



LES DISCRIMINATIONS DANS L'ACCES A L'EMPLOI PRIVE ET PUBLIC : LES EFFETS DE L'ORIGINE, DE L'ADRESSE, DU SEXE ET DE L'ORIENTATION SEXUELLE

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

www.tepp.eu

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

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 CHALLE¹, Yannick L'HORTY², Pascale PETIT³, François-Charles WOLFF⁴

Août 2018

Résumé

Nous évaluons les discriminations dans l'accès à l'emploi public en comparaison de l'accès à l'emploi privé selon plusieurs critères : l'effet d'une origine maghrébine, celui de la réputation du lieu de résidence, celui d'un sexe non modal dans la profession, et l'effet d'un signal d'orientation sexuelle du candidat à l'emploi. Nous exploitons les données issues d'un testing réalisé dans deux professions où les recruteurs publics sont en concurrence avec des recruteurs privés : les responsables administratifs de catégorie A et les aides-soignantes de catégorie C. Pour chaque profession, nous avons construit 5 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, la réputation du lieu de résidence, le sexe du candidat et son orientation sexuelle signalée par une activité extraprofessionnelle mentionnée dans le CV en lien explicite avec la communauté LGBT.

Entre septembre 2017 et mars 2018, nous avons répondu à 653 offres d'emploi émanant d'établissements privés et publics. Cela correspond à l'envoi de 3265 candidatures (5x653). Cette étude prolonge et étend une première campagne de testing réalisée en 2015-2016, ce qui nous permet d'évaluer l'évolution récente des discriminations en France sur les critères de l'origine et de la réputation du lieu de résidence. Nous constatons un mouvement de réduction de l'intensité des discriminations dans l'accès à l'emploi depuis 2015. Nous observons toujours des discriminations en raison de l'origine, même si elles sont moins fortes, mais nous ne relevons plus de discriminations selon le lieu de résidence. Nous ne mettons pas en évidence de discriminations dans l'accès à l'emploi pour les candidats présumés homosexuels même si nos résultats indiquent des différences de traitement à différentes étapes du recrutement.

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

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

Cette étude a bénéficié du soutien de la DGAFF dans le cadre du projet « Discriminations dans l'accès à l'emploi public » (DESPERADO 2).

¹ Laetitia CHALLE, Université Paris-Est Marne la Vallée, ERUDITE (EA 437), TEPP-CNRS (FR 3435), UPEC, UPEM, F-77454 Marne-La-Vallée France, laetitia.challe@u-pem.fr

² Yannick L'HORTY, Université Paris-Est Marne la Vallée, ERUDITE (EA 437), TEPP-CNRS (FR 3435), UPEC, UPEM, F-77454 Marne-La-Vallée France, yannick.lhorty@u-pem.fr

³ Pascale PETIT, Université Paris-Est Marne la Vallée, ERUDITE (EA 437), TEPP-CNRS (FR 3435), UPEC, UPEM, F-77454 Marne-La-Vallée France. pascale.petit@u-pem.fr

⁴ François-Charles WOLFF, Université de Nantes, LEMNA et INED, Paris, francois.wolff@univ-nantes.fr

Introduction

En matière de mesure objective des discriminations dans l'accès à l'emploi, la méthode du test de correspondance est celle qui s'est imposée dans les études internationales (Riach et Rich, 2002, Bertrand et Mullainathan, 2004, Bertrand et Duflo, 2016). Elle consiste à proposer des candidatures fictives, semblables en tous points sauf au regard de la caractéristique dont on veut tester l'effet, en réponses à des vraies offres d'emploi. Cette approche, mise en œuvre en France depuis le début des années 2000, a permis d'objectiver l'existence de discriminations selon le sexe du candidat (Duguet et Petit, 2005 ; Petit, 2007 ; Edo et Jacquemet, 2014), son origine (Berson, 2009 ; Duguet *et al.*, 2010), son lieu de résidence (L'Horty *et al.* 2011, Bunel *et al.*, 2013), ou ses convictions religieuses (Adida *et al.*, 2010, Pierné, 2013).

Malgré l'ampleur des avancées récentes, cette littérature reste émergente et incomplète. Elle ne concerne qu'une toute petite partie des critères prohibés par le droit (le sexe, l'origine, le lieu de résidence, la religion) et dans un tout petit nombre de domaines (l'emploi, le logement). Elle propose des états des lieux ponctuels du niveau des discriminations, sans offrir une continuité temporelle permettant de suivre l'évolution des problèmes. Elle couvre de façon très partielle certaines professions, sans offrir un panorama du marché du travail, dans toute sa diversité.

L'objet de cette étude est de proposer des avancées dans toutes ces directions. Nous nous limitons aux discriminations dans l'accès à l'emploi mais nous couvrons des champs nouveaux. Tout d'abord, nous proposons d'explorer un critère peu couvert dans les études internationales, et pas du tout en France, celui de l'orientation sexuelle. Ensuite, nous apportons un nouvel éclairage sur l'un des critères les plus couverts par la littérature, le sexe. De surcroît, nous étudions l'évolution dans le temps des discriminations selon l'origine et le lieu de résidence, en répliquant un protocole antérieur (celui de Bunel *et al.*, 2016) sur le même champ, à deux ans d'intervalle. Enfin, sur tous ces aspects, nous produisons des résultats à la fois sur la fonction publique et sur l'emploi privé. L'emploi public représente en France 20% de l'emploi total et la culture et les modes d'organisation de la fonction publique (recrutement par concours, grilles de rémunération) devraient limiter les discriminations, ce qui justifie de l'intégrer dans l'analyse.

Très peu d'études à base de tests de correspondance ont porté sur les différences entre les employeurs privés et publics en matière d'égalité dans le recrutement. Le survol extensif de Zschirnt, et Ruedin (2016) sur les discriminations dans l'accès à l'emploi, cite uniquement trois études. Il s'agit de Wood *et al.*, (2009) sur les discriminations selon l'origine au Royaume-Uni, de Eid (2012) pour le Canada et de Midtbøen, (2014) en Norvège. Ces travaux indiquent que les employeurs publics discriminent moins que les recruteurs privés, avec un ratio des taux de succès entre groupe majoritaire et minoritaire de 1,65 pour les recruteurs privés contre 1,19 pour les recruteurs publics en moyenne dans ces trois études. On peut citer également l'étude d'Ahmed *et al.* (2013) qui porte sur l'orientation sexuelle et pour laquelle les discriminations dans l'accès à l'emploi à l'encontre des gays et lesbiennes n'existent que dans le secteur privé. Ces constats établis sur un tout petit nombre d'études méritent cependant d'être confirmés par d'autres recherches.

Nous mesurons les discriminations à l'aide d'un protocole expérimental. Nous avons construit cinq profils fictifs de candidats à l'emploi. Quatre critères de discrimination ont été ciblés : le sexe, le patronyme, révélateur de l'origine ethno-raciale, le lieu de résidence et l'orientation sexuelle. Le testing nous permet de comparer la discrimination à l'embauche sur ces différents critères entre le secteur public et le secteur privé d'une part, et entre les trois fonctions publiques d'autre part. Entre septembre 2017 et mars 2018, nous avons répondu à 653 offres d'emploi émanant d'établissements privés et publics. Cela correspond à l'envoi de 3265 candidatures (5x653).

Nos principaux résultats sont les suivants. Nous constatons un mouvement de réduction de l'intensité des discriminations dans l'accès à l'emploi public depuis 2015. Nous relevons toujours des discriminations en raison de l'origine, même si elles sont moins fortes, mais nous ne relevons plus de discriminations selon le lieu de résidence. Nous constatons des différences de traitement en faveur les candidats qui ne sont pas du sexe modal de la famille professionnelle qui recrute. Nous ne mettons pas en évidence de discriminations dans l'accès à l'emploi pour les candidats présumés homosexuels même si nos résultats indiquent des différences de traitement à différentes étapes du recrutement.

La première section présente un survol de la littérature internationale sur les discriminations à raison de l'orientation sexuelle, qui est un critère original pris en compte dans notre travail. La présentation du protocole de collecte des données fait l'objet de la section 2, tandis que les résultats sont présentés en section 3.

1. Les discriminations dans l'accès à l'emploi selon l'orientation sexuelle : un survol de littérature

Il existe un grand nombre de travaux empiriques sur les inégalités et les discriminations sur le marché du travail en raison de l'orientation sexuelle. Plusieurs survols de cette littérature ont d'ores et déjà été effectués. Neumark (2016) et Baert (2018) couvrent toutes les références en matière de discriminations dans l'accès à l'emploi, pour tous les motifs de discriminations, dont l'orientation sexuelle. Ozeren (2014) se focalise sur les discriminations en raison de l'orientation sexuelle sur le lieu de travail. Valfort (2017) analyse l'ensemble des discriminations à l'encontre des LGBTI, dans tous les domaines, y compris l'accès à l'emploi. Selon ces survols, les écarts de salaire constituent l'un des domaines le plus couvert en matière de discriminations selon l'orientation sexuelle, dans la lignée de l'étude séminale de Badgett (1995). La seule étude en France publiée sur les discriminations salariales est celle de Laurent et Mihoubi (2013).

Dans ce champ de recherche, beaucoup d'études hiérarchisent les pénalités subies par les homosexuels selon leur sexe, en indiquant que les gays gagnent moins que les hommes hétérosexuels alors que les lesbiennes gagnent souvent autant voire davantage que les femmes hétérosexuelles. En matière de différences dans l'accès à l'emploi, une même configuration est évoquée. Les gays auraient un moindre accès à l'emploi que les hétérosexuels masculins tandis que les lesbiennes auraient, selon les études, tantôt des chances plus fortes d'accéder à un emploi, tantôt

moins fortes, que les femmes hétérosexuelles. Les études européennes mettent cependant en question la prime des femmes homosexuelles, tant dans l'accès à l'emploi, que dans les salaires.

Ces différences renvoient à des discriminations à l'encontre des homosexuels. Pour mesurer ces discriminations, les études ont recours à la méthode du testing, qui transpose l'approche usuelle des tests de discriminations au domaine spécifique de l'orientation sexuelle. La difficulté évidente est qu'il n'est pas usuel de signaler l'orientation sexuelle dans un CV et c'est sans doute l'une des spécificités des discriminations selon ce critère invisible. Pour surmonter ces difficultés, les testing utilisent le plus généralement un signal faible d'appartenance passée à une association pro-gay et/ou la mention d'un conjoint de même sexe dans la lettre de motivation.

On peut recenser au total 13 études publiées dans des revues scientifiques de psychologie, de psychologie sociale, d'anthropologie, de sociologie et d'économie qui ont appliqué la méthode du testing au critère de l'orientation sexuelle. Si la plupart de ces études portent sur une seule ville, certaines sont multi-sites et s'appuient sur plusieurs campagnes de testing réalisées simultanément dans plusieurs villes ou plusieurs pays (tableau 1). Au total, ces 13 études couvrent 22 territoires différents. Nous en donnons ici un rapide résumé, selon l'ordre chronologique de fin de collecte des données.

Tableau 1. Les 13 testing publiés sur l'orientation sexuelle : vue d'ensemble

Référence	Territoire	Année de collecte	Signal de l'orientation sexuelle*	Nb d'offres testées	Candidatures par offre	Candidatures envoyées	Homme	Femme
Barry (1981)	Canada	1979	Ass.	163	1	163	Oui	Oui
Weichselbaumer (2003)	Autriche	2000	Ass.	613	2	1226	Oui	Oui
Hebl (2002)	Texas	2000	Signe	42	2	84	Oui	Oui
Tilcsick (2011)	7 Etats US	2005	Ass	1769	2	3538	Oui	Non
Drydakis (2009)	Grece	2007	Ass	1714	2	3428	Oui	Non
Drydakis (2011)	Grece	2008	Ass	1057	2	2114	Non	Oui
Bailey et al. (2013)	4 villes US	2010	Ass	1536	3	4608	Oui	Oui
Ahmed et al (2013)	Suède	2011	Ass + conj	3996	1	3996	Oui	Oui
Drydakis (2014)	Chypre	2012	Ass	2263	2	4526	Oui	Oui
Pattachini (2015)	Italie	2012	Ass	531	4	2124	Oui	Oui
Weichselbaumer (2015)	Munich et Berlin	2012	Ass	1066	1	1066	Non	Oui
Baert 2015	Belgique	2013	Conj	576	1	576	Non	Oui
Drydakis (2016)	UK	2013	Ass	5549	2	11098	Oui	Oui

*Ass : engagement passé dans une association pro-gay, signalé dans le CV ; Conj : sexe du conjoint signalé dans la lettre de motivation ; Signe : signal visible (casquette de base ball avec mention pro-gay).

Le premier test de portée scientifique a été mené à la fin des années soixante-dix à Toronto et dans l'Ontario pour l'accès à un poste d'assistant dans des cabinets d'avocat (Adam, 1981). L'échantillon d'entreprises était restreint à 163 cabinets d'avocats et l'auteur envoyait une candidature unique parmi

quatre candidatures, dont deux signalaient une orientation homosexuelle au travers d'une activité associative dans la *Gay People's Alliance*. Les candidatures n'étaient donc pas envoyées aux mêmes entreprises, et les caractéristiques spécifiques des entreprises n'étaient donc pas contrôlées. L'étude concluait à une discrimination dans l'accès à l'emploi des homosexuels, qu'ils soient des hommes ou des femmes.

La première étude réalisée en grand format en appliquant les canons de la méthode des tests de correspondance pour mesurer des discriminations selon l'orientation sexuelle est sans doute celle de Weichselbaumer (2003). Elle a été réalisée à la fin des années quatre-vingt-dix (données collectées entre 1998 et 2000) à Vienne, en Autriche, pour des professions d'assistants administratifs et de comptables. L'orientation sexuelle était signalée au travers d'une expérience de gestion réalisée pour le compte de l'association des gays viennois (« Viennese Gay People's Alliance »). Les candidats de référence, hétérosexuels, affichaient également une expérience associative mais sans aucun lien avec leur orientation sexuelle. Au total quatre profils de candidats ont été construits en croisant le sexe des candidats et leur orientation sexuelle, comme dans l'étude d'Adam (1981). Pour éviter d'être détecté, sans renoncer au contrôle des caractéristiques spécifiques des entreprises, les candidatures ont été envoyées par paires en réponse à 613 annonces, soit 1216 envois de candidatures. Une première paire était constituée des deux candidats hétérosexuels homme et femme. Une deuxième paire réunissait un homme hétérosexuel et une femme présumée homosexuelle. La dernière paire réunissait une femme hétérosexuelle et un homme présumée homosexuel. L'identification des discriminations était effectuée par l'auteur à l'aide d'une différence de différences. Le résultat est celui d'une discrimination à l'encontre des homosexuels présumés qu'ils soient des hommes ou des femmes.

L'étude de Hebl *et al.* (2002) a consisté à présenter physiquement des paires de candidats pour postuler spontanément à un emploi de vendeur dans des magasins d'un centre-commercial du Texas. Les candidats portaient une casquette de base ball qui comportait soit la mention « texan et fier », soit la mention « gay et fier ». Au total, 84 candidats se sont présentés dans des magasins pour poser une série de questions prédéterminées (« Avez-vous un poste disponible ? », « Puis-je déposer ma candidature ? » ...). Les résultats indiquent des différences dans les réponses des employeurs mais l'échantillon est trop faible pour que ces différences soient statistiquement significatives. Les auteurs mettent en avant l'existence de différences informelles de traitement entre les candidats dans le contenu même des échanges verbaux entre les candidats et les recruteurs potentiels.

La première recherche en grand format qui mesure les discriminations dans l'accès à l'emploi à l'encontre des hommes homosexuels aux Etats-Unis est l'étude de Tilcsik (2011), publiée dans *American Journal of Sociology*. Il s'agit d'un test de correspondance en réponse à 1 769 offres d'emploi publiées en 2005 dans sept Etats américains, pour des emplois de responsables administratifs dans des établissements d'enseignement supérieur. L'orientation sexuelle est signalée par une expérience dans une association étudiante gay, en tant que trésorier de l'association ce qui justifie de façon réaliste, selon l'auteur, sa présence explicite dans le CV sans qu'elle constitue un signal d'activisme militant pour la cause gay. L'étude met en évidence une discrimination à l'encontre

des homosexuels et s'intéresse aux différences entre les Etats dans l'ampleur de cette discrimination. Les discriminations sont fortes au Texas, qui était la zone d'expérimentation de Hebl et al. (2002), en Floride ou dans l'Ohio et le Nevada, mais les écarts ne sont pas significatifs en Californie, en Pennsylvanie. Les gays ont même un taux de succès plus élevé que les non gays dans l'état de New-York sans que l'écart soit significatif. Au total, sur les sept Etats testés, les auteurs trouvent des discriminations significatives dans quatre Etats.

L'étude de Drydakis (2009) est l'une des plus citée. Son originalité est de couvrir quatre professions peu qualifiées. Elle porte sur le marché du travail grec. Il s'agit également d'un test de correspondance avec deux profils, qui se focalise sur les discriminations à l'encontre des gays dont l'orientation sexuelle est signalée au travers d'une expérience bénévole passée dans une association homosexuelle athénienne. Les données ont été collectées en 2007 et portent sur 1714 offres d'emploi. L'étude conclut à des différences très fortes de traitement entre les candidats gays et non gays, dans les chances d'être invité à un entretien d'embauche. En revanche, elle ne met pas évidence des différences dans les salaires offerts entre les deux types de candidats. La collecte des données a été prolongée de septembre 2007 à juillet 2008 pour aborder les discriminations à l'encontre des lesbiennes et a donné lieu à une publication séparée dans *Feminist Economist* (Drydakis, 2011). Comme dans l'étude précédente, l'orientation sexuelle est signalée au travers d'un engagement bénévole passé au sein de l'association homosexuelle athénienne. Les résultats mettent en évidence une forte discrimination à l'encontre des lesbiennes dans l'accès à l'emploi et, de façon moins prononcée, dans les salaires proposés.

Comme celle de Tilcsik (2011), l'étude de Bailey et al. (2013) est multi-site et de grand format. Quatre villes américaines sont testées : Chicago, Dallas, Philadelphie et San Francisco. Le protocole est proche de celui de Weichselbaumer (2003). Quatre candidats répondent à des offres d'emploi publiées entre mars et mai 2010, pour une large variété de professions peu spécialisées. Ils se distinguent par leur sexe et leur orientation sexuelle signalée par le fait d'avoir occupé ou non une position de direction dans une association gay ou lesbienne à l'université. Pour chaque offre, trois candidatures sont envoyées, dont une seule signale une orientation homosexuelle. Au total, les auteurs ont répondu à 1536 offres et ont envoyé 4608 candidatures, soit 384 offres d'emploi par ville. Les conclusions vont dans le sens de certains des résultats mis en évidence par Tilcsik (2011) et contredisent celles des études précédentes : aucune discrimination n'est mise en évidence dans chacune des quatre villes. A San Francisco, les auteurs trouvent même une discrimination inverse en faveur des lesbiennes, qu'ils qualifient cependant d'« aberration statistique ».

La même année, en 2010, Ahmed et al. (2013) achevait la collecte des données de leur testing sur la Suède. Cette étude se distingue des précédentes sur plusieurs aspects. Une première originalité est de couvrir une dizaine de professions, plus ou moins féminisées, permettant aux auteurs de questionner l'influence de l'environnement professionnel sur les déterminants des discriminations selon l'orientation sexuelle. Une autre originalité est d'envoyer uniquement un candidat pour chaque offre, déterminé par tirage au sort dans un réservoir de candidats. Une troisième singularité est de signaler l'orientation sexuelle de trois manières différentes : i) dans la lettre de motivation sous la

forme d'une petite phrase du type « pendant mon temps libre, je suis heureux de passer du temps avec mon mari » ; ii) en ajoutant également un signal d'engagement associatif dans le CV, au sein de la fédération suédoise pour les droits des LGBTI ; iii) en ajoutant aussi un signal supplémentaire de participation à l'organisation du Pride Festival de Stockholm. Le test est de grand format, avec 3996 offres d'emploi couvertes et autant de candidatures envoyées, entre août 2010 et janvier 2011. L'étude conclut à des discriminations selon l'orientation sexuelle, à la fois à l'encontre des gays et des lesbiennes. Elle met en évidence, pour une profession donnée, une relation entre la discrimination à l'encontre des gays et la part des hommes dans cette profession.

Ces études successives suggèrent progressivement l'idée d'un hiatus entre la situation des Etats-Unis et celle de différents pays d'Europe. Une nouvelle étude consacrée à Chypre confirmera cette impression (Drydakis, 2014). Le protocole est proche de celui des travaux précédents de Drydakis où l'orientation sexuelle est signalée au travers d'un engagement associatif passé dans une organisation pro-gay, ici une association homosexuelle chypriote. Il couvre à la fois les hommes et les femmes avec un nombre total de 2263 offres exploitables auxquelles il a été répondu en janvier 2011 et janvier 2012. L'étude montre une intensité inégalée de discrimination à l'encontre des gays, tant en termes absolus que relatifs, avec un rapport de chance de 3,7 pour les hommes et de 4,8 pour les femmes (les femmes sans signal particulier d'orientation sexuelle ont un taux d'accès à un entretien d'embauche de 49,5 % contre 11,1 % pour les femmes signalant leur homosexualité). Cette étude explore aussi les causes des discriminations en raison de l'orientation sexuelle. Le fait d'ajouter des indications de qualité sur les CV des candidats augmente pas ou peu les chances d'accès à un entretien d'embauche. Ces discriminations seraient donc liées principalement à des phénomènes d'aversion pure, à la Becker, et non à des discriminations par l'information, à la Arrow-Phelps.

Par la suite, les études qui vont être réalisées en Europe ne vont pas conclure de façon systématique à la présence de discriminations selon l'orientation sexuelle. Ainsi, Pattachini *et al.* (2015) couvre deux villes italiennes, Rome et Milan, et sept professions plus ou moins qualifiées. Comme dans la plupart des études précédentes, l'orientation sexuelle y est suggérée par une participation antérieure à une association pro-gay. La collecte des données s'est achevée en février 2012 et a consisté à envoyer quatre candidatures fictives en réponse à 531 offres, 336 à Milan et 195 à Rome. L'étude met en évidence une discrimination à l'encontre des gays mais ne trouve pas de discrimination significative à l'encontre des lesbiennes.

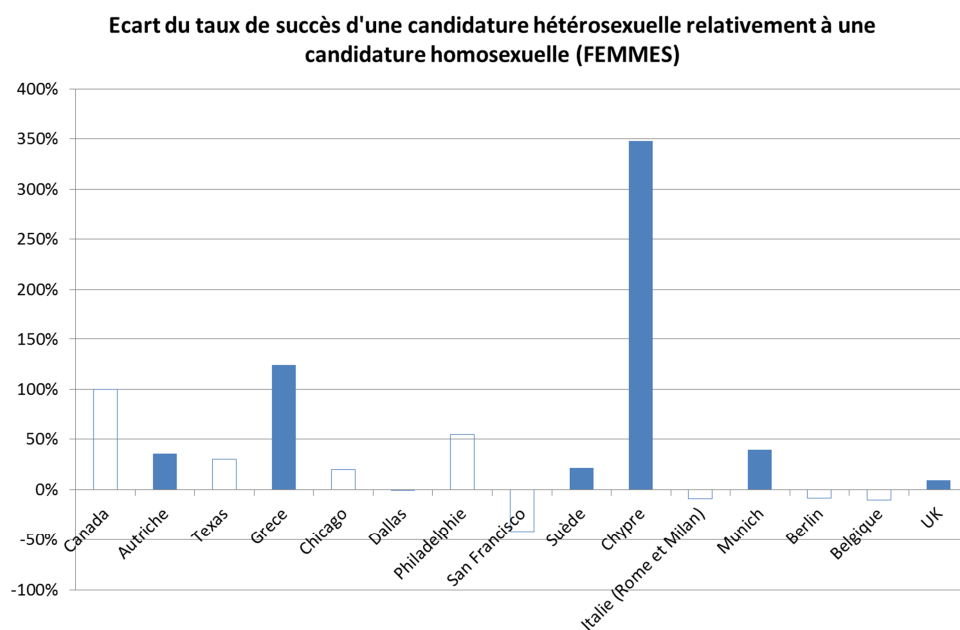
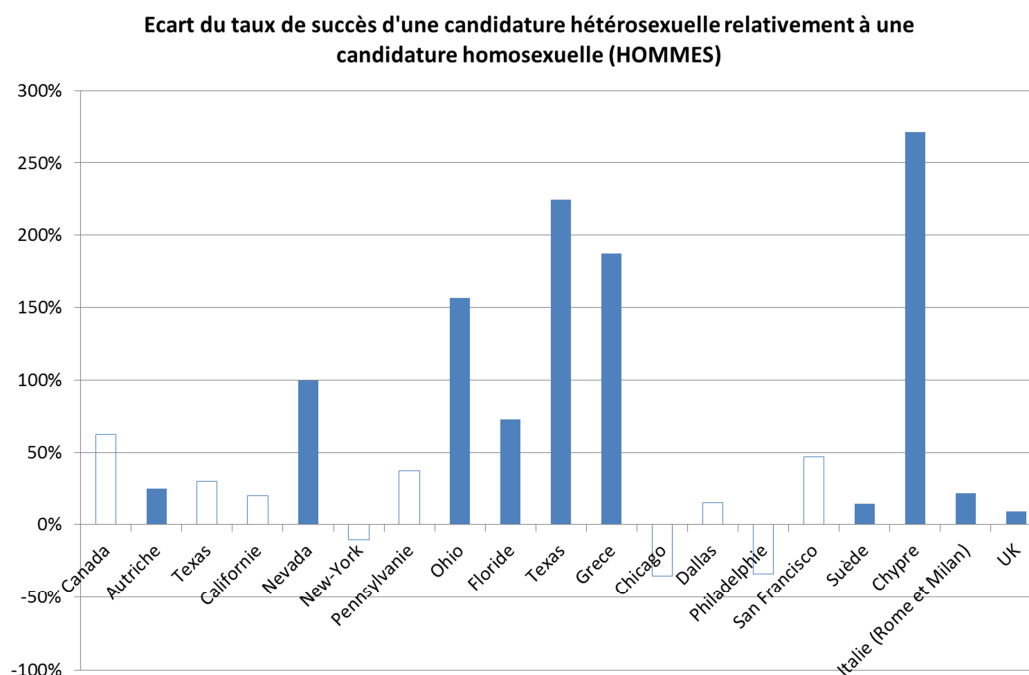
Weichselbaumer (2015) examine l'effet croisé du statut marital et de l'orientation sexuelle en Allemagne sur la base d'un protocole à quatre profils où l'orientation sexuelle est signalée par la participation à une association gay, ici le *Lesben und Schwulenverband in Deutschland*. Comme dans Adam (1981) et Ahmed *et al.* (2013), pour éviter tout risque de détection, une réponse unique est envoyée à chaque offre. L'étude couvre au total 1066 offres, dont 682 à Munich et 384 à Berlin. La collecte des données s'est étendue de mai 2011 à août 2012. Les professions testées sont celles de comptables et d'assistants administratifs. L'auteure montre que les lesbiennes sont discriminées à Munich, qu'elles soient mariées ou non, tandis qu'elles ne le sont pas à Berlin.

L'étude de Baert (2014) porte sur la Belgique et s'intéresse également à l'effet du statut marital sur les discriminations selon l'orientation sexuelle à l'encontre des femmes, tout en intégrant dans l'analyse l'effet de l'âge, comme l'avait fait Petit (2007) pour les discriminations selon le sexe. Il travaille sur la base d'un ensemble de 12 profils de candidates qui diffèrent selon leur âge, leur statut marital et leur orientation sexuelle. Contrairement à de nombreuses autres études, cette dernière est signalée par une indication explicite du type « mariée avec Julie van Damme ». Ces profils de candidats sont envoyés en réponse à une sélection de 576 offres d'emploi publiées en Flandres entre octobre 2012 et mars 2013, correspondant à six professions différentes. Le design retenu pour l'expérience est d'envoyer un seul candidat par offre, comme dans Adam (1981), Ahmed *et al.* (2013), et Weichselbaumer (2015). Le résultat principal est que les lesbiennes ne sont pas victimes de discrimination à l'embauche. L'étude met même en évidence une pénalité statistiquement significative pour les hétérosexuelles dès lors que l'on se focalise sur les femmes jeunes. L'interprétation de l'auteure met en jeu la probabilité de maternité, moins forte pour les homosexuelles, et ses effets sur la productivité espérée.

Le cas du Royaume-Uni est couvert par l'étude de Drydakis (2016) qui s'appuie sur un réseau d'étudiants volontaires pour réaliser une expérience singulière. Le protocole consiste à solliciter des étudiants volontaires pour collecter leurs CV réels dont certains mentionnent une expérience dans une association pro-gay. Il s'agit alors d'apparier ces CV pro-gay avec des CV équivalents, qui mentionnent une expérience dans une association de protection des droits de l'homme. Dans douze universités différentes, 6 paires de CV sont ainsi appariés, soit 144 profils de jeunes demandeurs d'emploi. Entre février et avril 2013, les couples de CV ainsi constitués ont été envoyés en réponse à 5549 offres d'emploi. L'étude met en évidence des discriminations statistiquement significatives, à la fois à l'encontre des hommes et des femmes homosexuelles et analyse les déterminants de ces différences de traitement. Elle met par exemple en évidence un lien positif entre les discriminations à l'encontre des gays et la proportion d'hommes dans les entreprises.

Au total, les résultats paraissent contrastés selon les études. Pour les hommes, les tests concluent à une discrimination dans 10 territoires sur les 19 où des testing ont été réalisés. Pour les femmes, les tests concluent à une discrimination dans 6 territoires sur les 15 où des testing ont été conduits. Le graphique 1 présente les écarts relatifs des taux de succès entre le candidat présumé hétérosexuel et le candidat présumé homosexuel dans l'ensemble des territoires testés.

Graphique 1. Les résultats des 13 études par testing sur les discriminations dans l'accès à l'emploi à l'encontre des homosexuels, sur 24 territoires



Lecture : Les études sont classées par ordre chronologique de date de fin de collecte des données. Le graphique donne l'écart relatif de taux de succès suite à une candidature pour un emploi, entre un candidat présumé hétérosexuel et un candidat présumé homosexuel. Par exemple, 100 % signifie que le taux de succès du candidat hétérosexuel est le double de celui du candidat homosexuel. Les histogrammes vides correspondent à des coefficients non significatifs.

2. Collecte des données

Les données utilisées dans cette étude sont expérimentales. Elles ont été construites en utilisant la méthode du *testing* sur CV qui est désormais bien connue (cf. Riach et Rich, 2002, pour une description détaillée). L'objectif est de pouvoir examiner l'existence de pratiques discriminatoires en raison du sexe, de l'origine, de la réputation du lieu de résidence et de l'orientation sexuelle dans l'accès à un entretien d'embauche.

L'expérience a consisté à répondre à 653 offres d'emploi émanant d'établissements privés et publics, en envoyant cinq réponses pour chaque offre, soit 3265 candidatures (5x653). Les annonces correspondent à deux professions qui existent à la fois dans le secteur privé et dans la fonction publique. La collecte des données a eu lieu entre août 2017 et février 2018. 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 peut se manifester dès la sélection des candidatures écrites qui feront l'objet d'un entretien. Les candidatures écrites sont par ailleurs dépourvues de photographie. Deuxièmement, la procédure de collecte des données est allégée, de sorte qu'en un temps donné, de l'ordre de six mois ici, nous sommes en mesure de constituer un échantillon de taille plus conséquente (plus de 650 offres d'emplois testées).

L'absence de discrimination au stade de l'accès à un entretien ne constitue pas la preuve d'une absence de discrimination dans la suite du processus d'embauche, il est possible que le candidat soit discriminé à l'issue de l'entretien et notre protocole ne permet pas d'en rendre compte. Pour autant, des discriminations dès l'accès à un entretien mettent en lumière l'existence de pratiques discriminatoire dans le processus de recrutement que nous sommes en mesure d'identifier.

Choix de deux professions en tension

La méthodologie du test de discrimination, particulièrement lourde à mettre en œuvre, ne permet pas d'examiner de façon exhaustive toutes les professions. Une sélection doit être opérée. Le choix a été fait de retenir des professions en tension, présentes à la fois dans la fonction publique et dans le secteur privé. Nous avons retenu des professions pour lesquelles l'effectif des chômeurs et le nombre d'offres d'emploi sont importants. Retenir une profession dont les effectifs sont importants parmi les

demandeurs d'emploi permet de limiter la probabilité de détection lorsque l'on envoie simultanément un grand nombre de CV. Choisir une profession en tension permet de limiter le nombre de refus des employeurs, indépendamment de toute discrimination. Cette précaution méthodologique s'avère particulièrement utile dans un contexte de faible croissance économique. Néanmoins, les taux de réponse élevés des candidats à l'embauche dans une profession en tension ont une contrepartie du point de vue des discriminations : l'accès à l'emploi est moins sélectif et il est donc plus difficile d'observer des discriminations à l'embauche pour ce type de profession. Nous nous plaçons donc volontairement dans un contexte qui devrait minorer les discriminations à l'embauche.

Sur cette base, nous avons choisi de tester deux des trois professions examinées deux ans auparavant dans le testing de Bunel *et al* (2016) : les responsables administratifs (de catégorie A dans la fonction publique) et les aides-soignants (catégorie C). Des statistiques relatives à ces deux professions dans l'ensemble de la population sont reportées dans l'Annexe 1. En contrepartie de cette restriction du nombre de professions testées, nous avons augmenté le nombre de critères de discrimination examinés.

CV parfaitement similaires et crédibles

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, le sexe, la réputation du lieu de résidence ou le signal de l'orientation sexuelle). En particulier, ces candidatures sont similaires en termes de diplômes, de parcours professionnel, d'expériences antérieures. Ces candidatures sont par ailleurs crédibles, réalistes et pertinentes sur les professions ciblées.

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 différentes⁵ ; depuis plus de deux ans, ils travaillent et résident dans le même département que celui de l'offre d'emploi sur laquelle il candidate. Les loisirs des candidats sont également différents, sans excès d'originalité, et impersonnels (sport, cinéma, lecture, musique, etc.). Des lettres de motivation succinctes accompagnant le CV étaient également formulés de façon différente, mais sans singularité. Une adresse postale, un numéro de téléphone portable et une adresse électronique ont été attribués à chaque candidat.

⁵ Les villes de province dans lesquelles les candidats ont effectué leur formation et débuté leur carrière sont Bourges, Dijon, Evreux, Le Mans, Lyon, Poitiers et Reims.

Caractéristiques individuelles distinctives des cinq candidats fictifs

Pour chacune des deux professions testées (responsable administratif et aide-soignant), cinq CV de candidats à l'emploi parfaitement similaires ont été construits de toutes pièces. Ils se distinguent deux à deux uniquement par leur sexe, leur origine, la réputation de leur lieu de résidence et un signal d'orientation sexuelle qui apparaissent explicitement dans leur candidature. Ces cinq candidats ont les caractéristiques distinctives suivantes. Le premier candidat fictif est de sexe modal dans la profession testée, porte un prénom et un nom à consonance française et réside dans un quartier de réputation neutre (candidat de référence). Le deuxième candidat se distingue du candidat de référence par la mention dans son CV de sa participation à l'organisation des Gay Games de Paris en août 2018.⁶ Le troisième candidat se distingue du candidat de référence par la consonance maghrébine de son prénom et de son nom. Le quatrième candidat réside quant à lui dans un quartier politique de la ville (QPV). Enfin, le cinquième candidat fictif se distingue du candidat de référence par son seul sexe.

Le candidat de référence, le candidat d'origine maghrébine et celui résidant en QPV sont commun à la campagne de testing de Bunel *et al.* (2016).

Nous reportons dans le Tableau 2 les caractéristiques individuelles des cinq candidats selon la profession testée.

Tableau 2 : Caractéristiques individuelles des cinq candidats fictifs dans chaque profession

	Responsable administratif (catégorie A)	Aide-soignant (catégorie C)
Sexe modal dans la profession	Homme	Femme
Identités	Guillaume Petit (référence) Sébastien Dupuy (Gay Games) Mounir Mehdaoui Nicolas Faure (QPV) Audrey Moreau	Emilie Boyer (référence) Stéphanie Fournier (Gay Games) Jamila Benchargui Julie Durand (QPV) Jonathan Dubois
Age et situation familiale	31 ou 32 ou 33 ans, célibataire, sans enfant	
Qualifications	Master Comptabilité, Contrôle, Audit	Diplôme d'Etat d'aide-soignante
Emploi actuel (CDI dans le département de l'annonce testée)	Responsable administratif 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 leur sexe, d'un signal d'orientation sexuelle, de la consonance de leur prénom et nom ou de la réputation de leur lieu de résidence, les cinq candidats fictifs sont similaires. Ils sont de nationalité française, d'âge comparable (entre 31 et 33 ans), tous célibataires, sans enfant. Ils

⁶ <https://www.paris2018.com/fr/gay-games/>

Les Gay Games sont un événement sportif et culturel ouverts à toutes et à tous bien qu'initialement destinés aux athlètes, artistes et musiciens lesbiens, homosexuels, bisexuels, transgenres et intersexes (LGBTI). Créés en 1982, les Gay Games se déroulent tous les quatre ans, comme les jeux olympiques.

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. Enfin, les cinq candidats fictifs résident dans le même département que celui du poste à pourvoir. Des exemples de lieux de résidence du candidat de référence et du candidat QPV, selon le département de l'offre testée sont reportés dans le Tableau 3. Nous présentons dans l'Annexe 2 les CV fictifs des cinq aides-soignants envoyés en réponses aux offres localisées dans Paris *intramuros*.

Tableau 3 : Exemples de lieux de résidence du candidat de référence et du candidat QPV, selon le département de l'offre d'emploi testée

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

Permutation régulière des CV, envoi aux mêmes offres

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

Collecte des offres d'emploi et champ du testing

Plusieurs sites Internet ont quotidiennement été prospectés pour collecter les offres d'emploi : Publidia, Emploi FHF, RDV Emploi public, Emploi collectivité, La gazette des communes, Emploi

public, Bourse interministérielle de l'emploi public (Biep), Cap territorial, Emploi aphp, Staff santé, Staff social, Emploi soignant, Pôle Emploi.

Pour les deux professions, les cinq candidats fictifs répondent à des offres d'emploi en CDD ou CDI dans le secteur privé et des offres d'emploi de contractuel dans les trois fonctions publiques. Pour la profession de responsable administratif, nous avons construit un jeu supplémentaire de candidatures, dans lesquelles une caractéristique est ajoutée : les cinq candidats, actuellement en CDI dans le secteur privé, mentionnent avoir réussi en 2016 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 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 fin août 2017 et mi-février 2018.

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 avant la fin de la campagne de testing.

Effets pouvant être mis en évidence

En comparant l'accès aux entretiens d'embauche que confèrent les mêmes recruteurs aux cinq candidats fictifs considérés deux à deux, nous sommes en mesure d'examiner l'existence de discriminations liées au sexe, à l'origine, à la réputation du lieu de résidence ou encore à un signal d'orientation sexuel. Nous précisons ces comparaisons possibles dans le Tableau 4.

Tableau 4 : Discriminations dans l'accès à un entretien d'embauche pouvant être mises en évidence

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

Taille et composition de l'échantillon

Au total 653 offres d'emploi émanant d'établissements distincts ont été testées. Cela correspond à l'envoi de 3265 candidatures (5x653). Nous présentons la composition de l'échantillon des offres testées dans le Tableau 5.

Tableau 5 : Composition de l'échantillon des offres d'emploi testées

	Responsable administratif	Aide-soignante
Nombre d'offres	386	267
Secteur privé	58%	71,5%
Fonction publique	42%	28,5%
Dont		
FPE	35%	2,6%
FPH	5,5%	43,4%
FPT	59,5%	54%

Source : Testing DESPERADO 2 (TEPP-CNRS).

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

Lecture : au total, 386 offres d'emploi de responsable administrative ont été testées, ce qui correspond à l'envoi de 1930 candidatures (386x5). 58% de ces offres concernent des emplois offerts dans le secteur privé et 42% des emplois dans la fonction publique. Les offres d'emploi dans le secteur public concernent pour 35% d'entre elles la Fonction Publique d'Etat, 5,5% la Fonction Publique Hospitalière et 59,5% la Fonction Publique Territoriale.

La quasi-totalité des offres de responsable administratif testées dans la Fonction Publique Territoriale sont ouvertes à des titulaires et des contractuels. Nous utilisons ici le fait que pour ces recrutements par voie de concours, dans la Fonction Publique Territoriale, ce sont les recruteurs qui sélectionnent en dernier recours les candidats à l'emploi.

3. Résultats des tests

Dans la plupart des cas, les offreurs ne répondent pas à toutes les sollicitations qu'ils reçoivent, à l'étape même de la première prise de contact. Seulement 31% des offres de responsables administratifs ont fait l'objet d'une réponse positive à au moins l'un des 5 candidats fictifs, contre 74% pour les aides-soignantes. Ces proportions sont plus fortes dans la fonction publique que dans le privé pour les responsables administratifs (37%), et elles sont comparables dans les deux secteurs pour les aides-soignantes.

Lorsqu'au moins une réponse positive a été donnée, les employeurs du privé apparaissent plus fortement sélectifs pour les responsables administratifs : 47% d'entre eux ne contactent qu'un seul des 5 candidats; contre 11 % dans la fonction publique. Pour les aides-soignantes, ce sont les employeurs du public qui apparaissent les plus sélectifs : 30% d'entre eux ne contactent qu'un seul des 5 candidats; contre 15 % dans le privé.

Les employeurs sont donc sélectifs dans le privé et dans la fonction publique : ils contactent rarement les 5 candidats fictifs. Les candidatures étant similaires à l'exception de l'origine, du lieu de résidence, du sexe et du signal d'orientation sexuelle, ce choix devrait être aléatoire en l'absence de

discrimination et globalement, sur un grand nombre d'offres, les 5 candidats devraient avoir des taux d'accès comparables aux entretiens.

Globalement, les taux de réponse des candidates aides-soignantes sont plus élevés (entre 41 et 54% selon le candidat), que ceux des responsables administratifs (entre 10 et 28%). En outre, les candidats fictifs ont des taux de réponse plus élevés dans la fonction publique que dans le privé pour les responsables administratifs (simple au double voire au triple selon les candidats). Les taux de réponse des aides-soignantes sont en revanche un peu plus élevés dans le privé que dans la fonction publique (tableau 6).

Tableau 6 : Taux de réponse des candidats à l'emploi

	Responsable administratif	Aide soignante
Secteur privé		
Candidat de référence	10,7	52,3
Candidat vivant en QPV	13,0	53,4
Candidat d'origine maghrébine	9,8	41,8
Candidat au sexe non modal	17,0	54,4
Candidat signalant une orientation sexuelle	10,3	50,7
Fonction Publique		
Candidat de référence	28,2	44,7
Candidat vivant en QPV	27,6	44,7
Candidat d'origine maghrébine	25,1	39,4
Candidat au sexe non modal	27,6	53,9
Candidat signalant une orientation sexuelle	25,7	44,7

Source : Testing DESPERADO 2 (TEPP-CNRS).

Nous nous intéressons aux écarts de taux de réponse relativement au candidat de référence. En l'absence de discrimination, ces écarts devraient être nuls. Globalement, les données du tableau 6 semblent indiquer que les écarts dans les taux de réponse sont de faible ampleur suivant le type de candidature, avec toutefois une situation un peu plus défavorable pour les maghrébins présumés, en particulier dans le privé. Dans le tableau 7, nous testons de façon systématique les écarts de chaque profil de candidats relativement au candidat de référence. Il apparaît qu'aucune discrimination statistiquement significative ne peut être établie dans la fonction publique, considérée dans son ensemble, malgré le fait que le taux de succès du candidat maghrébin soit inférieur à celui du candidat de référence dans les deux professions.

C'est en ventilant les résultats selon les trois versants de la fonction publique, que l'on fait apparaître des discriminations significatives selon l'origine, pour le responsable administratif dans la fonction publique territoriale et pour l'aide-soignante dans la fonction publique hospitalière. Aucune discrimination n'est trouvée dans la fonction publique d'Etat où l'on constate au contraire un effet positif pour les habitants des quartiers politiques de la ville.

Tableau 7 : Taux de réponse, par profil et domaine d'emploi

Population	Référence	Maghrébin	ZUS	Sexe non modal	Gay
<i>Public (N=239)</i>					
Proportion (en %)	33,9	30,1	33,5	36,4	32,2
Ecart		-3,8	-0,4	2,5	-1,7
Probabilité		0,128	0,842	0,344	0,466
<i>Public Responsable administratif (N=163)</i>					
Proportion (en %)	28,2	25,2	27,6	27,6	25,8
Ecart		-3,0	-0,6	-0,6	-2,4
Probabilité		0,277	0,782	0,809	0,249
<i>Public R-A, FPE (N=57)</i>					
Proportion (en %)	12,3	14,0	17,5	12,3	8,8
Ecart		1,7	5,2*	0,0	-3,5
Probabilité		0,568	0,083	1,000	0,159
<i>Public R-A, FPT (N=97)</i>					
Proportion (en %)	39,2	32,0	35,1	38,1	36,1
Ecart		-7,2*	-4,1	-1,1	-3,1
Probabilité		0,090	0,208	0,798	0,320
<i>Public, aide-soignante (N=76)</i>					
Proportion (en %)	46,1	40,8	46,1	55,3	46,1
Ecart		-5,3	0,0	9,2	0,0
Probabilité		0,288	1,000	0,146	1,000
<i>Public, A-S, FPH (N=33)</i>					
Proportion (en %)	33,3	21,2	36,4	51,5	36,4
Ecart		-12,1	3,1	18,2	3,1
Probabilité		0,103	0,712	0,110	0,744
<i>Public, A-S, FPT (N=41)</i>					
Proportion (en %)	56,1	56,1	53,7	58,5	56,1
Ecart		0,0	-2,4	2,4	0,0
Probabilité		1,000	0,660	0,743	1,000
<i>Privé (N=414)</i>					
Proportion (en %)	30,0	24,6	31,6	34,3	29,0
Ecart		-5,4***	1,6	4,3**	-1,0
Probabilité		0,006	0,413	0,047	0,628
<i>Privé, R-A (N=223)</i>					
Proportion (en %)	10,8	9,9	13,0	17,0	10,3
Ecart		-0,9	2,2	6,2**	-0,5
Probabilité		0,618	0,354	0,019	0,848
<i>Privé, A-S (N=191)</i>					
Proportion (en %)	52,4	41,9	53,4	54,5	50,8
Ecart		-10,5***	1,0	2,1	-1,6
Probabilité		0,004	0,764	0,557	0,641

Source : Testing DESPERADO 2 (TEPP-CNRS).

R-A : responsable administratif ; AS : aide-soignante ; FPE : fonction publique d'Etat , FPH : fonction publique hospitalière ; FPT : fonction publique territoriale.

Dans le secteur privé en revanche, on relève des discriminations significatives à l'encontre des personnes qui signalent une origine maghrébine par leur patronyme, au niveau global et au niveau des aides-soignantes uniquement. On relève également une discrimination inversée pour les personnes de sexe non modales. Une femme candidate à un poste de responsable administratif verra ses chances augmentée relativement à un homme.

4. Confirmation économétrique

Il est nécessaire de confirmer ces résultats par une analyse économétrique. Dans l'expérimentation, les caractéristiques des candidats sont entièrement contrôlées mais il n'en va pas de même de celles des offres et des offreurs. L'estimation d'un modèle permet de vérifier si les résultats ne sont pas dus à des effets de composition liés aux caractéristiques des annonces. C'est ce qui est réalisé dans le tableau 8 qui donne les résultats d'estimation de modèles linéaires en probabilité.

L'estimation explique la probabilité d'obtenir une réponse positive lors d'une candidature à une offre d'emploi. Les variables d'intérêt sont les différents profils de candidats, relativement au candidat de référence. Nous introduisons de nombreux termes d'interaction pour être en mesure de repérer des discriminations localisées sur certains types d'emploi et pour certains domaines d'activité. Les modèles sont estimés avec un effet fixe de localisation (département de localisation de l'offre, et donc de résidence des cinq candidats) de façon à contrôler des différences spatiales dans les écarts de réponses. Les écarts-types sont clustérisés au niveau de l'offre d'emploi.

Dans le premier modèle, qui porte sur les annonces de responsables administratifs, les seuls termes en interaction significatifs concernent le profil de candidature de sexe non modal, dans la fonction publique hospitalière et dans la fonction publique d'Etat. Les coefficients annulent exactement celui du candidat de sexe non modal, sans interaction, dont le coefficient est 0,063. Toutes choses égales par ailleurs, les candidats de sexe non modal, qui sont ici des femmes, ont un supplément de chance d'accéder à l'emploi privé et à un emploi dans la fonction public territoriale.

Dans le deuxième modèle, sur les aides-soignantes, les termes d'interaction significatifs sont ceux qui portent sur les candidats présumés maghrébins. La pénalité subie par ces candidats globalement est annulée uniquement dans la fonction publique d'Etat. Elle est donc active dans la fonction publique hospitalière et dans la fonction publique territoriale.

Par rapport aux résultats précédents, sur les tests statistiques, plusieurs résultats sont confirmés mais d'autres ne le sont pas. On ne retrouve pas l'effet positif du fait d'habiter en QPV pour accéder à un emploi de la fonction publique d'Etat. Le candidat maghrébin n'apparaît pas discriminé dans la fonction publique territoriale pour des postes de responsables administratifs, mais il l'est pour des postes d'aide-soignante.

**Tableau 8 : Estimation des taux de réponses non négatives
par un modèle linéaire en probabilité**

Variables	(1) Responsable administratif		(2) Aide-soignante	
	coef	t-test	coef	t-test
Candidature : référence	Ref		Ref	
Candidature : maghrébin	-0.009	(-0.50)	-0.105***	(-2.92)
Candidature : ZUS	0.022	(0.92)	0.010	(0.30)
Candidature : sexe non modal	0.063**	(2.34)	0.021	(0.58)
Candidature : gay	-0.004	(-0.19)	-0.016	(-0.46)
Emploi : privé A	Ref		Ref	
Emploi : privé C				
Emploi : public A fonction d'Etat	0.047	(0.93)		
Emploi : public C fonction d'Etat			0.009	(0.02)
Emploi : public A fonction hospitalière	-0.015	(-0.13)		
Emploi : public C fonction hospitalière			-0.204**	(-2.08)
Emploi : public A fonction territoriale	0.265***	(4.70)		
Emploi : public C fonction territoriale			-0.011	(-0.13)
Candidature : référence * Public fonction d'Etat	Ref		Ref	
Candidature : maghrébin * Public fonction d'Etat	0.027	(0.75)	0.105***	(2.92)
Candidature : ZUS * Public fonction d'Etat	0.030	(0.79)	-0.010	(-0.30)
Candidature : sexe non modal * Public fonction d'Etat	-0.063*	(-1.71)	-0.021	(-0.58)
Candidature : gay * Public fonction d'Etat	-0.031	(-0.90)	-0.484	(-1.35)
Candidature : référence * Public fonction hospitalière	Ref		Ref	
Candidature : maghrébin * Public fonction hospitalière	0.120	(1.12)	-0.017	(-0.20)
Candidature : ZUS * Public fonction hospitalière	-0.022	(-0.92)	0.020	(0.22)
Candidature : sexe non modal * Public fonction hospitalière	-0.063**	(-2.34)	0.161	(1.39)
Candidature : gay * Public fonction hospitalière	0.116	(1.07)	0.046	(0.47)
Candidature : référence * Public fonction territoriale	Ref		Ref	
Candidature : maghrébin * Public fonction territoriale	-0.063	(-1.38)	0.105	(1.33)
Candidature : ZUS * Public fonction territoriale	-0.064	(-1.57)	-0.035	(-0.53)
Candidature : sexe non modal * Public fonction territoriale	-0.073	(-1.51)	0.003	(0.04)
Candidature : gay * Public fonction territoriale	-0.026	(-0.68)	0.016	(0.20)
Disponible immédiatement	-0.057	(-1.24)	0.038	(0.66)
Sexe du recruteur : femme	0.018	(0.55)	0.292***	(5.79)
Département : 75	Ref		Ref	
Département : 77	0.046	(0.51)	0.129	(1.47)
Département : 78	0.175***	(2.62)	0.114	(1.49)
Département : 91	0.025	(0.45)	-0.019	(-0.24)
Département : 92	-0.016	(-0.42)	0.032	(0.45)
Département : 93	0.132*	(1.89)	0.011	(0.12)
Département : 94	0.225***	(3.25)	0.099	(1.11)
Département : 95	0.039	(0.69)	0.019	(0.17)
Constante	0.056*	(1.73)	0.282***	(4.24)
Nombre d'observations	1,930		1,335	
Nombres d'emplois	386		267	
R ²	0.117		0.112	

Source : Testing DESPERADO 2 (TEPP-CNRS).

Note : les écarts-types sont clustérisés au niveau de l'emploi. Les seuils de significativité retenus sont de 1% (*), 5% (**) et 10% (***).

5. Discriminations selon l'orientation sexuelle : approfondissements

Nous trouvons donc des preuves empiriques de l'existence de discrimination dans l'accès à l'emploi dans les domaines suivants : à l'encontre du candidat maghrébin dans la fonction publique territoriale pour des postes de responsables administratifs (écart de 7,2 points de %, significatif au seuil de 10%) ; à l'encontre du candidat maghrébin dans la fonction publique hospitalière parmi les aides-soignantes (écart de 12,1 points à la limite de la significativité à 10 %) et dans le privé (écart de 10,5 points de %, significatif au seuil de 1%) ; en faveur du candidat de sexe non modal (femme), parmi les responsables administratifs dans le secteur privé (écart de 6,2 points de %, significatif au seuil de 5%) ; et en faveur du candidat résidant en QPV dans la fonction publique d'Etat, pour des postes de responsables administratifs (écart de 5,2 points de %, significatif au seuil de 10%).

En revanche, nous ne mettons pas en évidence de discriminations liées à l'orientation sexuelle pour les candidats qui suggèrent leur orientation homosexuelle par la participation à l'organisation des Gay Games. Le nombre de réponses positives est plus faible dans chaque profession pour les candidats homosexuels mais la différence n'est jamais statistiquement significative, ni pour un homme (responsable administratif), ni pour une femme (aide-soignante). Ce résultat ne prouve pas que ces discriminations n'existent pas dans l'accès à l'emploi. Il montre seulement que nous ne les avons pas détectées.

Nous avons approfondi l'analyse dans plusieurs directions pour tenter de vérifier l'absence de comportement discriminatoire selon l'orientation sexuelle. Des différences de traitement apparaissent à l'encontre du candidat signalant son orientation sexuelle à travers sa participation à l'organisation des Gay Games. Le nombre total de contacts de la part des employeurs est plus faible pour les candidats homosexuels.⁷ L'écart est significatif à 5% pour les aides-soignantes. Le candidat présumé homosexuel reçoit en moyenne 1,71 contact par réponse positive alors que ce chiffre est de 1,92 pour le candidat de référence. Toutefois, cet écart n'est significatif que dans le privé.

Nous avons également constaté que le temps de réponse, suite à l'envoi de la candidature, était en moyenne plus élevé pour le candidat homosexuel : 14,5 jours contre 10,9 pour le candidat de référence, dans le public. Il s'agit là d'une différence significative.

Nous trouvons donc des différences de traitement dans le processus de sélection des candidatures même si, *in fine*, ces différences ne se traduisent pas dans un écart significatif de taux de réponse à l'encontre des candidats présumés homosexuels. Plusieurs éléments d'explication peuvent être avancés. Une première hypothèse est que nous avons fait le choix d'un signal faible pour suggérer l'orientation sexuelle, en faisant le choix de retenir une participation à l'organisation des Gay Games.

Une deuxième hypothèse met en jeu des facteurs modérateurs des discriminations selon l'orientation sexuelle. Pour les femmes, l'anticipation par le recruteur d'une moindre probabilité de maternité d'une

⁷ Nous comparons ici le nombre de rappels par courriel ou sur la messagerie téléphonique d'un candidat fictif par un même recruteur intéressé par la candidature, sachant qu'aucune suite n'est jamais donnée à ces contacts.

lesbienne relativement à une femme hétérosexuelle, pourrait compenser la discrimination liée à l'orientation sexuelle (Baert, 2014). Pour les hommes, nous avons testé la profession de responsable administratif où le sexe modal est masculin, mais où les femmes sont très présentes, de sorte que les stéréotypes de genre y sont peut-être moins prégnants que dans d'autres univers professionnels (Drydakis, 2015). Enfin, il est possible que les discriminations liées à l'orientation sexuelles s'exercent davantage au stade de l'entretien lui-même, voire dans le déroulement de la carrière. Or notre protocole ne nous permet d'examiner que l'accès à un entretien.

6. L'évolution des discriminations depuis 2015.

Le protocole de collecte de données a consisté à répliquer en partie celui d'un testing antérieur que nous avons réalisé deux ans plus tôt. Pour trois des cinq profils de candidats, les deux professions testées sont les mêmes. La première collecte des données a eu lieu entre octobre 2015 et avril 2016 (Bunel et al. 2017), soit deux ans environ avant la deuxième collecte qui a eu lieu entre septembre 2017 et mars 2018. Les trois profils communs sont le candidat qui signale une origine maghrébine par son patronyme, le candidat qui réside dans un quartier de la politique de la ville et le candidat de référence. Toutes les autres caractéristiques individuelles des individus fictifs figurant dans leur CV sont également semblables dans les deux campagnes de testing (âge, diplôme, expérience, parcours, etc.). Nous avons donc construit des observations qui permettent donc pour la première fois de suivre dans le temps l'évolution des discriminations. En outre, les échantillons sont de même tailles dans les deux campagnes de collecte des données. Les taux de réponse ont donc *a priori* la même précision statistique.

Le tableau 9 donne les résultats de cette comparaison dans le temps, pour l'ensemble des annonces puis de façon séparée pour les responsables administratifs et les aides-soignantes, en distinguant selon les trois versants de la fonction publique. Globalement, lorsque l'on mélange toutes les annonces, on constate dans le tableau 9-A que les discriminations qui étaient détectées en 2015-2016 ne le sont plus en 2017-2018. Il n'y a plus de différence statistiquement significative alors que le nombre d'observations est resté comparable. Il y a donc bien eu réduction des discriminations dans l'accès à l'emploi sur la période.

Si l'on distingue les différents versants de la fonction publique, le constat est plus nuancé. Dans la fonction publique d'Etat, aucune différence significative n'était mesurée en 2015-2016 et une différence apparaît deux ans plus tard, en faveur des candidats en QPV. Notre étude économétrique a montré que cette différence ne résistait pas à une approche « toutes choses égales par ailleurs », notamment avec la prise en compte de variables de contrôle par département.

Dans la fonction publique territoriale, on trouvait en 2015-2016 des discriminations selon l'origine pour les deux professions et selon le lieu de résidence uniquement pour les responsables administratifs.

Deux ans plus tard, les écarts de taux de réponses se sont réduits pour chaque profil et on détecte uniquement des discriminations selon l'origine pour les responsables administratifs.

Dans la fonction publique hospitalière, on détectait à la fois des discriminations selon l'origine et selon le lieu de résidence pour les aides-soignantes, et aucune différence de traitement pour les responsables administratifs. Deux ans plus tard, on détecte uniquement des discriminations selon l'origine pour les aides-soignantes.

Tableau 9. Evolution des taux de réponse

9-A. Ensemble

		Référence	Origine Maghrébine	QPV	N
Responsable administratif	2015/16	29,8	21,6**	22,2**	171
	2017/18	28,2	25,1	27,6	163
Aide soignante	2015/16	39,8	27,7**	31,3*	76
	2017/18	44,7	39,4	44,7	83

9-B. Responsables administratifs

		Référence	Origine Maghrébine	QPV	N
FPE	2015/16	25,93	18,52	25,93	54
	2017/18	12,28	14,04	17,54*	57
FPT	2015/16	33,33	23,33**	22,22***	90
	2017/18	39,18	31,96*	35,05	97
FPH	2015/16	25,93	22,22	14,81	27
	2017/18	11,11	22,22	11,11	9

9-C. Aides-Soignantes

		Référence	Origine Maghrébine	QPV	N
FPE	2015/16	-	-	-	0
	2017/18	50,00	50,00	50,00	2
FPT	2015/16	39,02	29,27*	34,15	41
	2017/18	53,66	53,66	51,22	41
FPH	2015/16	40,48	26,19***	28,57**	42
	2017/18	33,33	21,21*	36,36	33

Source : Testing DESPERADO (TEPP-CNRS).

R-A : responsable administratif ; AS : aide-soignante ; FPE : fonction publique d'Etat , FPH : fonction publique hospitalière ; FPT : fonction publique territoriale.

Conclusion

Contrairement à la campagne précédente de testing réalisée en 2015-2016, nous détectons globalement moins de discrimination dans cette nouvelle campagne. Il y a encore des écarts de traitements entre les candidats à l'emploi mais ils sont moins importants et beaucoup plus localisés. Les discriminations concernent désormais uniquement l'origine des candidats et non leur lieu de résidence. Elles portent principalement sur les aides-soignantes dans la fonction publique hospitalière et les recrutements de responsables administratifs dans la fonction publique territoriale.

Certes, ces résultats sont à considérer avec circonspection. Un testing ne fournit pas de mesure représentative de la discrimination à l'embauche, seulement des preuves de son existence. Mais il s'agit sans conteste d'un signal positif du point de vue de l'égalité des chances des candidats au recrutement.

Nous ne sommes pas en mesure de déterminer les causes de ce mouvement de reflux des discriminations. Deux hypothèses peuvent être avancées. Tout d'abord il peut s'agir d'une conséquence de la reprise de l'emploi dans un contexte macroéconomique devenue plus favorable. Le mouvement de créations d'emploi réduit le nombre de candidat pour chaque offre ce qui réduit les discriminations (Baert *et al.* 2015). Ensuite, on peut y voir aussi la conséquence des actions publiques en faveur de la lutte contre les discriminations qui se sont développées sur la période, dans le sillage de la loi égalité et citoyenneté et avec la diffusion des procédures de labellisation auprès de nombreux ministères et acteurs publics (label égalité, label diversité).

Notre étude ne permet pas de déterminer si ce mouvement de reflux des discriminations est durable ou ponctuel. Pour aller plus loin, nous ne pouvons que recommander de répéter ce type d'opération de recherche dans l'avenir afin de suivre l'évolution dans le temps des discriminations.

Bibliographie

- Adam, B. D. (1981), "Stigma and Employability: Discrimination by Sex and Sexual Orientation in the Ontario Legal Profession", *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 18 (2), 216 – 221.
- 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.
- Ahmed, A-M., Andersson L. and Hammarstedt M. (2013). "Are Gay Men and Lesbians Discriminated against in the Hiring Process?". *Southern Economic Journal*, Vol. 79, No. 3 (January 2013), pp. 565-585.
- Arrow, Kenneth. (1973). The Theory of Discrimination. In: Ashenfelter, O. A., & Rees, A. (eds), *Discrimination in Labor Markets*. Princeton University Press.
- Badgett, M.V.L. (1995), "The wage effects of sexual orientation discrimination," *Industrial and Labor Relations Review* 48, 726-739.
- Baert, S. (2014), "Career lesbians". *Industrial Relations Journal*, 45: 543-561.
- Baert, S. (2018) "Hiring Discrimination: An Overview of (Almost) All Correspondence Experiments Since 2005". In: Gaddis S. (eds) *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*. Methodos Series (Methodological Prospects in the Social Sciences), vol 14. Springer, Cham
- Baert, S. (2018) "Hiring Discrimination: An Overview of (Almost) All Correspondence Experiments Since 2005". In: Gaddis S. (eds) *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*. Methodos Series (Methodological Prospects in the Social Sciences), vol 14. Springer, Cham
- Baert, S., B. Cockx, N. Gheyle et C. Vandamme. (2015). "Is there less discrimination in occupations where recruitment is difficult." *Industrial and Labor Relations Review* 68(3): 467-500.
- Baert, Stijn. (2014). "Career lesbians: Getting hired for not having kids?" *Industrial Relations Journal*, 45(6): 543-561.
- Bailey, John, Michael Wallace and Bradley Wright. 2013. "Are gay men and lesbians discriminated against when applying for jobs? A four-city, Internet-based field experiment." *Journal of Homosexuality* 60(6): 873-894.
- Becker, G. S. (1957). *The Economics of Discrimination*. The University of Chicago Press.
- Berson, C. (2009). "Private vs. Public Sector: Discrimination against Second-Generation Immigrants in France » CES Working Paper, 2009-59R.
- Bertrand, M. and E. Duflo, (2016). Field Experiments on Discrimination, *Handbook of Field Experiments*, version January 7 2016.
- Bertrand, M. et Duflo E. (2016). « Field Experiments on Discrimination », *NBER working paper*, n°22014.
- Bertrand, M., et Mullainathan S. (2004): "Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination," *American Economic Review*, 94(4), 991-1013.
- Bunel M., Y. L'Horty et P. Petit, (2016). « Les discriminations à l'embauche dans la sphère publique : effets respectifs de l'adresse et de l'origine », *Rapport de recherche TEPP*, n°16-07.
- 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
- DGAFFP, 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.
- Drydakis, (2015). "Sexual orientation discrimination in the United Kingdom's labour market: A field experiment". *Human relations*, Vol. 68(11) 1769–1796.
- Drydakis, N. (2009). « Sexual orientation discrimination in the labour market ». *Labour Economics*, Volume 16, Issue 4, August 2009, Pages 364-372.

- Drydakis, N. (2011). "Women's sexual orientation and labor market outcomes in Greece". *Feminist Economics* 17(1), January 2011, 89–117.
- Drydakis, N. (2012). Sexual Orientation and labor relations: new evidence from Athens, Greece. *Applied Economics*, 44(20), 2653-2665.
- Drydakis, N. (2014). "Sexual orientation discrimination in the Cypriot labour market. Distastes or uncertainty?" *International Journal of Manpower*, Volume 35 (5): 25 – Jul 29, 2014
- 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.
- Edo A. et N. Jacquemet (2013). « Discrimination à l'embauche selon l'origine et le genre : défiance indifférenciée ou ciblée sur certains groupes ? » *Économie et Statistique*, n° 464-465-466, pp 155-172.
- Eid, P. (2012). *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées: résultats d'un testing* mené dans le grand Montréal. Quebec: Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- Hebl, M. R., Foster, J. B., Mannix L. M. and Dovidio. J. F. (2002). "Formal and interpersonal discrimination: A field study of bias toward homosexual applicants." *Personality and Social Psychology Bulletin* 28(6): 815–825.
- Humpert, Stephan (2012) : Somewhere over the rainbow: Sexual orientation discrimination in Germany, University of Lüneburg Working Paper Series in Economics, No. 245, Universität Lüneburg, Institut für Volkswirtschaftslehre, Lüneburg
- Laurent T, et F. Mihoubi (2013). « Orientation sexuelle et écart de salaire sur le marché du travail français : une identification indirecte ». *Economie et statistique*, n°464-466, 2013. Inégalités et discriminations : questions de mesure. pp. 97-134.
- Laurent, T. et F. Mihoubi, (2017). "Sexual Orientation, Unemployment and Participation: Are Gays Less Employable than Straights?", *Journal of Labor Research*, March 2017, Volume 38, Issue 1, pp 1–44. <https://doi.org/10.1007/s12122-016-9237-0>
- L'Horty Y., (2016). *Les discriminations dans l'accès à l'emploi public*. La documentation française, collection des rapports au Premier Ministre, 103 p.
- 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.
- Midtbøen, A. H. (2014). "Discrimination of the Second Generation: Evidence From A Field Experiment in Norway." *Journal of International Migration and Integration*: 1–20.
- Neumark, D. (2016). "Experimental research on Labor Market Discrimination". *NBER Working Paper series*, n° 22022.
- Ozeren E. (2014). "Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Systematic Review of Literature". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 109, 2014, pp. 1203-1215.
- Patacchini E., Ragusa G. & Zenou Y. (2015). "Unexplored dimensions of discrimination in Europe: homosexuality and physical appearance". *Journal of Population Economics*. October 2015, Volume 28, Issue 4, pp 1045–1073.
- 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.
- 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. (2005), « La Fonction publique : vers plus de diversité ? », *Insee Références France*, portrait social.

Riach, P. A., and J. Rich (2002). "Field Experiments of Discrimination in the Market Place," *Economic Journal*, 112(483), 480-518.

Tilcsik A. (2011). "Pride and Prejudice: Employment Discrimination against Openly Gay Men in the United-States". *American Journal of Sociology*, Vol. 117, No. 2, pp. 586-626.

Valfort, M. (2017), "LGBTI in OECD Countries: A Review", OECD Social, employment and Migration Working Papers, No. 198, OECD Publishing, Paris.

Weichselbaumer, D. (2003). "Sexual orientation discrimination in hiring". *Labour Economics*, 10, 629–642.

Weichselbaumer, D. (2015), "Testing for Discrimination against Lesbians of Different Marital Status: A Field Experiment". *Industrial Relations*, 54: 131-161.

Wood, M., J. Hales, S. Purdon, T. Sejersen et O. Hayllar. (2009). "A Test for Racial Discrimination in Recruitment Practice in British Cities". Norwich: Department for Work and Pensions.

Zschornt, E. et D. Ruedin (2016). "Ethnic discrimination in hiring decisions: A meta-analysis of correspondence tests 1990-2015." *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(7): 1115-1134.

Annexe 1

Statistiques complémentaires sur les deux professions testées

**Tableau A1.1 : 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 A1.2 : 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

Emilie BOYER
48 rue des Vinaigriers
75010 PARIS
XX-XX-XX-XX-XX
boy.emilie@outlook.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*

12 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 STI</u>
Juin 2000 :	<u>Brevet des collèges</u>

DIVERS

Mobile : permis B, voiture personnelle.
Informatique : word, excel, internet
Autres activités : Handball et musique.

Stéphanie FOURNIER
19 rue Legendre
75017 Paris
XXXXXXXXXXXX
stephanie_fournier79@yahoo.com
née en 1985 – célibataire – sans enfant – permis B et véhiculée

EXPERIENCE D'AIDE-SOIGNANTE

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

Depuis août 2012	Aide-soignante en contrat à durée indéterminée Résidence pour personnes âgées Les jardins des acacias, 94410 St Maurice
D'avril 2011 à juillet 2012	Aide-soignante en contrat à durée déterminée Pôle psychiatrique, Hôpital, 94410 St Maurice
De février 2010 à mars 2011	Aide-soignante en contrat à durée déterminée Pôle réadaptation, Hôpital, 91330 Yerres
De juin 2007 à janvier 2010	Aide-soignante à domicile en contrat à durée indéterminée La Parentèle, 76600 Le Havre
D'août 2005 à mai 2007	Aide-soignante en contrat à durée déterminée Pôle cancérologie, CHU, 76000 Rouen
En 2005	Aide-soignante en stage au cours de la formation à l'IFAS Pôle maternité, Hôpital Jacques Monod, 76290 Montivilliers Résidence pour personnes handicapées La maison des lys, 76770 Malaunay Résidence pour personnes âgées La boiserie, 76230 Bois Guillaume Soins à domicile, HAD du cèdre, 76230 Bois Guillaume Pôle gériatrie, CHU, 76000 Rouen Pôle urgences, Clinique de l'Europe, 76000 Rouen

FORMATION

Juillet 2005	Diplôme d'état d'aide-soignante , IFAS, 76000 Rouen
Septembre 2003 à mai 2004	BTS assurances (1 ^{ère} année), 76000 Rouen
Juin 2003	Baccalauréat de la série STT (Sciences et technologies tertiaires)

DIVERS

Participation à l'organisation des Gay Games de Paris en août 2018

Loisirs : sport, informatique et musique

Jamila BENCHARGUI

39, rue Jules César 75 012 Paris

benchargui.jamila@gmail.com / XX XX XX XX XX

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

AIDE SOIGNANTE DEPUIS 2005

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

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

- Depuis Oct. 13 **AIDE SOIGNANTE**
Maison de retraite Hippocrate à Châtenay Malabry (C.D.I.)
- Aout 12 à Sept. 13 **AIDE SOIGNANTE**
Soins à domicile, ADMR, à Saint Arnoult en Yvelines (C.D.D.)
- Juin 08 à Juil. 12 **AIDE SOIGNANTE**
Maison de retraite La Résidence du Lac à Vernon (C.D.I.)
- Mars 07 à Mai 08 **AIDE SOIGNANTE**
Centre médico psychologique à Bernay (C.D.D.)
- Sept. 05 à Fév. 07 **AIDE SOIGNANTE**
Service chirurgie de la clinique Bergouignan à Evreux (C.D.D.)
- Printemps 2005 **6 PERIODES DE STAGE EN TANT QU'AIDE SOIGNANTE STAGIAIRE**
- 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. 05 **DIPLOME D'ETAT D'AIDE SOIGNANTE DE L'INSTITUT IFAS D'EVREUX**
- Sept. 03 à Avr. 04 **IUT DE TECHNIQUES DE COMMERCIALISATION A L'IUT D'EVREUX**
- Juin 03 : **BACCALAUREAT STT**

DIVERS

Informatique (Internet-Word-Excel).

Musique, basket, cinéma

Julie Durand

196 boulevard Barbès 75018 Paris

XX XX XX XX XX

julie.durand.jd@hotmail.com

Situation actuelle :

Célibataire, 31 ans, sans enfant

Permis B

Véhicule personnel

AIDE SOIGNANTE EXPERIMENTEE

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

EXPERIENCES PROFESSIONNELLES

Janvier 2014 - aujourd'hui : Aide soignante en CDI

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

Juin 2012 - décembre 2013 : Aide soignante en CDD

Résidence pour les personnes handicapées « Soleil » à Massy

Janvier 2011 - avril 2012 : Aide soignante en CDD

Unité médecine à la polyclinique « Saint André » à Reims

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

« Adéliaservices » à Reims

Septembre 2006 - 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 à Reims

2004 : Baccalauréat Sciences et Technologies Tertiaires à Reims

DIVERS ET LOISIRS

Informatique (pack office Windows).

Loisirs : Volley. Lecture. Cinéma.

Jonathan Dubois

12 rue de Chanzy
75011 Paris
johndubois57@gmail.com
XX.XX.XX.XX.XX

Permis B avec véhicule
32 ans célibataire (sans enfant)

Aide-soignant expérimenté

Accompagnement des personnes, aide à la mobilité, prévention et écoute
Toilettes des personnes, prise des repas, lits, aide aux soins infirmiers

EXPERIENCES

Janvier 2014 à aujourd'hui (C.D.I) : Aide-soignant
Maison de retraite médicalisée « Les Opalines », Noisy le Grand

Juin 2012 à décembre 2013 (C.D.D) : Aide-soignant
Institut pour enfants handicapés « L'envolée », Dammarie-Les-Lys

Janvier 2011 à avril 2012 (C.D.D) : Aide-soignant
Foyer pour personnes handicapées « Les champs blancs », Joigny

Avril 2009 à décembre 2010 (C.D.D) : aide-soignant
Service des urgences, Hôpital de Joigny

Septembre 2006 à mars 2009 (C.D.I) : Aide-soignant à domicile
Epnak à Auxerre

Stages d'aide-soignant réalisés pendant la formation

Soins de suite et de réadaptation, Clinéa Clinique Le Petit Pien, Monéteau
Soins à domicile, SIAD Centre Hospitalier d'Auxerre
Soins en service psychiatrique, CHS de l'Yonne, Auxerre
Soins pour personnes handicapées, Foyer de vie Esperance, Auxerre
Soins en service gériatrie, Centre Hospitalier d'Auxerre
Soins aux personnes âgées, EHPAD Résidence « Le Saule », Auxerre

DIPLOMES

2006 : Diplôme d'Etat d'Aide-Soignant à l'IFAS, Auxerre
2005 : Première année d'I.U.T Gestion des entreprises et des administrations, Auxerre
2004 : Baccalauréat S.T.T.

LOISIRS

Pratique régulière de l'informatique, du football et de la lecture

TEPP Rapports de Recherche 2018

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

Louise Philomène Mbaye

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

Xavier Fairise, Jérôme Glachant

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

Denis Anne, Julie Le Gallo, Yannick L'Horty

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

Sabine Garabedian, Olivia Ricci

TEPP Rapports de Recherche 2017

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

Idriss Fontaine, Etienne Lalé, Alexis Parmentier

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

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

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

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

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

Souleymane Mbaye

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

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

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

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

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

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

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

Dennis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

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

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

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

Laetitia Challe

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

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

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

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

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

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. »
- Le **Centre d'Economie et de Management de l'Océan Indien**, « CEMOI », équipe d'accueil n°EA13, rattachée à l'Université de la Réunion

La Fédération TEPP rassemble 223 chercheurs et enseignants-chercheurs et 100 doctorants, 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.