On observe que les fréquences empiriques sont proches des probabilités théoriques ce qui indique que le tirage aléatoire s'est déroulé correctement.

Tableau 1 : Caractéristiques des entreprises testées

	Moyenne/%	% Rep.	% Rep. Pos.	% femme	% magh.	% QPV
Réponse au courriel	5					
Interlocutrice	18					
Chiffre d'affaires (en milliers d'euros)	6597 [38595]					
Forme juridique :						
SARL	43	16	4	51	33	33
SAS	46	19	5	49	33	33
Autre	11	19	7	52	35	33
Nombre de salariés :						
1-10 salariés	57	18	4	50	33	34
11-50 salariés	32	18	5	49	33	33
Plus de 50 salariés	11	17	8	55	35	34
Observations	6 000					

Notes : Ecart-type entre crochets. Les trois dernières colonnes du tableau indiquent les proportions observées de chaque type de candidature. La différence standardisée moyenne est un indicateur de la différence entre ces proportions observées et les proportions théoriques. Etant donné le protocole de l'expérience contrôlée, la proportion théorique qu'une demande d'information soit féminine pour chaque type d'entreprise est de 50%. Les proportions théoriques que le candidat soit d'origine maghrébine ou réside en quartier politique de la ville sont de 33% pour chaque type d'entreprise.

Lecture : Le taux de réponses positives dans les SARL est de 6%.

Source: Test MELODI-Strasbourg, TEPP-CNRS.

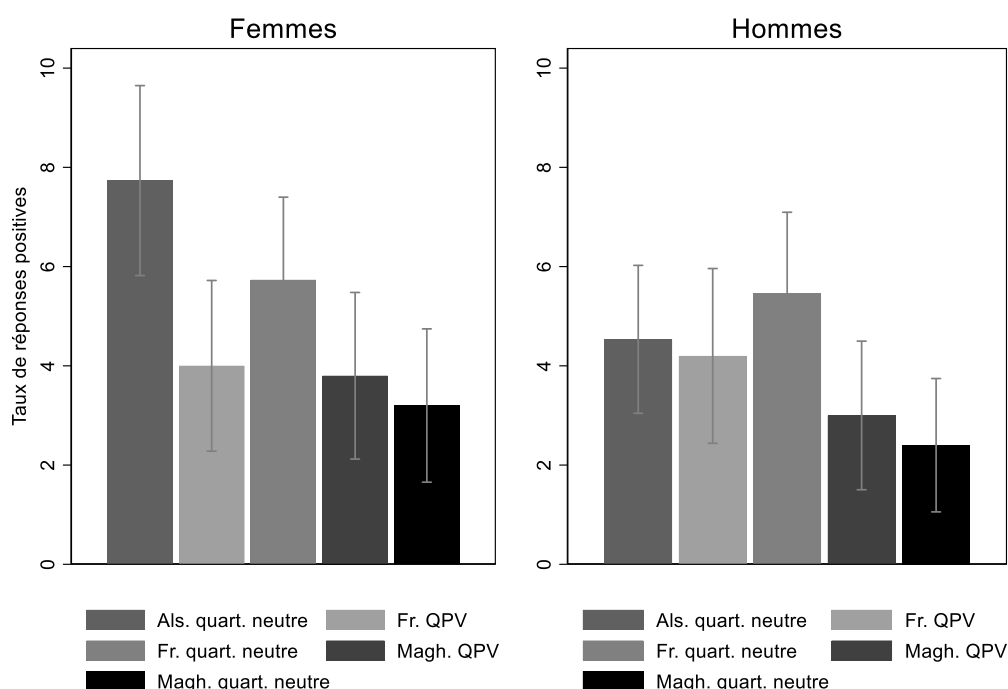
3.2. Taux bruts de réponses positives par genre, origine et lieu de résidence

Les 6 000 courriels envoyés par les 8 candidats ont obtenu au total 1 068 réponses non automatiques, soit un taux de réponse de près de 18 %. Parmi ces réponses, 279 ont été positives (invitation à déposer

un CV, encouragement à continuer). Rapporté aux réponses, le taux de réponses positives est de 26 %. Rapporté aux envois, il est de 5 % : il faut envoyer 20 messages pour obtenir en moyenne une réponse positive (dans la suite du texte, nous parlons aussi de taux de réussite pour qualifier ces taux de réponses positives rapportés aux envois). Ces ordres de grandeur sont comparables à ceux de notre étude pilote réalisée dans la communauté d'agglomération de Maubeuge (Anne *et al.*, 2022). Les taux de réussite sont deux fois plus faibles que celui obtenu par Challe *et al* (2020) dans leur test avec candidatures spontanées auprès de grandes entreprises. La différence est liée aux entreprises de petite taille qui sont représentées dans cette étude et qui répondent moins fréquemment aux demandes.

Le graphique 1 présente les taux de réponses positives obtenus par genre, origine et lieu de résidence des candidats. Chez les femmes, le taux de réponses positives le plus élevé est obtenu par la candidate d'origine alsacienne résidant en quartier neutre suivie par la candidate d'origine française résidant en quartier neutre. Chez les hommes, c'est le candidat d'origine française résidant en quartier neutre qui obtient le taux de réponses positives le plus élevé suivi du candidat d'origine alsacienne résidant en quartier neutre

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



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

Source: Test MELODI-Strasbourg, TEPP-CNRS.

Le tableau 2 présente, par genre, les écarts de taux de réponses positives en fonction de l'origine et du lieu de résidence des candidats séparément pour les hommes et les femmes. On observe d'abord que le taux de réponses positives varie entre un peu plus de 2 % et 8 %. Les écarts entre les candidats en fonction de l'origine apparaissent significatifs au seuil de 5 % pour les hommes et pour les femmes

mais seulement pour les candidats qui habitent en quartier neutre. Chez les femmes, les candidates d'origine alsacienne ont un taux de réponses positives supérieur de 2 points de pourcentage aux candidates d'origine française dans l'échantillon mais l'écart n'est pas significatif au seuil de 10%.

Tableau 2. Taux bruts de réussite

2-A. Pour les hommes

Type de test	Taux de réponses positives			Ecart entre les candidats	
	(1) Orig. française	(2) Orig. maghrébine	(3) Orig. Alsacienne	(2)-(1)	(3)-(1)
Homme	4,96	2,7		-2,26***	
Quartier neutre	5,47	2,4	4,53	-3,07***	-0,94
QPV	4,2	3		-1,2	
Ecart	-1,27	0,6		1,87	

2-B. Pour les femmes

Type de test	Taux de réponses positives			Ecart entre les candidats	
	(1) Orig. française	(2) Orig. maghrébine	(3) Orig. Alsacienne	(2)-(1)	(3)-(1)
Homme	5,04	3,5		-1,54*	
Quartier neutre	5,73	3,2	7,73	-2,53**	2
QPV	4	3,8		-0,2	
Ecart	-1,73	0,6		2,33	

*Note : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$. La dernière colonne et la dernière ligne du tableau présentent les p-values de tests d'égalité des proportions.*

Lecture : Les femmes d'origine française ont un taux de réponses positives plus élevé de 3 points de pourcentage que les femmes d'origine maghrébine.

Source : Test MELODI-Strasbourg, TEPP-CNRS.

3.3. Confirmation économétrique

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

Plus précisément, puisque l'origine et le lieu de résidence du deuxième candidat varient aléatoirement pour chaque offre, il est possible d'éliminer l'effet « entreprise » et ainsi de contrôler de l'effet des caractéristiques inobservées de l'entreprise sur le taux de réponses positives. En revanche, le genre

des candidats étant attribué par paire de demandes pour une même entreprise, il est seulement possible de contrôler de l'effet des caractéristiques observées de l'entreprise, comme sa taille et son statut juridique, pour identifier une éventuelle discrimination liée au genre. Les différents effets sont donc estimés de manière non biaisée si l'attribution des caractéristiques est aléatoire ou si la sélection est basée sur les caractéristiques observables des entreprises (et sur les caractéristiques inobservables en ce qui concerne l'origine et le lieu de résidence). En revanche, en cas de sélection sur inobservable, l'effet estimé du genre pourrait être biaisé.

On estime des modèles à probabilité linéaire par moindres carrés ordinaires pour évaluer l'effet de l'origine et du lieu de résidence des candidats sur la probabilité d'obtenir une réponse positive. Notre spécification principale est la suivante :

$$REP_{ir} = \alpha + \beta_1 Magh_i + \beta_2 Alsa_i + \gamma QPV_i + \pi Femme_i + \tau E_{ir} + \delta O_r + \phi_r + \varepsilon_{ir} \quad (1)$$

Où REP_{ir} est une variable dichotomique indiquant si l'entreprise r répond positivement au demandeur i . $Magh_i$, $Alsa_i$ et QPV_i sont les variables d'intérêt à savoir, respectivement, si le demandeur est d'origine maghrébine, alsacienne ou réside en quartier politique de la ville. $Femme_i$ est une variable indiquant si le candidat est une femme ou un homme. E_{ir} est un ensemble de variables de contrôle liées aux caractéristiques de l'envoi (jour de l'envoi). O_r est un ensemble de variables qui varient selon l'entreprise. Enfin, ϕ_r sont des effets fixes de l'entreprise. Ces effets fixes sont introduits uniquement dans certaines spécifications à la place des caractéristiques de l'entreprise. On introduit également dans certaines spécifications des termes d'interaction entre le genre et l'origine et entre le genre et le lieu de résidence pour étudier d'éventuelles différences d'effet de l'origine et du lieu de résidence en fonction du genre.

Le tableau 3 présente les résultats des modèles à probabilité linéaire estimés par MCO à partir de l'équation (1)⁶. Globalement l'introduction dans l'estimation des caractéristiques de l'envoi (Colonne 2), de l'entreprise (Colonne 3), et des effets fixes de l'entreprise (Colonne 4) affecte peu les résultats. Lorsque les effets fixes entreprises sont inclus en colonne (4), on observe une pénalité significative et négative de l'origine maghrébine mais pas du fait d'habiter en QPV : un candidat d'origine maghrébine reçoit 2,7 points de pourcentage de réponses positives de moins qu'un candidat d'origine française, ce qui correspond à un écart relatif d'environ 50%. On n'observe pas, en colonne (5), d'interaction significative entre genre et origine, ni entre genre et lieu de résidence. L'origine alsacienne n'apparaît pas avoir d'effet globalement significatif sur le taux de réponses positives. En revanche, il semble apparaître une valorisation différente de l'origine alsacienne entre les hommes et les femmes : l'origine alsacienne semble relativement plus valorisée chez les femmes que chez les hommes.

⁶ Le tableau A1 en annexe présente les résultats des estimations effectuées sur le champ des offres ayant reçu au moins une réponse. Dans ce cas le candidat d'origine maghrébine reçoit 10,2 points de pourcentage de réponses positives de moins que le candidat d'origine française ce qui correspond à un écart relatif d'environ 50%.

Tableau 3 : Effet de l'origine et du lieu de résidence sur la probabilité d'obtenir une réponse positive

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Orig, Maghrébine	-0,018*** (0,005)	-0,019*** (0,006)	-0,019*** (0,006)	-0,027*** (0,007)	-0,036*** (0,010)
Orig, Alsacienne	0,009 (0,008)	0,006 (0,009)	0,006 (0,009)	0,010 (0,011)	-0,030 (0,019)
QPV	-0,005 (0,006)	0,000 (0,006)	0,000 (0,006)	0,007 (0,008)	0,015 (0,009)
Femme	0,011* (0,006)	0,011* (0,007)	0,010 (0,007)		
Orig, Maghrébine × Femme					0,012 (0,014)
Orig, Alsacienne × Femme					0,055** (0,023)
QPV × Femme					-0,011 (0,016)
Car, de l'envoi		X	X	X	X
Car, Etablissement			X		
E,F, Etablissement				X	X
Observations	6,000	5,982	5,982	5,982	5,982
R2	0,004	0,005	0,010	0,016	0,018

Notes : *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Erreur-types groupées à l'entreprise entre parenthèses. Les caractéristiques de l'envoi sont : le jour de l'envoi. Les caractéristiques de l'entreprise sont : sa taille et sa localisation. Le R2 within est indiqué en colonnes (4) et (5).

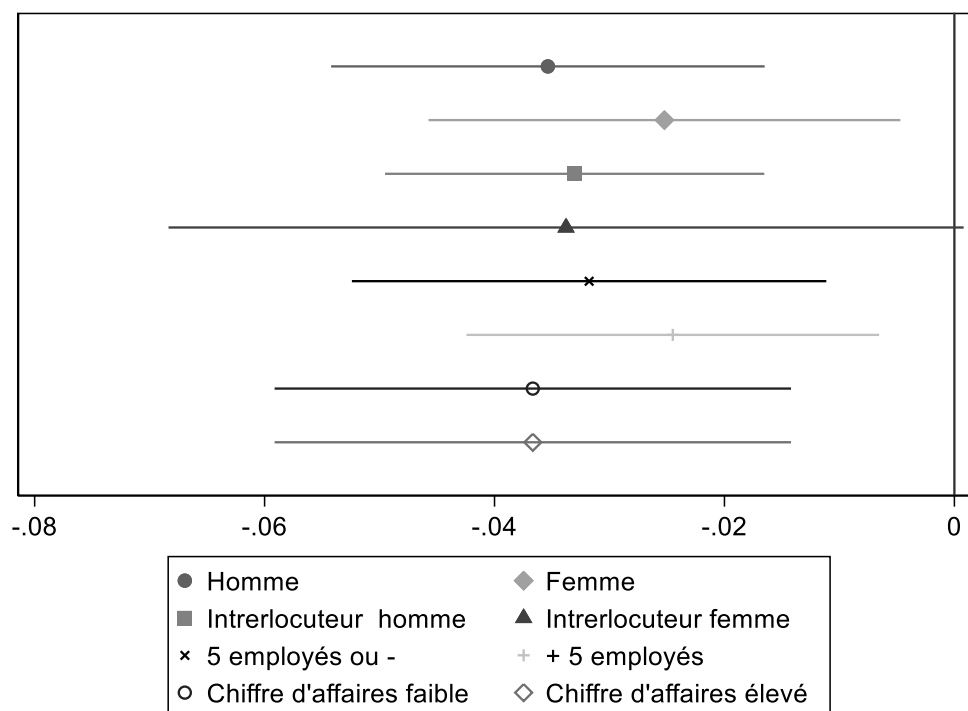
Source : Testing Melodi Strasbourg, TEPP-CNRS.

3.4. Hétérogénéité

On s'intéresse à l'hétérogénéité de l'effet de l'origine et du lieu de résidence selon différentes caractéristiques du candidat et de l'entreprise. Les graphiques 2 et 3 présentent respectivement les coefficients estimés $\hat{\beta}$ et $\hat{\gamma}$ pour différents sous-échantillons.

Le graphique 2 montre un effet négatif et significatif au seuil de 5% de l'origine maghrébine dans tous les sous-groupes sauf dans le sous-échantillon dans lequel l'interlocuteur est une femme est où l'effet est significatif à 10%. Les différences de discrimination sont cependant généralement non significatives entre groupes. Dans le graphique 3 et 4, on n'observe de pénalité significative envers le candidat d'origine alsacienne et le candidat résidant en QPV dans aucun des sous-groupes.

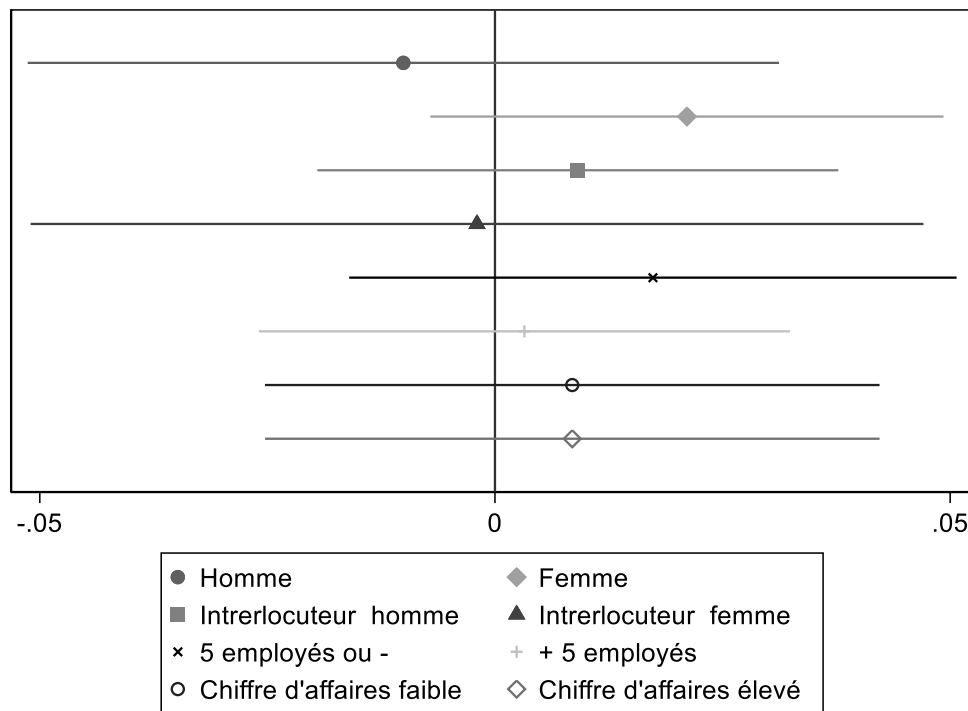
Graphique 2 : Hétérogénéité de l'effet de l'origine maghrébine



Notes : Intervalles de confiance à 95%. Le graphique présente les coefficients estimés $\hat{\beta}$ et leurs intervalles de confiance pour la variable dépendante réponse positive estimés sur différents sous-échantillons. Les entreprises ayant un chiffre d'affaires faible correspondent aux entreprises ayant un chiffre d'affaires inférieur ou égal à la médiane de l'échantillon (590 000 euros). Celles ayant un chiffre d'affaires élevé correspondent aux entreprises ayant un chiffre d'affaires supérieur à la médiane de l'échantillon (590 000 euros).

Source : Testing Melodi Strasbourg, TEPP-CNRS.

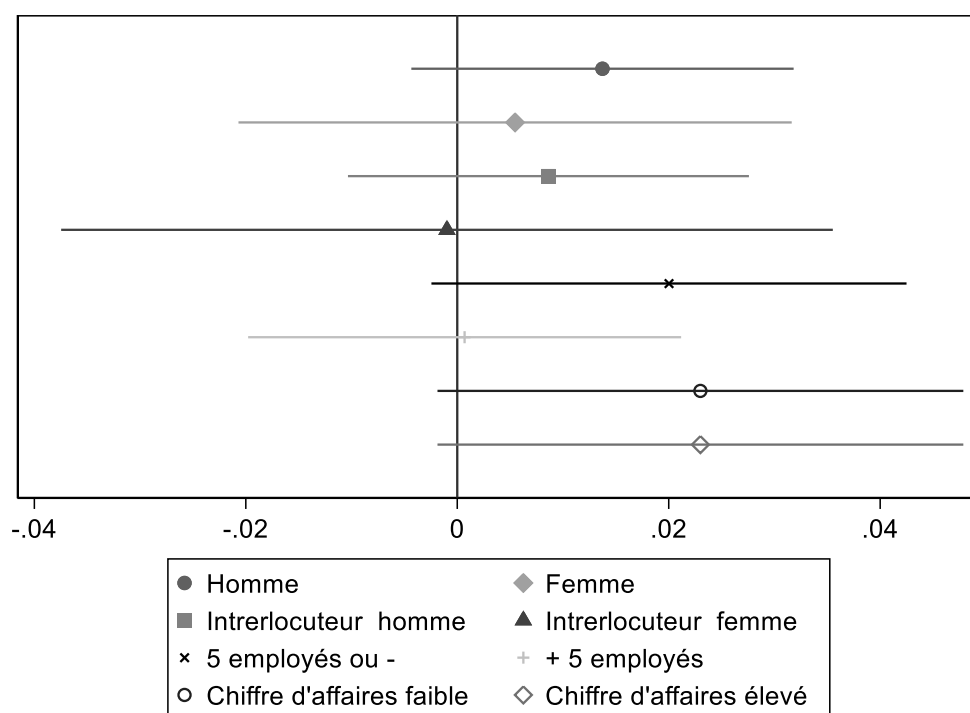
Graphique 3 : Hétérogénéité de l'effet de l'origine alsacienne



Notes : Intervalles de confiance à 95%. Le graphique présente les coefficients estimés $\hat{\beta}$ et leurs intervalles de confiance pour la variable dépendante réponse positive estimés sur différents sous-échantillons. Les entreprises ayant un chiffre d'affaires faible correspondent aux entreprises ayant un chiffre d'affaires inférieur ou égal à la médiane de l'échantillon (590 000 euros). Celles ayant un chiffre d'affaires élevé correspondent aux entreprises ayant un chiffre d'affaires supérieur à la médiane de l'échantillon (590 000 euros).

Source : Testing Melodi Strasbourg, TEPP-CNRS

Graphique 4 : Hétérogénéité de l'effet du lieu de résidence



Notes : Intervalles de confiance à 95%. Le graphique présente les coefficients estimés $\hat{\gamma}$ et leurs intervalles de confiance pour la variable dépendante réponse positive estimés sur différents sous-échantillons. Les entreprises ayant un chiffre d'affaires faible correspondent aux entreprises ayant un chiffre d'affaires inférieur ou égal à la médiane de l'échantillon (590 000 euros). Celles ayant un chiffre d'affaires élevé correspondent aux entreprises ayant un chiffre d'affaires supérieur à la médiane de l'échantillon (590 000 euros).

Source : Testing Melodi Strasbourg, TEPP-CNRS.

Conclusion

Dans cette étude, nous nous sommes appuyés sur un test de correspondance réalisé en octobre 2024 sur le territoire des 33 communes de l'Eurométropole de Strasbourg, pour analyser les effets croisés du genre, de l'origine, d'un patronyme régional et d'une adresse en quartier prioritaire en matière de discriminations dans l'accès à l'emploi. Le test repose sur 6 000 demandes d'information adressées à un échantillon représentatif de 3 000 entreprises du territoire par 8 candidats fictifs pour le domaine professionnel des assistants de gestion.

Les résultats ne montrent pas de discrimination significative en fonction de l'adresse ou du genre des candidats. En revanche, une discrimination selon l'origine est constatée. La pénalité envers les candidats d'origine maghrébine, qui apparaît dès les tests sur les données brutes, pour les hommes comme pour les femmes, est significative aux seuils de risque usuels et une fois tous les contrôles ajoutés. Son amplitude est assez forte avec un niveau de pénalités relatives compris entre 30 à 40 %. L'ampleur de cette pénalité est conforme à ce qui est trouvé en moyenne dans l'ensemble des tests par correspondance en France.

L'effet d'une ascendance alsacienne signalée par le nom de famille des candidats fictifs n'est globalement pas significatif, relativement au candidat de référence. Mais ce résultat masque un effet de composition. Les données indiquent qu'il existe une pénalité pour les hommes relativement aux femmes. Il y aurait une prime à l'embauche pour la femme alsacienne lorsque la référence est un homme. La dimension genrée de cette pénalité questionne le contenu des stéréotypes sur les alsaciens dans les représentations des alsaciens eux-mêmes puisque ce sont des recruteurs localisés en Alsace qui sont testés.

Dans l'ensemble, ces conclusions nous paraissent justifier l'approche localisée de la mesure des discriminations qui est celle du programme MELODI. C'est cette approche localisée qui permet de mettre en évidence des différences de résultats entre les zones de tests. Il nous paraît donc pertinent d'appliquer à nouveau ce protocole de test dans d'autres territoires, afin de mettre en évidence des régularités et des spécificités spatiales permettant d'éclairer la géographie des discriminations et ses déterminants.

Pour conclure, les limites de ce travail méritent d'être rappelées. Les tests de correspondance appliqués au marché du travail mesurent les discriminations dans l'accès à un entretien d'embauche, ils ne mesurent pas celles qui pourraient affecter les étapes ultérieures du recrutement. La mesure est effectuée à un moment du temps, ici en octobre 2024, sur un ensemble partiel de professions, ici les fonctions d'assistance et de secrétariat, et dans un espace donné, ici l'Eurométropole de Strasbourg. L'analyse mériterait d'être prolongée dans toutes ces dimensions.

BIBLIOGRAPHIE

Adamovic, M., & Leibbrandt, A. (2023). A large-scale field experiment on occupational gender segregation and hiring discrimination. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 62(1), 34-59. [10.1111/irel.12318](https://doi.org/10.1111/irel.12318)

Anne, D., Chareyron, S., Leborgne, M., L'Horty, Y. & Petit P. (2022). Discriminations dans l'accès à l'emploi : Une exploration localisée en pays Avesnois, *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, 5-21. Place : Paris Publisher : Armand Colin. [10.3917/reru.223.0413](https://doi.org/10.3917/reru.223.0413)

Anne, D., Chareyron S., L'Horty, Y., Peyriere, R. (2024). « Discriminations à l'emploi des candidats ultramarins en outre-mer et en métropole : les résultats d'un testing », *Revue économique*, vol 75, n°3, mai 2024, pp 483-500

Bertrand, M., & Duflo, E., (2017). Chapter 8—Field Experiments on Discrimination. In A. V. Banerjee & E. Duflo (Éds.), *Handbook of Economic Field Experiments* (Vol. 1, p. 309-393). North-Holland. <https://doi.org/10.1016/bs.hefe.2016.08.004>

Challe, L., Chareyron, S., L'Horty, Y., & Petit, P., (2020), Discrimination dans le recrutement des grandes entreprises: une approche multicanal, *Rapport de recherche TEPP* (2020-01). <https://hal.science/hal-02441144/>

Chareyron S., L'Horty, Y. Petit P. (2023). « Discrimination in Access to Employment: The Combined Effects of Gender, Origin and Address », *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, n°541, pre pub octobre, 14p

Crenshaw, K., (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. u. Chi. Legal f., 139. <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8/>
L'Horty, Y., Duguet, E., du Parquet, L., Petit, P., & Sari, F. (2011). Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi: un test de discrimination auprès des jeunes qualifiés. *Économie et statistique*, 447(1), 71-95. <https://doi.org/10.3917/reco.673.0525>

Le Gallo, J., L'Horty Y., du Parquet L., & Petit P. (2019). « Discrimination in Access to Housing: A Test on Urban Areas in Metropolitan France ». *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, 513, pp 27–45.

L'Horty, Y., & Petit, P. (2023). Mesurer des discriminations ethno-raciales en France: l'apport des testing *Appartenances & Altérités*, (3).

Neumark, D. (2018). Experimental research on labor market discrimination. *Journal of Economic Literature*, vol. 56, pp. 799–866. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jel.20161309>

Pôle emploi (2017) : La place du numérique dans la recherche de candidats par les employeurs, Eclairages et Synthèses n°29, février

Riach, P. A., & Rich, J. (2002). *Field Experiments of Discrimination in the Market Place. The Economic Journal*, 112(483), F480-F518. [10.1111/1468-0297.00080](https://doi.org/10.1111/1468-0297.00080)

Annexe 1

Tests de robustesse avec différentes méthodes d'estimation

Tableau A1 : Effet de l'origine et du lieu de résidence sur la probabilité d'obtenir une réponse positive (sur le champ des offres ayant reçu au moins une réponse)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Orig. Maghrébine	-0,073*** (0,019)	-0,075*** (0,020)	-0,072*** (0,020)	-0,102*** (0,027)	-0,145*** (0,038)
Orig. Alsacienne	0,029 (0,028)	0,032 (0,033)	0,032 (0,033)	0,037 (0,046)	-0,107 (0,067)
QPV	-0,021 (0,020)	-0,003 (0,022)	-0,006 (0,022)	0,026 (0,029)	0,061* (0,035)
Femme	0,037* (0,021)	0,042* (0,023)	0,037 (0,023)		
Orig. Maghrébine × Femme					0,060 (0,053)
Orig. Alsacienne × Femme					0,204** (0,081)
QPV × Femme					-0,055 (0,058)
Car. de l'envoi		X	X	X	X
Car. Etablissement			X		
E.F. Etablissement				X	X
Observations	1,594	1,587	1,587	1,587	1,587
R2	0,017	0,021	0,041	0,057	0,067

*Notes : *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Erreur-types groupées à l'entreprise entre parenthèses. Les caractéristiques de l'envoi sont : le jour de l'envoi. Les caractéristiques de l'entreprise sont : sa taille et sa localisation. Le R2 within est indiqué en colonnes (4) et (5).*

Source : Testing Melodi Strasbourg, TEPP-CNRS.

TEPP Rapports de Recherche 2026

26-1. Evaluer les impacts des vagues de chaleur sur la précarité énergétique : perspectives issues du contexte de la France hexagonale

Fanny Alivon, Geoffrey Johnen, Manitra Rakotomena

TEPP Rapports de Recherche 2025

25-10. Le degré de souveraineté politique a-t-il une influence sur les écarts de développement pour les petites économies insulaires ?

Jean-François Hoarau, Nicolas Lucic

25-9. Inflation, droits connexes et aides sociales locales

Denis Anne, Yannick L'Horty

25-8. Héritage olympique et pratique sportive : une évaluation du label "Terre de Jeux" de Paris 2024

Yannick L'Horty, Florian Moussi-Beylie, Pierre-Olaf Schut

25-7. 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

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, 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 Iliopulos, Thepthida Sopraseduth

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.
- L'**Institut de Recherche en Gestion et en Economie, IREGE**, équipe d'accueil n°2426, rattachée à l'Université Savoie Mont Blanc

TEPP rassemble 300 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.