



RAPPORT DE RECHERCHE

N° 2016 - 07

**LES DISCRIMINATIONS A L'EMBAUCHE DANS LA
SPHERE PUBLIQUE :
EFFETS RESPECTIFS DE L'ADRESSE ET DE L'ORIGINE**

MATHIEU BUNEL, YANNICK L'HORTY, PASCALE PETIT

www.tepp.eu

TEPP - Travail, Emploi et Politiques Publiques - FR CNRS 3435

Les Discriminations à l'Embauche dans la Sphère Publique :

Effets Respectifs de l'Adresse et De l'Origine

Mathieu BUNEL

Université de Bourgogne, LEDi et TEPP (FR CNRS n°3435)
Pôle d'économie et de gestion, 2 boulevard Gabriel, BP 26611 - 21066 Dijon cedex
Mathieu.Bunel@u-bourgogne.fr

Yannick L'HORTY

Université Paris-Est Marne-la-Vallée, Erudite et TEPP (FR CNRS n°3435).
5 boulevard Descartes, Champs sur Marne, 77454 Marne la Vallée cedex 2
Yannick.Lhorty@u-pem.fr

Pascale PETIT

Université Paris-Est Marne-la-Vallée, Erudite et TEPP (FR CNRS n°3435).
5 boulevard Descartes, Champs sur Marne, 77454 Marne la Vallée cedex 2
Pascale.Petit@u-pem.fr

Rapport de recherche

Juillet 2016

Nous tenons à remercier Laëtitia CHALLE ainsi qu'Emilie ARNOULT pour leur soutien dans la collecte des données. Ce rapport a été établi dans le cadre d'une convention de recherche avec la DGAFP (projet DESPERADO). Il a bénéficié des remarques des membres du comité de suivi de la mission « discriminations dans l'accès à l'emploi public ».



ÉQUIPE DE RECHERCHE SUR L'UTILISATION
DES DONNÉES INDIVIDUELLES EN LIEN
AVEC LA THÉORIE ÉCONOMIQUE

Sous la co-tutelle de :
UPEC • UNIVERSITÉ PARIS-EST CRÉTEIL
UPEM • UNIVERSITÉ PARIS-EST MARNE-LA-VALLÉE



Résumé

Cette étude évalue la discrimination dans l'accès à l'emploi dans trois professions présentes à la fois dans le secteur privé et dans la Fonction Publique. Deux dimensions sont examinées : l'effet de la réputation du lieu de résidence et l'effet de l'origine maghrébine. Elle est réalisée sur données expérimentales de testing réalisé dans 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. Pour chaque profession, nous avons construit 3 profils fictifs de candidats à l'emploi similaires en tout point à l'exception de la caractéristique testée (l'origine signalée par la consonance du prénom et du nom, ou la réputation du lieu de résidence). Entre octobre 2015 et avril 2016, nous avons envoyé 3258 candidatures en réponse à 1086 offres d'emploi. L'étude consiste en une exploitation statistique des résultats de ces envois. Nous mettons en avant trois principaux résultats, conditionnellement au fait que des données de testing ne fournissent qu'une mesure partielle, ponctuelle et localisée des discriminations à l'embauche. Premièrement, nous ne trouvons pas que les discriminations à l'embauche sont plus faibles dans la Fonction Publique que dans le secteur privé. Deuxièmement, nous ne sommes pas parvenus à mettre en évidence l'existence de discriminations qui seraient spécifiques à la Fonction Publique d'Etat ; en revanche, nous fournissons 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. Troisièmement, le mode de recrutement par concours tel qu'il est organisé dans la Fonction Publique Territoriale ne permet pas de garantir un accès égal à l'emploi public : nous trouvons des discriminations à la fois pour les recrutements de contractuels et pour ceux de fonctionnaires titulaires après un concours.

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

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

Introduction

L'existence de discriminations constitue une préoccupation sociétale majeure. Depuis une quinzaine d'années, de nombreux travaux empiriques ont mis en évidence l'existence d'une discrimination dans l'accès à l'emploi sur le marché du travail français. Ces études concluent à l'existence de pratiques discriminatoires dans l'accès à l'emploi en raison du sexe (Duguet et Petit (2005), Petit (2007)), de l'origine apparente (Berson, 2011), de la réputation du lieu de résidence (Bunel *et al.*, 2013), de la religion supposée (Adida *et al.* (2010), Pierné (2013)). Certaines s'intéressent également aux conditions dans lesquelles les pénalités en raison de plusieurs critères de discrimination peuvent se cumuler dans l'accès à l'emploi (Duguet *et al.* 2010 ; L'Horty *et al.* 2011 ; Petit *et al.* 2014). L'existence de ces discriminations à l'embauche n'a toutefois été documentée que dans le secteur privé, alors que l'emploi public représente 20% de l'emploi total. Les modes d'organisation de la fonction publique (recrutement par concours, grilles de rémunération) devraient garantir l'absence de discriminations. Pour autant, en 2012, 20% des plaintes enregistrées par le Défenseur des droits concernaient l'emploi public. Au-delà du ressenti de discriminations des agents, on peut légitimement s'interroger sur l'existence de discriminations objectives dans l'accès à l'emploi public.

Il existe d'une part, une vaste littérature sur les spécificités de l'emploi public relativement à l'emploi dans le secteur privé et il existe d'autre part, une toute aussi vaste littérature sur les discriminations sur le marché du travail. Pour autant, l'intersection des deux domaines est relativement réduite. Les études appliquées 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 public¹. 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 ethno-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.

¹ On peut toutefois citer les travaux de Eberhard, Meurs, Simon, (2008) ; Héran et Meurs, (2009), Eberhard et Simon, (2011), Sabatier (2010) et Bosquet *et al* (2013).

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 bien établi 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)².

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 citer également les travaux portant sur les carrières des enseignants-chercheurs. 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.

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 « testing », 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 (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

² En Suède, Carlsson et al. (2007) ont montré à l'aide d'une campagne de testing que les entreprises du secteur public ne discriminaient pas moins les salariés en fonction de l'origine ethnique.

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 standard 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.

Aucune opération de ce type n'a encore été réalisée en France dans la Fonction Publique. Le test de discrimination que nous présentons dans ce rapport a été mis en œuvre entre octobre 2015 et avril 2016. Il cible trois profils représentatifs (un par catégorie statutaire et par filière professionnelle – administrative, technique, sociale). Deux critères de discrimination ont été privilégiés : le patronyme, révélateur de l'origine ethno-raciale, et le lieu de résidence. Cette campagne de *testing* propose une comparaison de la discrimination à l'embauche sur ces deux critères entre le secteur public et le secteur privé d'une part, et entre les trois fonctions publiques d'autre part. Elle couvre à la fois le recrutement d'agents publics contractuels et le recrutement d'agents titulaires après un concours, dans la Fonction Publique Territoriale. Nous détaillons dans la première partie le protocole de collecte des données expérimentales, puis nous présentons et discutons les résultats dans la seconde partie.

1. Collecte des données

Les données utilisées dans cette étude sont expérimentales. Elles ont été construites en utilisant la méthode du *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 trois professions et disponibles dans le secteur privé et dans la fonction publique entre octobre 2015 et avril 2016. Nous présentons ci-dessous en détail la façon dont les données ont été collectées.

Test d'accès aux entretiens d'embauche

Nous avons réalisé un test d'accès aux entretiens 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. Nous considérons que dans la mesure où l'organisation d'entretiens génère un coût 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, 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 (plus de 1000 offres d'emplois testées).

Choix de trois professions en tension

La méthodologie du test de discrimination, particulièrement lourde à mettre en œuvre, ne permet pas d'examiner de façon exhaustive toutes les professions. Une sélection doit être opérée. Le choix a été fait de retenir des professions en tension, présentes à la fois dans la fonction publique et dans le secteur privé. Nous avons retenu des professions pour lesquelles l'effectif des chômeurs et le nombre d'offres d'emploi sont importants. Retenir une profession dont les effectifs sont importants parmi les demandeurs d'emploi permet de limiter la probabilité de détection lorsque l'on envoie simultanément un grand nombre de CV. Choisir une profession en tension permet de limiter le nombre de refus des employeurs, indépendamment de toute discrimination. Cette précaution méthodologique s'avère particulièrement utile dans un contexte de faible croissance économique. Néanmoins, les taux de succès élevés des candidats à l'embauche dans une profession en tension ont une contrepartie du point de vue des discriminations : l'accès à l'emploi est moins sélectif et il est donc plus difficile d'observer des discriminations à l'embauche pour ce type de profession. Nous nous plaçons donc volontairement dans un contexte qui devrait minorer les discriminations à l'embauche.

Sur cette base, les trois professions examinées sont les responsables administratifs (de catégorie A dans la fonction publique), les techniciens de maintenance (catégorie B), les aides soignants (catégorie C). Des statistiques relatives à ces trois professions dans l'ensemble de la population sont reportées dans l'Annexe 1.

CV parfaitement similaires, crédibles et expertisés

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 ou la réputation du lieu de résidence). 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 différentes³ ; 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

³ Les villes de province dans lesquelles les candidats ont effectué leur formation et débuté leur carrière sont Bourges, Dijon, Evreux, Le Mans, Lyon, Poitiers et Reims.

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 trois candidats fictifs

Pour chacune des trois professions testées (responsable administratif, technicien de maintenance 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 la réputation de 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 maghrébine 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 trois candidats fictifs dans chaque profession

	Responsable administratif (catégorie A)	Technicien de maintenance (catégorie B)	Aide soignant (catégorie C)
Sexe	Homme	Homme	Femme
Identités	Nicolas Mercier Julien Legrand Mehdi Benchargui	Guillaume Lambert Sébastien Blanc Karim Mokraoui	Aurélie Moreau Céline Perrin Yasmina Mehdaoui
Age et situation familiale	31 ou 32 ou 33 ans, célibataire, sans enfant		
Qualifications	Master Comptabilité, Contrôle, Audit	DUT de génie civil	Diplôme d'Etat d'aide soignante
Emploi actuel (CDI dans le département de l'annonce testée)	Responsable administratif dans une entreprise privée	Technicien polyvalent dans une entreprise privée	Aide soignante dans une résidence privée pour personnes âgées
Offres d'emploi testées dans la fonction publique	Contractuel (FPE, FPH, FPT) ou fonctionnaire (FPT)	Contractuel	

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

A l'exception de la consonance de leur prénom et nom ou de la réputation 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. Nous présentons dans l'Annexe 2 les CV fictifs des trois aides soignantes.

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

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

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, PMEBTP, Cadremploi, Parisjob, Cadreonline, Keljob, Cadreo, Mutex.

Pour les trois 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 en 2015 le concours d'attaché territorial. 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, de technicien de maintenance et d'aide soignante, localisées en Ile-de-France, entraient dans le champ de l'étude. Nous avons testé toutes celles portées à notre connaissance entre mi octobre 2015 et début avril 2016. Il s'agit d'offres d'emploi mises en ligne à partir du 1^{er} septembre 2015, précisant une date limite de candidature au plus tard à la mi avril 2016. A partir de mi mars 2016, ayant épuisé l'ensemble des offres d'emploi dans cette seule région, nous avons étendu le champ à la France entière pour les professions de technicien de maintenance et d'aide soignante.

Collecte des réponses des employeurs

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

Au total 1086 offres d'emploi émanant d'établissements distincts ont été testées. Cela correspond à l'envoi de 3258 candidatures (3x1086).

Tableau 3 : Composition de l'échantillon des offres d'emploi testées

	Ensemble		Responsable administratif		Technicien de Maintenance		Aide soignante	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble	1086		565	100%	297		224	100%
Secteur privé	644	59%	394	70%	109	37%	141	63%
Fonction publique	442	41%	171	30%	188	63%	83	37%
<i>Dont</i>								
FPE	71	16,06%	54	31,6%	17	9%	0	0%
FPH	91	20,59%	27	15,8%	22	11,7%	42	50,6%
FPT	280	63,35%	90	52,6%	149	79,3%	41	49,4%

Source : Testing DESPERADO (TEPP-CNRS).

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

Lecture : au total, 565 offres d'emploi de responsable administrative ont été testées, ce qui correspond à l'envoi de 1695 candidatures (565x3). 70% de ces offres concernent des emplois offerts dans le secteur privé et 30% des emplois dans la fonction publique. Les offres d'emploi dans le secteur public concernent pour 31% d'entre elles la Fonction Publique d'Etat, 15% la Fonction Publique Hospitalière et 52% la Fonction Publique Territoriale.

Pour les offres de responsable administratif dans la Fonction Publique Territoriale, nous avons testé à la fois des emplois de titulaire (65%) et de contractuel (35%). Nous utilisons ici le fait que pour certains recrutements par voie de concours, dans la Fonction Publique Territoriale, ce sont les recruteurs qui sélectionnent en dernier recours les candidats à l'emploi.

La totalité des offres d'emploi de responsable administratif concerne des emplois localisés en Ile-de-France. Pour les aides soignantes, si les offres testées dans le secteur privé se situent en Ile-de-France, près de la moitié des offres émanant de la Fonction Publique Territoriale et de la Fonction Publique Hospitalière sont localisées en province. L'échantillon des offres de technicien de maintenance comporte, quant à lui, une proportion comprise entre 3% et 36% d'emplois localisés en province. Nous présentons en détail la répartition géographique des offres testées dans l'Annexe 3.

2. Résultats

Sur l'ensemble des 1086 offres d'emploi testées, 22 % ont fait l'objet d'une réponse positive à au moins l'un des trois candidats fictifs. Cette proportion est toutefois très variable selon la profession examinée et selon le secteur (Tableau 4). Premièrement, sur l'ensemble des offres testées dans cette profession, un recruteur sur deux a répondu positivement à au moins une des trois aides soignantes fictives. Ce résultat traduit une forte tension dans les recrutements dans cette profession. Cette proportion est deux fois plus faible dans les deux autres professions. Deuxièmement, les employeurs de la Fonction Publique ont été plus enclins que ceux du secteur privé à contacter au moins l'un des trois candidats du testing lorsqu'ils avaient à pourvoir un poste de responsable administratif (39% *versus* 13%) ou de technicien de maintenance (28% *versus* 15%). Pour les aides soignantes en revanche, les recruteurs du privé se sont manifestés dans une proportion plus forte que ceux de la Fonction Publique (55% *versus* 46%).

L'accès à un entretien d'embauche est plus fréquent dans la sphère publique

Parmi les employeurs qui se sont manifestés auprès d'au moins un des candidats fictifs du test de discrimination, certains ont contacté un seul candidat, d'autres deux alors que d'autres recruteurs ont répondu favorablement aux trois candidats. Dans la profession de responsable administratif, les employeurs du privé semblent plus sélectifs que dans la fonction publique : parmi les employeurs ayant manifesté un intérêt pour au moins un candidat du testing, plus de la moitié d'entre eux n'ont contacté qu'un seul des trois candidats dans le secteur privé (contre 40% dans la Fonction publique). Dans les deux autres professions, cette proportion est de l'ordre de 30% dans les deux secteurs.

Tableau 4 : Sélectivité des offres d'emploi testées

	Responsable administratif			Technicien de Maintenance			Aide soignante		
	Ensemble	Privé	Public	Ensemble	Privé	Public	Ensemble	Privé	Public
% d'offres pour lesquelles au moins un candidat fictif a reçu une réponse positive	20,9%	13,2%	38,6%	22,90%	14,68%	27,66%	51,3%	54,6%	45,8%
1 réponse positive	53	27	26	19	5	14	38	26	12
2 réponses positives	34	14	20	21	5	16	39	31	8
3 réponses positives	31	11	20	28	6	22	38	20	18
Nombre d'offres	565	394	171	297	109	188	224	141	83

Source : Testing DESPERADO (TEPP-CNRS)

Lecture : Sur l'ensemble des 565 offres d'emploi de responsable administratif testées, 20% d'entre elles ont suscité une réponse positive à au moins l'un des trois candidats fictifs. Pour 53 offres, seul un candidat fictif du testing a reçu une réponse positive ; pour 34 offres, seulement deux candidats fictifs ont reçu une réponse positive ; pour 31 offres, les trois candidats fictifs ont reçu une réponse positive.

Ainsi, dans la plupart des cas, dans le secteur privé et dans la fonction publique, les recruteurs intéressés ne contactent pas les trois candidats fictifs, mais seulement un ou deux parmi eux. Les candidatures étant parfaitement similaires, à l'exception de la caractéristique discriminante dont on souhaite évaluer l'effet (origine ou réputation du lieu de résidence), il est intéressant d'examiner si ce choix sélectif est aléatoire. Si tel était le cas, sur un grand nombre d'offres testées, les trois candidats fictifs devraient avoir les mêmes chances d'obtenir une réponse positive. Nous présentons dans le Tableau 5 les taux d'accès à un entretien d'embauche des trois candidats fictifs, selon la profession et le secteur. Globalement, les taux de succès des trois aides soignantes apparaissent plus élevés que ceux des candidats fictifs dans les deux autres professions. On note également que les taux de succès des trois candidats fictifs sont plus élevés dans la Fonction Publique que dans le secteur privé lorsqu'ils candidatent sur des offres d'emploi de responsable administratif (du simple au triple) ou de techniciens de maintenance (du simple au double). Pour les aides soignantes en revanche, les taux de succès des trois candidates fictives sont comparables qu'elles candidatent dans le secteur privé ou dans la Fonction Publique.

Tableau 5 : Taux d'accès à un entretien d'embauche pour chacun des trois candidats fictifs (en pourcentage)

	Responsable administratif		Technicien de Maintenance		Aide soignante	
	Taux d'accès à un entretien	Probabilité critique	Taux d'accès à un entretien	Probabilité critique	Taux d'accès à un entretien	Probabilité critique
Ensemble						
Candidat d'origine française (référence)	14,34 ^{***}	0,000	17,85 ^{***}	0,000	40,63 ^{***}	0,000
Candidat d'origine française vivant en QPV	12,39 ^{***}	0,000	18,18 ^{***}	0,000	36,16 ^{***}	0,000
Candidat d'origine maghrébine	11,15 ^{***}	0,000	12,79 ^{***}	0,000	25,89 ^{***}	0,000
Secteur privé						
Candidat d'origine française (référence)	7,61 ^{***}	0,000	11,01 ^{***}	0,000	41,13 ^{***}	0,000
Candidat d'origine française vivant en QPV	8,12 ^{***}	0,000	11,93 ^{***}	0,000	39,01 ^{***}	0,000
Candidat d'origine maghrébine	6,60 ^{***}	0,000	7,34 ^{***}	0,003	24,82 ^{***}	0,000
Fonction Publique						
Candidat d'origine française (référence)	29,82 ^{***}	0,000	21,81 ^{***}	0,000	39,76 ^{***}	0,000
Candidat d'origine française vivant en QPV	22,22 ^{***}	0,000	21,81 ^{***}	0,000	31,33 ^{***}	0,000
Candidat d'origine maghrébine	21,64 ^{***}	0,000	15,96 ^{***}	0,000	27,71 ^{***}	0,000

Source : Testing DESPERADO (TEPP-CNRS)

Note : Les écarts-types ont été calculés par la méthode du bootstrap réalisée sur 10 000 tirages

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

Lecture : Sur l'ensemble des 565 offres d'emploi de responsable administratif testées, dans 14,34 % des cas, le candidat portant un prénom et un nom à consonance française et résidant hors QPV reçoit une réponse positive. La probabilité critique associée au test de l'hypothèse nulle selon laquelle ce taux d'invitation est nul est proche de zéro, ce qui signifie que le taux d'accès à un entretien de ce candidat est significativement différent de zéro.

Discriminations dans l'accès à l'emploi public

Dans le Tableau 6, nous comparons sur les mêmes offres d'emploi les taux de succès des deux candidats potentiellement discriminés du fait de leur origine ou de la réputation de leur lieu de résidence relativement à celui du candidat de référence (origine française ne résidant pas en QPV).

Dans la profession de responsable administratif, les candidats d'origine maghrébine et d'origine française résidant en QPV ont des taux de succès comparables au candidat de référence lorsqu'ils postulent dans le secteur privé. Dans la fonction publique en revanche, des discriminations significatives apparaissent dans l'accès à ces emplois de catégorie A. Un candidat d'origine française voit sa probabilité d'être invité à un entretien d'embauche diminuer de 7,6 points de pourcentages s'il

réside dans un QPV, toutes choses étant égales par ailleurs. Un candidat d'origine maghrébine a, quant à lui, des chances de succès plus faibles de 8 points de pourcentage que le candidat de référence.

Dans la profession de technicien de maintenance, les chances de succès des candidats d'origine maghrébine et d'origine française résidant en QPV sont là aussi similaires à celles du candidat de référence dans le secteur privé. Toutefois, dans la Fonction Publique, si la réputation du lieu de résidence n'affecte pas les chances d'un candidat d'obtenir un entretien d'embauche, l'origine maghrébine a, quant à elle, un effet significativement négatif (de l'ordre de 6 points de pourcentage).

Enfin, dans la profession d'aides soignantes, l'origine est un facteur discriminant dans l'accès aux entretiens d'embauche dans le secteur privé et dans la Fonction publique. Les chances de succès d'une candidate d'origine maghrébine sont plus faibles que celles d'une candidate d'origine française de 16 points de pourcentage dans le secteur privé et de 12 points de pourcentage dans la Fonction Publique. La réputation du lieu de résidence n'exerce toutefois un effet négatif sur les chances de succès que dans la Fonction Publique, où les chances de succès sont inférieures de 8 points de pourcentages à celles de la candidate de référence.

Les résultats mettent donc en évidence l'existence de pratiques discriminatoires à l'encontre de candidats d'origine maghrébine dans la Fonction Publique dans les trois professions retenues, de catégories A, B et C. Dans le secteur privé, sur l'échantillon des offres d'emploi testées, cette discrimination liée à l'origine n'est significative que dans la profession d'aide soignante. Elle est alors plus marquée que dans la sphère publique. De plus, nous montrons l'existence de discriminations liées à la réputation du lieu de résidence dans la Fonction Publique dans deux des trois professions testées (catégories A et C), alors que ce motif de discrimination n'est pas significativement à l'œuvre dans les mêmes professions dans le secteur privé.

**Tableau 6 : Différences de taux d'accès à un entretien entre les candidats fictifs
(en points de pourcentage)**

	Responsable administratif		Technicien de Maintenance		Aide soignante	
	Ecart de taux d'accès à un entretien	Probabilité critique	Ecart de taux d'accès à un entretien	Probabilité critique	Ecart de taux d'accès à un entretien	Probabilité critique
Ensemble						
Candidat d'origine française en QPV <i>versus</i> candidat d'origine française (référence)	-1,95	0,147	0,34	0,834	-4,46	0,163
Candidat d'origine maghrébine <i>versus</i> candidat d'origine française (référence)	-3,19**	0,017	-5,05***	0,007	-14,73***	0,000
Secteur privé						
Candidat d'origine française en QPV <i>versus</i> candidat d'origine française (référence)	0,51	0,719	0,92	0,659	-2,13	0,622
Candidat d'origine maghrébine <i>versus</i> candidat d'origine française (référence)	-1,02	0,429	-3,67	0,155	-16,31***	0,000
Fonction Publique						
Candidat d'origine française en QPV <i>versus</i> candidat d'origine française (référence)	-7,60**	0,013	0,00	1,000	-8,43*	0,068
Candidat d'origine maghrébine <i>versus</i> candidat d'origine française (référence)	-8,19**	0,011	-5,85**	0,020	-12,05***	0,002

Source : Testing DESPERADO (TEPP-CNRS)

Note : Les écarts-types ont été calculés par la méthode du bootstrap réalisée sur 10 000 tirages

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

Lecture : Sur l'ensemble des 565 offres d'emploi de responsable administratif testées, le candidat d'origine maghrébine a un taux d'accès aux entretiens d'embauche inférieur de 3,19 points de pourcentage à celui du candidat portant un prénom et un nom à consonance française et résidant comme lui dans un quartier neutre. La probabilité critique associée au test de l'hypothèse nulle selon laquelle cet écart est nul est inférieur à 5%, ce qui signifie que l'écart d'accès aux entretiens en défaveur du candidat d'origine maghrébine est statistiquement significatif.

Résultats selon les trois versants de la Fonction Publique

Nous proposons enfin d'examiner plus en détail les discriminations au sein du secteur public, en distinguant les résultats obtenus dans les trois versants de la Fonction Publique (Tableau 7). Une discrimination à l'embauche liée à la réputation du lieu de résidence s'exerce significativement parmi les responsables administratifs de catégorie A dans la Fonction Publique Territoriale et parmi les aides soignantes dans la Fonction Publique Hospitalière. Parallèlement, une discrimination liée à l'origine est présente dans l'accès à un entretien dans les trois professions. Les responsables administratifs subissent cette discrimination dans la Fonction Publique Territoriale, les techniciens de maintenance de catégorie B dans la Fonction Publique Hospitalière et les aides soignantes de catégorie C, dans les Fonctions Publiques Hospitalière et Territoriale.

Aucun test ne permet de conclure de façon statistiquement rigoureuse à la présence d'une discrimination dans la Fonction Publique d'Etat. Néanmoins, nous pouvons remarquer que de nombreux résultats sont à la limite de la significativité aux seuils usuels. Ainsi, parmi les 4 tests de discrimination où la Fonction Publique d'Etat est concernée, aucun ne produit une conclusion positive au seuil de 10 %, mais 2 sur 4 conduiraient à une conclusion positive à 20 %. Pour la Fonction Publique Hospitalière, parmi les 6 tests qui ont été effectués, 3 sont probants au seuil de 10 %, et 5 le sont pour un seuil de 20 %. Pour la Fonction Publique Territoriale, ces chiffres sont respectivement de 3 et 4.

**Tableau 7 : Différences de taux d'accès à un entretien entre les candidats fictifs selon la Fonction Publique
(en points de pourcentage)**

	Responsable administratif			Technicien de Maintenance			Aide soignante		
	FPE	FPH	FPT	FPE	FPH	FPT	FPE	FPH	FPT
Candidat d'origine française en QPV versus candidat d'origine française (référence)	0,00 (1,000)	-11,11 (0,163)	-11,11^{***} (0,010)	0,00 (1,000)	-09,09 (0,138)	1,34 (0,615)	-	-11,90^{**} (0,047)	-4,88 (0,472)
Candidat d'origine maghrébine versus candidat d'origine française (référence)	-7,41 (0,202)	-3,70 (0,705)	-10,00^{**} (0,016)	-11,76 (0,131)	-13,64[*] (0,062)	-4,03 (0,157)	-	-14,29^{***} (0,008)	-9,76[*] (0,089)
Nombre d'offres	54	27	90	17	22	149	0	42	41

Source : Testing DESPERADO (TEPP-CNRS)

Note : Les écarts-types ont été calculés par la méthode du bootstrap réalisée sur 10 000 tirages

*** significatif au seuil de 1%, ** de 5%, * de 10%. Les probabilités critiques figurent entre parenthèses.

Lecture : Sur l'ensemble des 90 offres d'emploi de responsable administratif testées dans la Fonction Publique Territoriale, le candidat résidant en QPV a un taux d'accès aux entretiens d'embauche inférieur de 11,11 points de pourcentage à celui du candidat portant, comme lui, un prénom et un nom à consonance française mais résidant dans un quartier neutre. La probabilité critique associée au test de l'hypothèse nulle selon laquelle cet écart est nul est de 1%, ce qui signifie que l'écart d'accès aux entretiens en défaveur du candidat résidant en QPV est statistiquement significatif.

Dans la Fonction Publique Territoriale, nous avons testé, pour les responsables administratifs de catégorie A, des offres d'emploi de titulaire et de contractuel. Nous sommes donc en mesure d'examiner distinctement la discrimination dans l'accès aux entretiens dans ces deux catégories d'emploi. Les résultats sont reportés dans la Tableau 8. La voie de recrutement par concours ne permet pas ici de garantir un accès égal à l'emploi public. En effet, nous trouvons une discrimination à l'embauche liée au lieu de résidence significative, bien que plus faible que celle qui s'exerce sur les emplois de contractuel. Une discrimination liée à l'origine d'une ampleur comparable est également à l'œuvre dans l'accès aux emplois de contractuel, Elle tend également à s'observer pour les emplois de titulaire.

Tableau 8 : Différences de taux d'accès à un entretien des responsables administratifs dans la Fonction Publique Territoriale pour les emplois de titulaire ou de contractuel (en points de pourcentage)

	Emplois de titulaire dans la FPT	Emplois de contractuel dans la FPT
Candidat d'origine française en QPV versus candidat d'origine française (référence)	-8,62* (0.090)	-15,62** (0.045)
Candidat d'origine maghrébine versus candidat d'origine française (référence)	-6,89 (0.150)	-15,62** (0.045)
Nombre d'offres	58	32

Source : Testing DESPERADO (TEPP-CNRS)

Note : Les écarts-types ont été calculés par la méthode du bootstrap réalisée sur 10 000 tirages

*** significatif au seuil de 1%, ** de 5%, * de 10%. Les probabilités critiques figurent entre parenthèses.

Lecture : Sur l'ensemble des 58 offres d'emploi de responsable administratif titulaire testées dans la Fonction Publique Territoriale, le candidat résidant en QPV a un taux d'accès aux entretiens d'embauche inférieur de 8,62 points de pourcentage à celui du candidat portant, comme lui, un prénom et un nom à consonance française mais résidant dans un quartier neutre. La probabilité critique associée au test de l'hypothèse nulle selon laquelle cet écart est nul est de 9%, ce qui signifie que l'écart d'accès aux entretiens en défaveur du candidat résidant en QPV est statistiquement significatif au seuil usuel de 10%.

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, il est reconnu que la seule manière convaincante d'administrer ce type de preuve est de recourir à une expérience contrôlée, dénommée test de discrimination ou « testing ».

Or, si la preuve de discrimination est difficile à établir dans le secteur privé, elle l'est plus encore dans la Fonction Publique où le recrutement par voie de concours est la norme. Il paraît en effet *a priori* impossible de soumettre des candidatures fictives à un concours qui suppose une succession d'épreuves sélectives avec une mise en concurrence effective des candidats. C'est probablement la

raison pour laquelle, en France, aucune opération de testing n'avait jusqu'ici jamais été réalisée en matière d'emploi public.

Dans cette étude, nous mesurons les discriminations dans l'accès à l'emploi public en exploitant le fait que la majeure partie des recrutements publics s'effectuent sur contrat et que certains recrutements par voie de concours, dans les fonctions publiques hospitalières et territoriales, laissent aux recruteurs la possibilité de sélectionner en dernier recours les candidats à l'emploi et par conséquent, de discriminer tel ou tel profil.

Les résultats d'une opération de testing doivent être considérés avec circonspection. D'un côté, il s'agit d'apporter des preuves fortes de l'existence de discrimination, sans doute de la manière la plus rigoureuse possible. D'un autre côté, ces preuves n'ont qu'une portée locale, partielle et ponctuelle. Ces limites doivent être conservées à l'esprit lorsque l'on analyse nos résultats. Compte-tenu de ces réserves, que pouvons-nous établir au terme de cette étude ? Et que pouvons-nous ne pas établir ?

Nous ne pouvons pas conclure, en toute rigueur, à l'absence de discrimination à l'embauche dans la Fonction Publique d'Etat ou dans le secteur privé, domaines pour lesquels nous avons trouvé le moins de tests probants de discrimination, selon l'origine et le lieu de résidence, les deux motifs qui ont été testés ici. En effet, si la campagne de testing avait porté sur d'autres professions, à d'autres périodes de collecte des données, dans d'autres bassins d'emploi, ou en s'appuyant sur d'autres profils type de candidats fictifs, nous aurions peut-être mis en évidence des discriminations à l'embauche dans la Fonction Publique d'Etat et dans le secteur privé.

En revanche, au terme de cette étude, nous pouvons établir de façon statistiquement rigoureuse plusieurs propositions originales :

1) Première proposition, en matière de discriminations dans l'accès à l'emploi, nous ne pouvons pas établir sur la base de ces tests que la Fonction Publique présente globalement de meilleurs résultats que les recruteurs privés. Dans l'ensemble des tests réalisés, nos résultats ne permettent pas d'établir que les discriminations à l'embauche sont systématiquement moins fortes dans la sphère publique. Selon les professions que nous avons testées, nous mesurons des discriminations tantôt plus fortes dans le public que dans le privé, tantôt moins fortes.

2) Deuxième proposition, au sein de l'emploi public, nous ne sommes pas parvenus à mettre en évidence l'existence de discriminations qui seraient spécifiques à la Fonction Publique d'Etat, aux seuils statistiques usuels (il y aurait toutefois 2 cas de discrimination sur 4 avec un seuil de 20 %). En revanche, nous avons fourni plusieurs preuves de l'existence d'une discrimination dans l'accès à l'emploi, selon l'origine et le lieu de résidence, pour la FPH et la FPT. Parmi les 6 tests que nous avons menés à bien au sein de chacune de ces deux fonctions publiques, nous trouvons 3 cas de discriminations dans la FPH (5 cas au seuil de 20 %) et 3 cas également dans la FPT (4 cas au seuil de 20 %). Ces résultats suggèrent que pour nos trois professions particulières, en tension, de catégories statutaires et de filières professionnelles différentes, il y aurait des discriminations à l'embauche significatives dans la Fonction Publique Hospitalière et dans la Fonction Publique Territoriale.

3) Un troisième résultat intéressant est que le mode de recrutement par concours tel qu'il est organisé dans la Fonction Publique Territoriale ne permet pas de garantir un accès égal à l'emploi public. Nous trouvons en effet des discriminations dans la FPT à la fois pour les recrutements de contractuels et pour ceux de fonctionnaires titulaires après un concours. Il s'agit là d'une proposition forte et qui a néanmoins été confirmée à plusieurs reprises dans les tests que nous avons effectués.

Ces résultats plaident pour mettre en place des actions correctrices permettant de lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi public, en ciblant particulièrement les acteurs des Fonctions Publiques territoriales et hospitalières. Ces actions pourraient par exemple consister à transposer dans ces deux versants de la Fonction Publique les dispositifs qui se sont généralisés dans la Fonction Publique d'Etat depuis 2008 : professionnalisation du recrutement, actions de sensibilisation sur la thématique de la diversité et de la mixité, formation des acteurs du recrutement, ...

Bibliographie

- Adida, C. L., D. D. Laitin et M.-A. Valfort. (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. et 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, 2010-16.
- Berson, C. (2009). « Private vs. Public Sector: Discrimination against Second-Generation Immigrants in France » CES Working Paper, 2009-59R.
- Bertrand, M. and Duflo, E. (2016). Field Experiments on Discrimination, Handbook of Field Experiments, version January 7 2016.
- Bosquet C., P.P. Combes et C. Garcia-Penalosa (2013). « Gender and Competition: Evidence from Academic Promotions in France », *CEPR Discussion Paper*, 9711.
- Berson C., (2011). « Testing sur les jeunes français issus de l'immigration en fonction du degré de concurrence », rapport final d'évaluation, AP2 091.
- Bunel M., E. Ene Jones, Y. L'Horty, P. Petit, (2013). « Effets de quartier, effet de département: discrimination liée au lieu de résidence et accès à l'emploi », Rapport pour l'Observatoire National des Zones Urbaines Sensibles.
- Carlsson, M. and D-O Rooth (2007), « Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data », *Labour Economics* 14, pp. 716–729
- DGAFF, 2015, Écarts 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.
- Duguet E. et P. Petit. (2005), Hiring discrimination in the French financial sector: an econometric analysis on field experiment data, *Annals of Economics and Statistics*, 78, pp. 79-102.
- Duguet E., N. Leandri, Y. L'Horty, P. Petit. (2010) « Are Young French Jobseekers of Ethnic Immigrant Origin Discriminated Against? A Controlled Experiment in the Paris Area », *Annals of Economics and Statistics*, (99-100), pp. 187-215.
- 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
- 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., 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.
- Héran F., 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., D. Meurs et M. Narcy, (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., E. Duguet, L. du Parquet, P. Petit et F. Sari. (2011) « Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : Une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés en Ile-de-France », *Economie et Statistique*, (447), pp. 71-95.

Long J. (1975). « Public-Private Sectoral Differences in Employment Discrimination” *Southern Economic Journal*, 42(1), pp. 89-96.

Peres H. (2004), « L'accès aux fonctions publiques des jeunes d'origine immigrée », *Migrations Études*, 122, pp. 1-4.

Petit, P. (2007) « The Effects of Age and Family Constraints on Gender Hiring Discrimination: A Field Experiment in the French Financial Sector », *Labour Economics*, 14 (3), pp. 371-392.

Petit P., E. Duguet, Y. L'Horty, Loïc du Parquet et Florent Sari. (2014) « Discriminations à l'embauche : les effets du genre et de l'origine se cumulent-ils systématiquement ? », *Economie et Statistique*, 464, pp.141-153.

Pierné, G. (2013), « Hiring discrimination based on national origin and religious closeness: results from a field experiment in the Paris area », *IZA Journal of Labor Economics*, 2 (4), pp. 1-15.

Pitts D. W. (2003) « Diversity, representation and performance: Evidence about race and ethnicity in public organizations », 7th National Public Management Research Conference, octobre 9-11. <http://www.pmrnet.org/conferences/georgetownpapers/Pitts.pdf>

Pouget J. (2006), « La Fonction publique : vers plus de diversité ? », *Insee Références France*, portrait social.

Sabatier, M. (2010), « Do Female Researchers Face a Glass Ceiling in France? A Hazard Model of Promotions », *Applied Economics* 42 (16), pp. 2053–2062.

Annexe 1

Statistiques complémentaires sur les trois professions testées

Tableau A1.1 : Codes ROM des professions sélectionnées dans le secteur privé et public

	Code ROM	Tous	Privé	Public
Responsable administratif	M1204 : Contrôle de gestion	32,9%	33,2%	32,3%
	M1205 : Direction administrative et financière	26,6%	19,7%	47,6%
	M1203 : Comptabilité	25,6%	30,3%	11,3%
	M1102 : Direction des achats	8,5%	10,0%	4,0%
	M1206 : Management de groupe ou de service comptable	4,6%	5,8%	0,8%
	M1101 : Achats	1,6%	1,1%	3,2%
	M1207 : Trésorerie et financement	0,2%	0,0%	0,8%
Technicien de Maintenance	F1103 - Contrôle et diagnostic technique du bâtiment	47,6%	39,3%	50,9%
	I1203 : Maintenance des bâtiments et des locaux	44,8%	53,9%	38,8%
	A1204 : Protection du patrimoine naturel	7,6%	3,4%	9,7%
Aide-soignante	J1501 : Soins d'hygiène, de confort du patient	98,5%	98,6%	98,3%
	K1301 : Accompagnement médicosocial	1,5%	1,4%	1,7%

**Tableau A1.2 : Statistiques descriptives sur la profession de responsable administratif
(Catégorie A dans la fonction publique)**

Caractéristiques	Comptable
Sexe (mode)	Homme
Nationalité (mode)	Française
Région de résidence (mode)	Ile-de-France
Âge de fin d'études (moyenne)	22 ans
Diplôme le plus élevé obtenu (mode)	Autres diplômes supérieurs (niveau bac +3 et plus)
Expérience potentielle sur le marché du travail, en années (moyenne)	22
Part de femmes (pourcentage)	48
Emploi 25-29 ans (pourcentage)	4
Emploi 30-34 ans	10
Emploi 35-39 ans	16
Emploi 40-44 ans	20
Emploi 45-49 ans	20
Emploi 50-54 ans	15
Emploi 55-59 ans	10
Nature de l'employeur de la profession principale parmi les salariés	
Etat	0,14
Collectivités locales, HLM	-
Hôpitaux publics	-
Particulier	0,11
Entreprise publique (La Poste, EDF-GDF, etc.)	4
Entreprise privée, association	95
Statut pour les agents de l'Etat des collectivités locales ou des hôpitaux	
Elève fonctionnaire ou stagiaire	-
Agent titulaire	100
Contractuel	-

Source : Enquête Emploi 2008-2012 (INSEE).

Champ : Actifs occupés ayant terminé leurs études initiales (15-64 ans).

312c - Experts comptables, comptables agréés, libéraux,

373a - Cadres des services financiers ou comptables des grandes entreprises

373c - Cadres des services financiers ou comptables des petites et moyennes

**Tableau A1.3 : Statistiques descriptives sur la profession de technicien de maintenance
(Catégorie B dans la fonction publique)**

Caractéristiques	Technicien de maintenance
Sexe (mode)	Homme
Nationalité (mode)	Française
Région de résidence (mode)	Ile-de-France
Âge de fin d'études (moyenne)	19
Diplôme le plus élevé obtenu (mode)	CAP
Expérience potentielle sur le marché du travail, en années (moyenne)	30
Part de femmes (pourcentage)	3
Emploi 25-29 ans (pourcentage)	15
Emploi 30-34 ans	14
Emploi 35-39 ans	15
Emploi 40-44 ans	13
Emploi 45-49 ans	14
Emploi 50-54 ans	14
Emploi 55-59 ans	8
Nature de l'employeur de la profession principale parmi les salariés	
Etat	3
Collectivités locales, HLM	3
Hôpitaux publics	0,25
Particulier	0,42
Entreprise publique (La Poste, EDF-GDF, etc.)	10
Entreprise privée, association	83
Statut pour les agents de l'Etat, des collectivités locales ou des hôpitaux	
Elève fonctionnaire ou stagiaire	2
Agent titulaire	93
Contractuel	5

Source : Enquête Emploi 2008-2012 (INSEE).

Champ : Actifs occupés ayant terminé leurs études initiales (15-64 ans).

477c - Techniciens d'installation et de maintenance des équipements non industriels (hors informatique et télécommunications)

486a - Agents de maîtrise en maintenance, installation en électricité, électromécanique et électronique

486d - Agents de maîtrise en maintenance, installation en mécanique

486e - Agents de maîtrise en entretien général, installation, travaux neufs (hors mécanique, électromécanique, électronique)

**Tableau A1.4 : Statistiques descriptives sur la profession d'aide soignant
(Catégorie C dans la fonction publique)**

Caractéristiques	Aide-soignant
Sexe (mode)	Femme
Nationalité (mode)	Française
Région de résidence (mode)	Ile-de-France
Âge de fin d'études (moyenne)	18 ans
Diplôme le plus élevé obtenu (mode)	Autres diplômes de niveau CAP-BEP
Expérience potentielle sur le marché du travail, en années (moyenne)	21 ans
Part de femmes (pourcentage)	89
Emploi 25-29 ans (pourcentage)	12
Emploi 30-34 ans	12
Emploi 35-39 ans	13
Emploi 40-44 ans	16
Emploi 45-49 ans	15
Emploi 50-54 ans	15
Emploi 55-59 ans	7
Nature de l'employeur de la profession principale parmi les salariés	
Etat	8
Collectivités locales, HLM	7
Hôpitaux publics	48
Particulier	1
Entreprise publique (La Poste, EDF-GDF, etc.)	1
Entreprise privée, association	36
Statut pour les agents de l'Etat des collectivités locales ou des hôpitaux	
Elève fonctionnaire ou stagiaire	6
Agent titulaire	78
Contractuel	16

Source : Enquête Emploi 2008-2012 (INSEE).

Champ : Actifs occupés ayant terminé leurs études initiales (15-64 ans).

526a - Aides-soignants (de la fonction publique ou du secteur privé)

Annexe 2

Exemple de candidatures fictives : Les aides soignantes

Céline Perrin
196 boulevard Barbès 75018
Paris
06 44 76 53 67
perrin.celine03@gmail.com

Situation actuelle :

Célibataire, 31 ans, sans enfant
Permis B / Véhicule personnel

AIDE SOIGNANTE EXPERIMENTEE

Soins de prévention, d'hygiène, de maintien et de bien-être
Qualités relationnelles et disponibilité pour les patients

EXPERIENCES PROFESSIONNELLES

Janvier 2014 à aujourd'hui : Aide soignante en CDI

Résidence pour les personnes âgées « le Bosquet aux renards » à Evry

Juin 2012 à décembre 2013 : Aide soignante en CDD

Résidence pour les personnes handicapées « Soleil » à Massy

Janvier 2011 à avril 2012 : Aide soignante en CDD

Unité médecine à la polyclinique « Saint André » à Reims

Avril 2009 à décembre 2010 : aide soignante à domicile en CDD

« Adéliaservices » à Reims

Septembre 2006 à mars 2009 : Aide soignante en CDI

Résidence pour les personnes âgées « La Girandière » à Epernay

Stages d'aide soignante en 2006

Clinique de Champagne à Reims : unité médico-psychologique

Hôpital Maison Blanche à Reims : unité gériatrie

Hôpital Sébastopol : unité médecine palliative

Résidence pour les personnes âgées « L'Escale » à Reims

Foyer d'hébergement pour adultes handicapés « L'Aurore » à Reims

Foyer d'hébergement pour enfants et adolescents handicapés « Galopet » à Reims

DIPLOMES

2006 : Obtention du Diplôme d'Etat d'Aide Soignante (IFAS de Reims)

2005 : 1ère année de BTS Management des Unités Commerciales

2004 : Baccalauréat Sciences et Technologies Tertiaires

DIVERS ET LOISIRS

Informatique (pack office Windows).

Hobbies : Volley. Lecture. Cinéma.

Aurélien MOREAU

48 rue des Vinaigriers

75010 PARIS

06.41.12.19.23

moreau-aurelie@hotmail.com

32 ans – célibataire – sans enfant

Aide soignante

COMPETENCES

*Soins d'hygiène et de confort, surveillance, stimulation, écoute, transmissions
Publics : personnes âgées malades et dépendantes, personnes en situation de handicap,
personnes hospitalisées, personnes en situation de troubles psychiques*

11 ANNEES D'EXPERIENCES

Depuis 2012 : CDI	<u>Aide soignante</u> Résidence pour personnes âgées Les Baudemonts à Thiais (94)
2011- 2012 : CDD	<u>Aide soignante</u> Centre de réadaptation de Coubert (77)
2010 – 2011 : CDD	<u>Aide soignante à domicile</u> Entreprise Coviva à Chelles (77)
2007 – 2010 : CDI	<u>Aide soignante</u> Résidence pour personnes âgées Le Galilée au Mans (72)
2005-2007 : CDD	<u>Aide soignante</u> Service chirurgie de la main à l'hôpital du Mans (72)
2004-2005 : 6 Stages de 4 semaines	<u>Aide soignante stagiaire</u> Résidence pour personnes âgées La Floraisance au Mans (72) Service chirurgie générale à l'Hôpital du Mans (72) Maison d'accueil pour personnes handicapées de l'Huisnes au Mans (72) Etablissement public de santé mentale de la Sarthe à Allonnes (72) Service gériatrie à l'Hôpital du Mans (72) Unité de soins de longue durée à l'Hôpital du Mans (72)

FORMATION

Juillet 2005 :	<u>Diplôme d'état d'aide soignante</u> Institut de formation d'aide soignant du Mans (72)
2003-2004 :	Préparation du BTS Assistante de gestion PME-PMI Lycée Gabriel Touchard au Mans (72)
Juin 2003 :	<u>Baccalauréat Série STT</u>
Juin 2000 :	<u>Brevet des collèges</u>

DIVERS

Mobile : permis B, voiture personnelle.

Informatique : word, excel, internet

Loisirs : badminton et musique.

Yasmina MEHDAOUI

39, rue Jules César 75 012 Paris

yasminamehdaoui@yahoo.fr / 06-44-92-02-42

33 ans, célibataire, sans enfant, nationalité française, mobile (permis B, véhicule)

AIDE SOIGNANTE DEPUIS 2004

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Compétences et qualités professionnelles : Ecoute, prévention, surveillance, aide à l'autonomie, soins d'hygiène et de confort (toilette, repas, lits)

Depuis Sept. 13	AIDE SOIGNANTE <u>Maison de retraite Hippocrate</u> à Châtenay Malabry (C.D.I.)
Avr. 11 à Nov. 12	AIDE SOIGNANTE <u>Soins à domicile, ADMR</u> à Saint Arnoult en Yvelines (C.D.D)
Mai 07 à Mars 11	AIDE SOIGNANTE <u>Maison de retraite La Résidence du Lac</u> à Vernon (C.D.I.)
Déc. 05 à Avr. 07	AIDE SOIGNANTE <u>Centre médico psychologique</u> à Bernay (C.D.D.)
Sept. 04 à Nov. 05	AIDE SOIGNANTE <u>Service chirurgie de la clinique Bergouignan</u> à Evreux (C.D.D.)
Printemps 2004	6 PERIODES DE STAGE EN TANT QU'AIDE SOIGNANTE STAGIAIRE <ul style="list-style-type: none">- Service rééducation fonctionnelle de l'Hôpital d'Evreux- Maison de retraite Auguste Ridou à Vernon- Service gériatrie de l'Hôpital d'Evreux- Soins à domicile, SSIAD d'Evreux- Foyer pour personnes handicapées de l'Association Marie-Hélène à Evreux- Service psychiatrique du Nouvel Hôpital de Navarre d'Evreux

CURSUS

Juil. 04	DIPLOME D'ETAT D'AIDE SOIGNANTE DE L'INSTITUT IFAS D'EVREUX
Sept. 02 à Avr. 03	IUT DE TECHNIQUES DE COMMERCIALISATION A L'IUT D'EVREUX
Juin 02 :	BACCALAUREAT STT

DIVERS

Pratique de l'informatique (Word-Excel-Internet).
Musique, basket, lecture.

Annexe 3

Répartition géographique des offres d'emploi testées

Tableau A3.1 : Répartition géographique des offres de responsable administratif

Département	PRIVE		FPT		FPH		FPE	
	Nombre d'offres	%	Nombre d'offres	%	Nombre d'offres	%	Nombre d'offres	%
IDF*	1	0,25	-	-	-	-	-	-
75	186	47,21	7	7,78	6	22,22	33	61,11
77	11	2,79	17	18,89	2	7,41	1	1,85
78	26	6,60	10	11,11	2	7,41	3	5,56
91	17	4,31	7	7,78	3	11,11	2	3,70
92	98	24,87	15	16,67	3	11,11	3	5,56
93	29	7,36	13	14,44	5	18,52	4	7,41
94	13	3,30	8	8,89	4	14,81	7	12,96
95	13	3,30	13	14,44	2	7,41	1	1,85
Total	394	100	90	100	27	100	54	100

Source : Testing DESPERADO (TEPP-CNRS)

* Emploi localisé en Ile-de-France, dans un département non précisé dans l'offre d'emploi

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

Lecture : 394 offres d'emploi de responsable administratif dans le secteur privé ont été testées.

47,21% d'entre elles concernent des emplois localisés dans Paris intra-muros.

Tableau A3.2 : Répartition géographique des offres de technicien de maintenance

Département	PRIVE		FPT		FPH		FPE	
	Nombre d'offres	%	Nombre d'offres	%	Nombre d'offres	%	Nombre d'offres	%
IDF								
75	38	34,86	4	2,68	3	13,64	9	52,94
77	9	8,26	12	8,05	1	4,55	1	5,88
78	8	7,34	23	15,44	1	4,55	2	11,76
91	6	5,50	23	15,44	1	4,55	1	5,88
92	14	12,84	26	17,45	3	13,64	-	-
93	8	7,34	20	13,42	1	4,55	1	5,88
94	6	5,50	17	11,41	3	13,64	-	-
95	5	4,59	19	12,75	1	4,55	-	-
HORS IDF								
06	1	0,92	-	-	-	-	-	-
11	-	-	1	0,67	-	-	-	-
13	6	5,50	1	0,67	1	4,55	-	-
14	-	-	-	-	1	4,55	-	-
17	-	-	-	-	-	-	1	5,88
26	-	-	-	-	1	4,55	-	-
29	-	-	-	-	1	4,55	-	-
36	-	-	-	-	1	4,55	-	-
42	-	-	-	-	1	4,55	-	-
67	-	-	-	-	1	4,55	-	-
69	8	7,34	1	0,67	1	4,55	2	11,76
73	-	-	1	0,67	-	-	-	-
74	-	-	1	0,67	-	-	-	-
Total	109	100	149	100	22	100	17	100

Source : Testing DESPERADO (TEPP-CNRS)

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

Lecture : 109 offres d'emploi de technicien de maintenance dans le secteur privé ont été testées. 34,86% d'entre elles concernent des emplois localisés dans Paris intra-muros.

Tableau A3.3 : Répartition géographique des offres d'aide soignante

Département	PRIVE		FPT		FPH	
	Nombre d'offres	%	Nombre d'offres	%	Nombre d'offres	%
75	29	20,57	-	-	5	11,90
77	20	14,18	-	-	1	2,38
78	17	12,06	4	9,76	5	11,90
91	17	12,06	1	2,44	3	7,14
92	20	14,18	7	17,07	5	11,90
93	12	8,51	7	17,07	-	-
94	10	7,09	2	4,88	4	9,52
95	16	11,35	1	2,44	-	-
HORS IDF						
06			1	2,44	1	2,38
14			1	2,44	1	2,38
18			1	2,44	1	2,38
25			1	2,44	2	4,76
29			-		1	2,38
38			3	7,32	4	9,52
49			-		4	9,52
50			-		2	4,76
59			3	7,32	-	-
69			2	4,88	1	2,38
73			3	7,32	1	2,38
79			1	2,44	-	-
80			3	7,32	1	2,38
total	141	100	41	100	42	100

Source : Testing DESPERADO (TEPP-CNRS)

FPT : Fonction Publique Territoriale ; FPH : Fonction Publique Hospitalière.

Lecture : 141 offres d'emploi d'aide soignante dans le secteur privé ont été testées.
20,57% d'entre elles concernent des emplois localisés dans Paris intra-muros.

TEPP Rapports de Recherche 2016

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

La Fédération TEPP

La fédération de recherche « Travail, Emploi et Politiques publiques » (FR 3435 CNRS) rassemble des équipes de recherche en Economie, Sociologie et Gestion :

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

La Fédération TEPP rassemble 190 chercheurs et enseignants-chercheurs, 140 doctorants et 40 chercheurs associés, qui étudient les mutations du travail et de l'emploi en relation avec les choix des entreprises et analysent les politiques publiques en mobilisant les nouvelles méthodes d'évaluation.