



**Dispositifs Innovants Anti Discriminations :
Expérimentations Multisites et Evaluation, (DIADEME)
AXE Talent ML Mission Locale Jeunes du bassin
Chambérien**

RAPPORT FINAL

Le Mans Université – Laboratoire GAINS – Fédération TEPP-CNRS

Laetitia CHALLE, Sylvain CHAREYRON, Yannick L'HORTY,
Loïc du PARQUET, Pascale PETIT

Fédération de recherche « Théorie et Evaluation des Politiques Publiques » (FR CNRS 2042)

Ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports
Direction de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie
Associative
Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire
**Mission Expérimentation et Evaluation des Politiques
Publiques - MEEPP**
95, avenue de France – 75650 Paris CEDEX 13
www.experimentation.jeunes.gouv.fr



**MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE,
DE LA JEUNESSE
ET DES SPORTS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RAPPORT FINAL SUR L'ÉVALUATION

DOSSIER : APDISCRI2 n° 3

**Dispositifs Innovants Anti Discriminations : Expérimentations Multisites et
Evaluation (DIADEME), AXE Talent ML Mission Locale Jeunes du bassin
Chambérien**

Nom de la structure évaluatrice : Le Mans Université

Responsable : Pascal LEROUX

**Equipe d'évaluateurs : Laetitia CHALLE, Sylvain CHAREYRON, Yannick L'HORTY,
Loïc du PARQUET, Pascale PETIT**

Contact: Pascale PETIT

Tél. : 01.49.32.91.41

Email : pascale.petit@univ-eiffel.fr

INTRODUCTION

Cette évaluation a été financée par le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse dans le cadre de l'appel à projets APDISCRI2 lancé en 2018 par le Ministère de l'Education nationale, de la jeunesse et des sports.

Le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse est destiné à favoriser la réussite scolaire des élèves et améliorer l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de moins de vingt-cinq ans. Il a pour ambition de tester de nouvelles politiques de jeunesse grâce à la méthodologie de l'expérimentation sociale. A cette fin, il impulse et soutient des initiatives innovantes, sur différents territoires et selon des modalités variables et rigoureusement évaluées. Les conclusions des évaluations externes guideront les réflexions nationales et locales sur de possibles généralisations ou extensions de dispositifs à d'autres territoires.

Les résultats de cette étude n'engagent que leurs auteurs, et ne sauraient en aucun cas engager le Ministère.

Ministère de l'Education nationale, de la jeunesse et des sports
Direction de la Jeunesse, de l'Education Populaire et de la Vie Associative
Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire
Mission d'Expérimentation et d'évaluation des politiques publiques
95, avenue de France – 75650 Paris CEDEX 13

Pour plus d'informations sur le déroulement des projets, vous pouvez consulter sur le site <http://www.experimentation.jeunes.gouv.fr/> la note de restitution finale soumise au FEJ par les porteurs de projets.

FICHE SYNTHÉTIQUE

Intitulé du projet

Dispositifs Innovants Anti Discriminations : Expérimentations Multisites et Evaluation (DIADEME), AXE Talent ML Mission Locale Jeunes du bassin Chambérien

Mots clés :

Recrutement, action de lutte contre les discriminations (LCD), Discriminations, évaluation quantitative

Structure porteuse du projet :

Mission Locale de Chambéry

Nom et Prénom de la personne en charge du projet, Fonction dans la structure

Frédéric DI LORETO, directeur adjoint

Structure porteuse de l'évaluation

Fédération de recherche « Théorie et Evaluation des Politiques Publiques » (FR CNRS 2042)

Le Mans Université (Laboratoire GAINS)

Nom et Prénom de la personne en charge de l'évaluation, Fonction dans la structure

Pascale PETIT, professeure d'économie (Université Gustave Eiffel) (évaluatrice référente)

Durée d'expérimentation : 38 mois

Date de remise du rapport d'évaluation : Novembre 2022

RÉSUMÉ (UNE PAGE MAXIMUM)

La mission locale de Chambéry a expérimenté « Dispositifs innovants Anti Discriminations : Expérimentations Multisites et Evaluation, AXE Talent ML Mission Locale Jeunes du bassin Chambérien » de juin 2019 à janvier 2022. L'objectif de cette expérimentation est d'améliorer l'accès à l'emploi des jeunes confrontés à un risque de discrimination.

Le dispositif expérimenté est à double entrée : accompagnement de jeunes (coaching) visant à les préparer en amont aux contacts avec les entreprises d'une part et accompagnement d'entreprises du réseau de la mission locale pour les sensibiliser au risque de discrimination dans leurs pratiques de recrutement. C'est sur ce second volet que porte l'évaluation quantitative.

L'objectif de l'évaluation consiste à examiner si les actions de sensibilisation aux discriminations mises en œuvre par la mission locale modifient les pratiques de recrutement des employeurs qui en bénéficient, relativement à une situation où ils n'en auraient pas bénéficié. Nous examinons le seul critère de l'origine maghrébine d'un candidat à l'emploi signalée par la consonance de son prénom et de son nom.

Notre méthodologie combine une double approche : comparaison tests/témoins, avant et après le déroulement de l'action de sensibilisation. Les données sur lesquelles s'appuie l'évaluation sont auto-construites et sont collectées par la méthode du test par correspondance répété. On construit les identités de deux candidats à l'emploi fictifs, de même sexe, signalant pour l'un, un prénom et un nom à consonance française et pour l'autre, un prénom et un nom à consonance maghrébine. Chacun des deux candidats fictifs adresse à l'entreprise test et aux entreprises témoins correspondantes, un message de demande d'information sur les opportunités d'emploi dans une profession en tension habituellement recrutée par l'entreprise (aucun envoi de CV). On compare les suites que donnent les entreprises aux demandes des deux candidats fictifs. Nous réalisons deux vagues de tests sur chaque entreprise test et témoin : la première se déroule deux semaines avant que l'entreprise test bénéficie du dispositif, la seconde se déroule 5 mois plus tard. L'évaluation porte sur 69 tests et 209 entreprises témoins et mobilise 28 professions.

Nos résultats mettent en évidence une discrimination significative à l'encontre du candidat d'origine maghrébine, comparable dans les entreprises tests et témoins, avant et après que les entreprises tests aient bénéficié du dispositif. L'impact de l'action de sensibilisation n'apparaît pas statistiquement significatif 4,5 mois après.

NOTE DE SYNTHÈSE VALORISATION (6 PAGES MAXIMUM)

Le contexte de l'expérimentation

L'expérimentation « Dispositifs Innovants Anti Discriminations : Expérimentations Multisites et Evaluation (DIADEME), AXE Talent ML Mission Locale Jeunes du bassin Chambérien » a été conduite dans la zone d'emploi de Chambéry de juin 2019 à janvier 2022. Sur cette période, ce territoire se caractérise par un taux de chômage décroissant et en deçà de la moyenne nationale. Selon l'INSEE, le taux de chômage en 2021 s'élevait à 6,5% en Savoie et 6,2% dans la zone d'emploi de Chambéry (contre 7,9% en France-hors Mayotte). Le taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 24 ans demeure toutefois élevé en Savoie (14,1% en 2021), comme au niveau national (18,9%), la France se caractérisant par ailleurs par un taux d'emploi des jeunes plus faible que la moyenne européenne (28,6% contre 34,6% en 2017).

Les facteurs explicatifs du sous-emploi des jeunes sont multiples et se cumulent : insuffisances de l'enseignement professionnel, de la professionnalisation des parcours de formation, faiblesse de l'accompagnement vers l'emploi, problème de mobilité, discriminations dans l'accès à l'emploi, etc. En réponse, de nombreux dispositifs de politiques publiques sont mis en œuvre, tels que le développement de l'apprentissage (avec la réforme de 2018 puis le plan « un jeune, une solution »), la transformation de la voie professionnelle au lycée, les réformes régionales de l'offre de formation professionnelle, le dispositif des emplois francs, etc. Parallèlement, des dispositifs originaux, tels que « Dispositifs Innovants Anti Discriminations : Expérimentations Multisites et Evaluation (DIADEME), AXE Talent ML Mission Locale Jeunes du bassin Chambérien » sont expérimentés sur le terrain. Son objectif est d'améliorer l'accès à l'emploi des jeunes confrontés à un risque de discrimination.

Le dispositif expérimenté

Le dispositif expérimenté par la Mission locale de Chambéry est à double entrée. Il consiste d'une part en un accompagnement des jeunes (*coaching*) visant à les préparer en amont aux contacts avec les entreprises (accompagnement collectif mais aussi individuel et personnalisé). Il consiste d'autre part en un accompagnement des entreprises qui recrutent et c'est sur ce seul volet que porte l'évaluation quantitative.

Les entreprises qui bénéficient de l'accompagnement de la mission locale dans le cadre du dispositif expérimenté sont les entreprises du groupe « test » de l'évaluation. Il s'agit d'entreprises constituant le réseau de la mission locale, avec lesquelles elle entretient des relations.

L'accompagnement consiste en une co-construction de nouveaux processus de recrutement. Parmi les actions de la mission locale, on peut citer :

- La visite de l'entreprise pour connaître son environnement, ses contraintes et ses besoins ;
- La construction *in situ* d'une fiche de poste sur des critères objectifs selon une approche tâches et compétences requises ;
- L'engagement de l'entreprise à recevoir un ou des candidats pressentis sans passer par les étapes classiques (CV, lettre de motivation) ;

- L'absence d'information sur les caractéristiques potentiellement discriminantes des candidats (prénom, nom, lieu de résidence) avant que le principe du rendez-vous ne soit acté par l'entreprise ;
- Le suivi post embauches ;
- Le développement de formes d'actions collectives de recrutement innovantes (job dating atypiques, rencontres "improbables", *afterwork* emploi, recrutements organisés au sein de la mission locale).

L'objectif de l'évaluation

L'objectif de l'évaluation consiste à examiner si les actions de sensibilisation aux discriminations mises en œuvre par la mission locale modifient les pratiques de recrutement des employeurs qui en bénéficient, relativement à une situation où ils n'en auraient pas bénéficié. Nous examinons le seul critère de l'origine maghrébine d'un candidat à l'emploi signalée par la consonance de son prénom et de son nom.

Le principe de la méthodologie

Notre méthodologie combine une double approche : comparaison tests/témoins, avant et après le déroulement de l'action de sensibilisation. On compare le risque discriminatoire :

- Des entreprises du groupe test avant qu'elles ne bénéficient de l'action
- D'un échantillon d'entreprises comparables à celles du groupe test avant que celles-ci bénéficient de l'action (entreprises du groupe témoin qui ne bénéficient pas de l'action)
- Des entreprises du groupe test après qu'elles aient bénéficié de l'action
- Des entreprises du groupe témoin après que les entreprises du groupe test aient bénéficié de l'action

Les données sur lesquelles s'appuie l'évaluation sont auto-construites et sont collectées par la méthode du test par correspondance répété.

On construit les identités de deux candidats fictifs à l'emploi, de même sexe, signalant pour l'un, un prénom et un nom à consonance française et pour l'autre, un prénom et un nom à consonance maghrébine. Les prénoms et noms sont choisis parmi les plus courants en France (données INSEE). Chacun des deux candidats fictifs adresse à l'entreprise test et aux entreprises témoins correspondantes, un message de demande d'information sur les opportunités d'emploi dans la profession sélectionnée (aucun envoi de CV). On compare les réponses que donnent les entreprises aux demandes des deux candidats fictifs. Nous réalisons deux vagues de tests sur chaque entreprise test et chaque entreprise témoin qui lui est associée : la première a lieu deux semaines avant que l'entreprise test bénéficie de l'action, la seconde intervient après. Cinq mois séparent les deux vagues de tests.

Les avantages méthodologiques

Le premier intérêt de cette méthode est l'absence de biais de sélection : les deux candidats fictifs contactent les mêmes entreprises (ils fournissent donc le même effort de recherche d'emploi). Le deuxième avantage est l'absence d'hétérogénéité habituellement inobservable : les informations envoyées par chacun des deux candidats fictifs aux entreprises sont les mêmes. La seule différence est une caractéristique démographique potentiellement discriminante (origine). Le troisième intérêt est la possibilité d'un ciblage très fin (critère de discrimination, géolocalisation, adéquation entre offre et demande de travail selon l'activité de l'entreprise) Enfin, l'utilisation d'un groupe témoin permet de neutraliser tous les facteurs explicatifs d'un changement de comportement, autres que l'effet de l'action (évolution de la

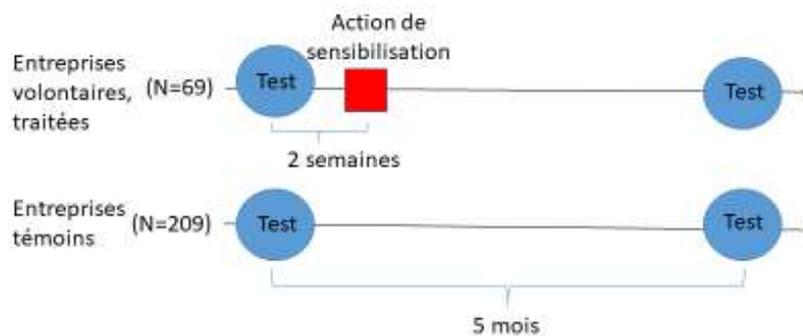
conjoncture, etc.)

Les limites méthodologiques

Comme toute méthode d'évaluation, l'approche utilisée ici a des limites. La première tient à la taille limitée du groupe test (moins de 100 entreprises), avec un fort risque de biais de sélection dans l'entrée dans le dispositif (entreprises du réseau de la mission locale, volontaires pour participer à l'action, peut-être déjà plus sensibilisées aux discriminations et à un nécessaire changement de pratiques). La deuxième limite tient au fait que cette approche se limite à examiner si les recruteurs réservent les mêmes suites à des demandes d'information sur des opportunités d'emploi, selon l'origine supposée d'un candidat. Elle n'est pas en mesure de rendre compte d'une discrimination aux étapes ultérieures du processus de recrutement. La mise en évidence de discrimination à l'étape de demandes d'information est toutefois répandue et utilisée dans d'autres travaux (Anne et al. 2022 sur le marché du travail; Chareyron et al. 2022, Bunel et al. 2021, Challe et al. 2022, Le Gallo et al. 2019 sur le marché du logement). Enfin, les résultats sont potentiellement conditionnés par le délai laissé entre le déroulement de l'action de sensibilisation et la vague 2 de tests. On interroge ainsi la persistance de l'effet de l'action, avec le risque que cet effet s'atténue voire disparaisse dans le temps. Le choix est fait ici d'examiner le risque discriminatoire 4,5 mois après l'action (ni du court terme, ni du long terme).

Le protocole de l'évaluation

Le protocole de l'évaluation est résumé dans le schéma ci-dessous.



La sélection des entreprises témoins et de la profession ciblée

L'expérimentateur transmet à l'évaluateur « au fil de l'eau » les coordonnées professionnelles des salariés avant qu'ils ne bénéficient de l'accompagnement. On identifie alors pour chaque entreprise test : une ou plusieurs entreprises témoins (même secteur d'activité, même bassin d'emploi, effectifs comparables) ; la profession testée qui est à la fois couramment recrutée dans le secteur d'activité de l'entreprise test et qui figure parmi les professions en tension (source : INSEE) ; le sexe modal dans la profession sélectionnée. Cette profession est la même pour les deux vagues de tests de correspondance.

L'envoi des demandes d'information à l'entreprise

L'ordre d'envoi des deux demandes d'information à une même entreprise a été déterminé aléatoirement. Deux précautions ont été prises pour limiter le risque de détection. Tout d'abord, lors de la vague 1 comme lors de la vague 2, plusieurs jours séparaient l'envoi des deux messages à une même entreprise. Ensuite, les identités des candidats fictifs ont régulièrement été modifiées. En particulier, elles étaient différentes en vague 1 et en vague 2. On considère que la réponse du recruteur est négative s'il n'y répond pas ou s'il indique explicitement l'absence d'opportunité d'emploi. On considère que la réponse est non négative si l'employeur demande des informations supplémentaires (CV), met le candidat en contact avec le service RH, etc.

La taille et la caractérisation de l'échantillon

Les données ont été collectées entre juin 2019 (premiers tests de vague 1) et juillet 2022 (derniers tests de vague 2). La collecte a été interrompue pendant le premier confinement (mars-mai 2020). L'évaluation porte sur 69 entreprises dans le groupe test et 209 entreprises dans le groupe témoin. Les entreprises tests et témoins de la vague 1 et de la vague 2 sont identiques. Le nombre d'entreprises témoins par entreprise test est variable (entre 1 et 9).

Les entreprises testées appartiennent pour la majorité au secteur privé. Nous avons utilisé 28 professions différentes et dans 65% des cas, les candidats fictifs sont des femmes.

Les résultats de la vague 1 de tests

Nous comparons tout d'abord les résultats entre les entreprises tests et témoins avant que les entreprises tests ne bénéficient de l'action de sensibilisation.

Un premier résultat est la forte sélectivité dont font preuve ces entreprises. Le plus souvent, les entreprises témoins ne répondent à aucun des deux messages. Les situations « d'indétermination » sont très fréquentes pour les entreprises témoins (61% des cas) et dans une moindre mesure pour les entreprises du groupe test (45% des cas). Parmi les entreprises tests qui répondent à au moins un candidat, 63 % d'entre elles contactent un seul des deux candidats (contre 51% des entreprises témoins répondant à au moins un candidat). La sélectivité n'est pas une preuve de discrimination : il convient d'examiner si l'un des deux candidats fictifs a significativement plus de chances d'obtenir une réponse non négative.

Un second résultat tient à l'existence d'une discrimination. Globalement, les taux de succès du candidat d'origine française sont comparables dans le groupe test et dans le groupe témoin. Il en va de même pour le candidat d'origine maghrébine. Toutefois les taux de succès sont sensiblement différents selon l'origine des candidats : un candidat de sexe masculin ou féminin d'origine maghrébine a des chances de succès significativement plus faibles qu'un candidat de même sexe d'origine française dans les entreprises tests et dans les entreprises témoins.

Un troisième résultat porte sur l'ampleur comparable de la discrimination dans les entreprises tests et témoins. L'ampleur de la discrimination émanant des entreprises du groupe test n'est pas significativement différente de celle provenant des entreprises du groupe témoin. Ce résultat réfute l'hypothèse d'un biais de sélection à l'entrée dans le dispositif.

Les résultats de la vague 2 de tests

Globalement, les résultats sont similaires à ceux de la vague 1. Nous trouvons à nouveau que les situations d'indétermination sont plus fréquentes pour les entreprises témoins. Par ailleurs, lorsque les entreprises répondent, celles du groupe témoin le font plus fréquemment aux deux candidats que celles du groupe test.

Par ailleurs, les taux de succès du candidat d'origine française restent comparables dans le groupe test et dans le groupe témoin et sont un peu plus faibles qu'en vague 1. Le constat est symétrique pour le candidat d'origine maghrébine.

Le risque discriminatoire demeure significatif dans les entreprises du groupe test et du groupe témoin. Globalement, en vague 2, un candidat de sexe masculin ou féminin d'origine maghrébine a des chances de succès significativement plus faibles qu'un candidat de même sexe d'origine française, dans les entreprises tests comme dans les entreprises témoins. L'ampleur de la discrimination émanant des entreprises tests n'est à nouveau pas significativement différente de celle qui provient des entreprises témoins.

La comparaison des résultats des vagues 1 et 2

La comparaison des résultats des vagues 1 et 2, entre entreprises du groupe test et du groupe témoin nous permet de répondre aux trois questions suivantes : les pratiques discriminatoires des entreprises du groupe test ont-elles évolué, 4,5 mois après l'action, différemment de celles des entreprises du groupe témoin ? Le différentiel de discrimination entre les entreprises des groupes tests et témoins a-t-il évolué entre les vagues 1 et 2 ? L'action de sensibilisation a-t-elle eu un effet sur les pratiques de recrutement des entreprises qui en ont bénéficié (indépendamment de tous les autres facteurs externes qui ont pu modifier leurs pratiques de recrutement, comme l'évolution de la conjoncture) ?

On répond négativement à ces trois questions : l'impact de l'action n'apparaît pas statistiquement significatif 4,5 mois après.

Discussion

L'évaluation porte sur un échantillon de petite taille, situation où il est difficile de trouver des effets statistiquement significatifs. On trouve toutefois une discrimination clairement significative de la part des entreprises du groupe test en vague 2.

On examine la discrimination sur des demandes d'informations. Aucun CV n'a été envoyé aux entreprises. On ne peut donc rien dire de l'évolution possible des pratiques des entreprises du groupe test pendant toute la procédure d'un recrutement. Toutefois, rien d'autre qu'une discrimination ne justifie qu'une simple demande d'information sur des opportunités d'emploi reçoivent un accueil différencié selon la consonance du prénom et du nom d'un candidat.

On ignore si l'on aurait trouvé un effet bénéfique de l'action à plus court terme. L'intensité du dispositif n'est sans doute pas suffisant pour produire un effet durable.

Action de lutte contre les discriminations, recrutements

Dispositifs Innovants Anti Discriminations : Expérimentations Multisites et Evaluation (DIADEME), AXE Talent ML Mission Locale Jeunes du bassin Chambérien porté par la Mission locale de Chambéry

Question évaluative/problématique de l'évaluation

Le projet

L'objectif du dispositif expérimenté par la Mission locale de Chambéry est d'améliorer l'accès à l'emploi des jeunes confrontés à un risque de discrimination. Il consiste d'une part en un accompagnement des jeunes (*coaching*) visant à les préparer en amont aux contacts avec les entreprises (accompagnement collectif mais aussi individuel et personnalisé). Il consiste d'autre part en un accompagnement des entreprises qui recrutent. L'évaluation quantitative porte uniquement sur ce dernier volet.

Les entreprises qui bénéficient de l'accompagnement dans le cadre du dispositif expérimenté appartiennent au réseau de la mission locale, avec lesquelles elle entretient des relations.

L'accompagnement consiste en une co-construction de nouveaux processus de recrutement. Parmi les actions de la mission locale, on peut citer :

- La visite de l'entreprise pour connaître son environnement, ses contraintes et ses besoins ;
- La construction *in situ* d'une fiche de poste sur des critères objectifs selon une approche tâches et compétences requises ;
- L'engagement de l'entreprise à recevoir un ou des candidats pressentis sans passer par les étapes classiques (CV, lettre de motivation) ;
- L'absence d'information sur les caractéristiques potentiellement discriminantes des candidats (prénom, nom, lieu de résidence) avant que le principe du rendez-vous ne soit acté par l'entreprise ;
- Le suivi post embauches ;
- Le développement de formes d'actions collectives de recrutement innovantes (*job dating* atypiques, rencontres "improbables", *afterwork* emploi, recrutements organisés au sein de la mission locale).

Les objectifs de l'évaluation

Nous examinons le seul critère de l'origine maghrébine d'un candidat à l'emploi signalée par la consonance de son prénom et de son nom.

- Les actions de sensibilisation aux discriminations mises en œuvre par la mission locale modifient-elles les pratiques de recrutement des employeurs qui en bénéficient, relativement à une situation où ils n'en auraient pas bénéficié ?

La méthode d'évaluation



Les outils

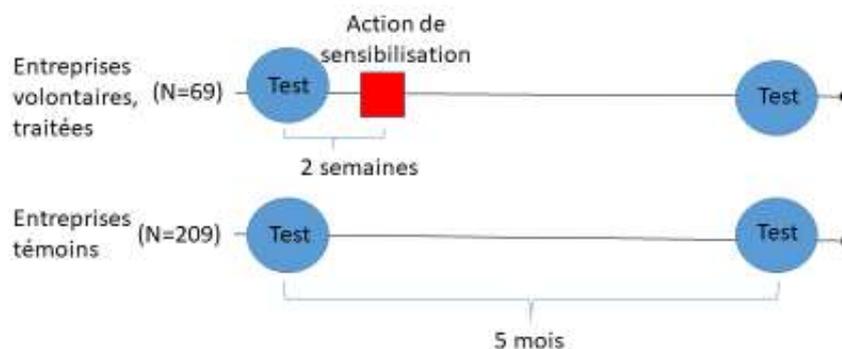
- ✓ **Approche tests/témoins combinée à une approche avant/après**
- ✓ **Méthode de différences de différences**
- ✓ **Tests par correspondance répétés**

Notre approche consiste à comparer l'exposition aux discriminations:

- Des entreprises du groupe test avant qu'elles ne bénéficient de l'action
- D'un échantillon d'entreprises comparables à celles du groupe test avant que celles-ci bénéficient de l'action (entreprises du groupe témoin qui ne bénéficient pas de l'action)
- Des entreprises du groupe test après qu'elles aient bénéficié de l'action
- Des entreprises du groupe témoin après que les entreprises du groupe test aient bénéficié de l'action

Pour effectuer ces comparaisons, nous utilisons des données auto-construites collectées par la méthode du test par correspondance répété. Nous réalisons deux vagues de tests sur chaque entreprise test et chaque entreprise témoin qui lui est associée : la première a lieu deux semaines avant que l'entreprise test bénéficie de l'action, la seconde intervient après. Cinq mois séparent les deux vagues de tests. Le protocole est résumé dans le schéma ci-dessous.

Une discrimination apparaît lorsqu'un employeur ne réserve pas le même traitement (accès à l'emploi, à la formation aux promotion, salaires, ...) à deux individus appartenant à des groupes démographiques différents mais ayant la même productivité (Heckman, 1998).



Le protocole expérimental

On construit les identités de deux candidats à l'emploi fictifs, de même sexe, signalant pour l'un, un prénom et un nom à consonance française et pour l'autre, un prénom et un nom à consonance maghrébine. Les prénoms et noms sont choisis parmi les plus courants en France (à partir des fichiers du recensement général de la population, diffusés par l'INSEE).

L'expérimentateur transmet à l'évaluateur « au fil de l'eau » les coordonnées professionnelles des salariés avant qu'ils ne bénéficient de l'accompagnement. On identifie alors, pour chaque entreprise test : une ou plusieurs entreprises témoins (même secteur d'activité, même bassin d'emploi, effectifs comparables) ; une profession qui est à la fois couramment recrutée dans le secteur d'activité de l'entreprise test et qui figure parmi les professions en tension (source : INSEE) ; le sexe modal dans la profession sélectionnée. Cette profession est la même pour les deux vagues de tests de correspondance.

Chacun des deux candidats fictifs adresse à l'entreprise test et aux entreprises témoins correspondantes, un message de demande d'information sur les opportunités d'emploi dans la profession sélectionnée (aucun envoi de CV).

L'ordre d'envoi des deux demandes d'information à une même entreprise a été déterminé aléatoirement. Deux précautions ont été prises pour limiter le risque de détection. Tout d'abord, lors de la vague 1 comme lors de la vague 2, plusieurs jours séparent l'envoi des deux messages à une même entreprise. Ensuite, les identités des candidats fictifs ont régulièrement été modifiées. En particulier, elles étaient différentes en vague 1 et en vague 2. On considère que la réponse du recruteur est négative s'il n'y répond pas ou s'il indique explicitement l'absence d'opportunité d'emploi. On considère que la réponse est non négative si l'employeur demande des informations supplémentaires (CV), met le candidat en contact avec le service RH, etc. On compare alors les réponses que donnent les entreprises aux demandes des deux candidats fictifs.

Nous présentons ci-dessous un exemple de messages adressés par des candidates fictives à une même entreprise (profession ciblée : secrétaire).

*Bonjour,
Je souhaiterais candidater à un emploi dans votre entreprise. Je suis secrétaire. Pouvez-vous me renseigner sur les possibilités et la personne à contacter ? En vous remerciant d'avance des informations que vous pourrez me transmettre.
Très cordialement
Jamila BELHADJ*

*Bonjour, je suis à la recherche d'un emploi de secrétaire. Pouvez-vous m'indiquer s'il y aurait des opportunités dans votre entreprise et dans ce cas, à qui je pourrais envoyer ma candidature ? Je vous remercie par avance.
Bien cordialement
Aurélie Legrand*

Les messages ont été alternés de façon aléatoire entre les deux candidats.

Les avantages méthodologiques

Le premier intérêt de cette méthode est l'absence de biais de sélection : les deux candidats fictifs contactent les mêmes entreprises (ils fournissent donc le même effort de recherche d'emploi). Le deuxième avantage est l'absence d'hétérogénéité habituellement inobservable : les informations envoyées par chacun des deux candidats fictifs aux entreprises sont les mêmes. La seule différence est une caractéristique démographique potentiellement discriminante (origine). Le troisième intérêt est la possibilité d'un ciblage très fin (critère de discrimination, géolocalisation, adéquation entre offre et demande de travail selon l'activité de l'entreprise) Enfin, l'utilisation d'un groupe témoin permet de neutraliser tous les facteurs explicatifs d'un changement de comportement, autres que l'effet de l'action (évolution de la conjoncture, etc.)

Les limites méthodologiques

Comme toute méthode d'évaluation, l'approche utilisée ici a des limites. La première tient à la taille limitée du groupe test (moins de 100 entreprises), avec un fort risque de biais de sélection dans l'entrée dans le dispositif (entreprises du réseau de la mission locale, volontaires pour participer à l'action, peut-être déjà plus sensibilisées aux discriminations et à un nécessaire changement de pratiques). La deuxième limite tient au fait que cette approche se limite à examiner si les recruteurs réservent les mêmes suites à des demandes d'information sur des opportunités d'emploi, selon l'origine supposée d'un candidat. Elle n'est pas en mesure de rendre compte d'une discrimination aux étapes ultérieures du processus de recrutement. La mise en évidence de discrimination à l'étape de demandes d'information est toutefois répandue et utilisée dans d'autres travaux (Anne et al. 2022 sur le marché du travail; Chareyron et al. 2022, Bunel et al. 2021, Challe et al. 2022, Le Gallo et al. 2019 sur le marché du logement). Enfin, les résultats sont potentiellement conditionnés par le délai laissé entre le déroulement de l'action de sensibilisation et la vague 2 de tests. On interroge ainsi la persistance de l'effet de l'action, avec le risque que cet effet s'atténue voire disparaisse dans le temps. Le choix est fait ici d'examiner le risque discriminatoire 4,5 mois après l'action (ni du court terme, ni du long terme).

Taille de l'échantillon

Les données ont été collectées entre juin 2019 (premiers tests de vague 1) et juillet 2022 (derniers tests de vague 2). La collecte a été interrompue pendant le premier confinement (mars-mai 2020).

L'évaluation porte sur 69 entreprises dans le groupe test et 209 entreprises dans le groupe témoin. Les entreprises tests et témoins de la vague 1 et de la vague 2 sont identiques. Le nombre d'entreprises témoins par entreprise test est variable (entre 1 et 9).

Caractérisation de l'échantillon

Nous présentons en annexe dans les tableaux 1 à 4 les différentes caractéristiques de notre échantillon. Les entreprises du groupe test appartiennent majoritairement au secteur privé (84%) et relèvent de secteurs d'activité très variés. Nous avons utilisé 28 professions pour effectuer les tests par correspondance. Dans 64% des cas, les entreprises du groupe test ont reçu des demandes d'information émanant de candidates.

Le nombre d'entreprises témoins par entreprise test est variable (entre 1 et 9), les secteurs d'activité et les professions sélectionnées sont donc les mêmes, mais répartis différemment. Ainsi, 78% des entreprises du groupe témoin appartiennent au secteur privé et dans 65% des cas, nous avons adressé des messages de femmes aux entreprises témoins.



Les résultats

Les résultats de la vague 1 de tests

Nous comparons tout d'abord les résultats sur les entreprises tests et témoins avant que les entreprises tests ne bénéficient de l'action de sensibilisation. Les résultats sont détaillés en annexe dans les tableaux 5A à 6B.

Un premier résultat est la forte sélectivité dont font preuve ces entreprises. Le plus souvent, les entreprises témoins ne répondent à aucun des deux messages. On considère qu'il s'agit dans ce cas de situations « d'indétermination ». Elles sont très fréquentes pour les entreprises témoins (61% des cas) et dans une moindre mesure pour les entreprises du groupe test (45% des cas). Ce constat peut s'expliquer par le fait que les candidats fictifs adressent spontanément une demande à des employeurs qui n'ont *a priori* pas sollicité de candidature, leur message étant par ailleurs dépourvu de candidature formelle (CV, lettre de motivation).

Parmi les entreprises tests qui répondent à au moins un candidat, 63 % d'entre elles n'en contactent qu'un seul (contre 51% des entreprises témoins répondant à au moins un candidat). Dans ce cas, l'entreprise réserve un traitement différencié aux deux candidats. Pour une entreprise donnée, cette asymétrie de traitement peut avoir d'autres explications qu'une discrimination (par exemple l'employeur ne répond qu'au premier message reçu). Il convient d'examiner si globalement l'un des deux candidats fictifs a significativement plus de chances d'obtenir une réponse non négative.

Un second résultat tient à l'existence d'une discrimination. Globalement, les taux de succès du candidat d'origine française sont comparables dans le groupe test et dans le groupe témoin. Il en va de même pour le candidat d'origine maghrébine. Toutefois les taux de succès sont sensiblement différents selon l'origine des candidats : un candidat de sexe masculin ou féminin d'origine maghrébine a des chances de succès significativement plus faibles qu'un candidat de même sexe d'origine française dans les entreprises tests et dans les entreprises témoins.

Un troisième résultat porte sur la comparaison de l'ampleur de la discrimination dans les entreprises tests et témoins. Nous constatons que l'ampleur de la discrimination des entreprises du groupe test n'est pas significativement différente de celle des entreprises du groupe témoin. Ce résultat réfute l'hypothèse d'un biais de sélection dans l'entrée dans le dispositif : les entreprises membres du réseau de la mission locale n'étaient pas moins enclines à pratiquer des discriminations liées à l'origine que les autres.

Les enseignements

Avant de bénéficier de l'action de sensibilisation aux discriminations de la mission locale, les entreprises ont des pratiques discriminatoires comparables aux autres.

Les résultats de la vague 2 de tests

Nous comparons ensuite les résultats sur les entreprises tests et témoins après que les entreprises tests aient bénéficié de l'action de sensibilisation. Les résultats sont détaillés en annexe dans les tableaux 7A à 8B.

Globalement, les résultats sont similaires à ceux de la vague 1. Nous trouvons à nouveau que les situations d'indétermination sont plus fréquentes pour les entreprises témoins. Par ailleurs, lorsque les entreprises répondent, celles du groupe témoin le font plus fréquemment aux deux candidats que celles du groupe test.

Les taux de succès du candidat d'origine française restent comparables dans le groupe test et dans le groupe témoin et sont un peu plus faibles qu'en vague 1. Le constat est le même pour le candidat d'origine maghrébine.

Le risque discriminatoire demeure significatif dans les entreprises du groupe test et du groupe témoin. En vague 2, un candidat de sexe masculin ou féminin d'origine maghrébine a de nouveau des chances de succès significativement plus faibles qu'un candidat de même sexe d'origine française dans les entreprises tests et dans les entreprises témoins. L'ampleur de la discrimination émanant des entreprises tests n'est de nouveau pas significativement différente de celle qui provient des entreprises témoins. Ainsi, 4,5 mois après avoir bénéficié de l'action de sensibilisation de la mission locale, les entreprises du groupes test ont des pratiques discriminatoires comparables à celles du groupe témoin.

Les enseignements

4,5 mois après avoir bénéficié de l'action de sensibilisation aux discriminations de la mission locale, les entreprises ont des pratiques discriminatoires comparables aux autres.

La comparaison des résultats des vagues 1 et 2

Les résultats sont détaillés en annexe dans le tableau 9. La comparaison des résultats des vagues 1 et 2, entre entreprises du groupe test et du groupe témoin nous permet de répondre aux trois questions suivantes :

- Les pratiques discriminatoires des entreprises du groupe test ont-elles évolué, 4,5 mois après l'action, différemment de celles des entreprises du groupe témoin?
- Le différentiel de discrimination entre les entreprises des groupes tests et témoins a-t-il évolué entre les vagues 1 et 2 ?
- L'action de sensibilisation a-t-elle eu un effet sur les pratiques de recrutement des entreprises qui en ont bénéficié, indépendamment de tous les autres facteurs externes qui ont pu modifier leurs pratiques de recrutement, comme l'évolution de la conjoncture?

On répond négativement à ces trois questions : l'impact de l'action n'apparaît pas statistiquement significatif 4,5 mois après.

Les enseignements

Avoir bénéficié d'une action de sensibilisation ne constitue pas un facteur susceptible de modifier les pratiques discriminatoires des entreprises 4,5 mois plus tard. Les entreprises se comportent comme si elles n'en avaient pas bénéficié. Ce type d'action ponctuelle et trop peu intensive ne parvient donc pas à produire des changements de pratiques pérennes.



Les auteurs de l'évaluation

Laetitia Challe est titulaire d'un doctorat en Sciences Economiques depuis Décembre 2016. Elle a occupé un poste d'ingénieure de recherche au Laboratoire ERUDITE (EA N°437) et à la fédération de recherche du CNRS « Théorie et Evaluation des Politiques Publiques » (FR N°2042), entre Septembre 2017 et Janvier 2021. Elle a, aujourd'hui, intégré le projet SmartLab Lability financé par la région Ile-de-France et animé par l'Université Gustave Eiffel. Ce projet regroupe 10 chercheurs autour des conséquences de la crise sanitaire sur le développement du télétravail, les pratiques de mobilité, la reconfiguration des réseaux de transport. Ses principaux thèmes de recherche sont l'analyse des discriminations selon plusieurs critères (sexe, âge, origine ...) et plusieurs domaines (emploi, logement...) ainsi que l'évaluation des politiques publiques à travers le traitement de données administratives et expérimentales. Les changements de recrutement en situation de crises font également partie des sujets de sa recherche. Son parcours est complété par 9 années d'enseignements universitaires, en économie, dispensées en licence et en master.

Sylvain Chareyron est maître de conférences en sciences économiques à l'Université Paris-Est Créteil depuis 2018. Il est affilié au laboratoire ERUDITE et à la fédération de recherche du CNRS Théorie et Evaluation des Politiques Publiques. Ses recherches portent sur l'évaluation des politiques publiques en lien avec l'emploi, le logement et les aides sociales.

Yannick L'Horty est professeur d'économie à l'Université Gustave Eiffel et directeur de la fédération de recherche du CNRS « Théorie et Evaluation des Politiques Publiques » (FR 2042) qui regroupe 12 laboratoires et 300 chercheurs en Economie, Sociologie et Gestion. Il est également directeur de l'Observatoire National des Discriminations et de l'Egalité dans le Supérieur. Ses domaines de recherche sont l'économie du travail, l'économie de la protection sociale et l'évaluation des politiques publiques. Il est l'auteur de près de 300 publications, dont 120 articles dans des revues scientifiques référencées par le CNRS, 15 ouvrages et 35 chapitres d'ouvrages. Yannick L'Horty est membre du Haut Conseil pour l'Egalité, du comité d'évaluation du plan de relance, et du comité économique d'évaluation France 2030. Il a été membre du Conseil d'Analyse Economique auprès du Premier ministre, du Conseil National de l'Information Statistique, du comité d'orientation de la direction générale de l'administration et de la fonction publique. En juillet 2016, Il a remis un rapport au Premier ministre sur les discriminations dans l'accès à l'emploi public. Il a présidé le comité d'évaluation des territoires d'excellence pour l'égalité au sein du Ministère des droits des femmes.

Loïc du Parquet est maître de conférences en sciences économiques à l'Université du Mans depuis 1992. Initialement concerné par les questions de financement obligataire du déficit public, puis d'histoire financière de la France, membre du laboratoire GAINS, il a rejoint la Fédération TEPP en 2008 et s'intéresse depuis à l'étude et la mesure des discriminations dans plusieurs domaines. Il était responsable d'une expérimentation pour le FEJ entre 2009 et 2012 consacrée à l'amélioration de la qualité des emplois occupés par les étudiants et les conséquences sur leur réussite universitaire.

Pascale PETIT est professeure d'économie à l'Université Gustave Eiffel. Ses travaux portent depuis 20 ans sur la mesure des discriminations à l'aide de tests par correspondance et sur l'évaluation des politiques publiques. Elle anime l'axe « Inégalités et discriminations » de la fédération de recherche du CNRS « Théorie et Evaluation des Politiques Publiques ». Elle organise chaque année avec François Langot à Aussois l'Ecole Thématique récurrente du CNRS sur l'évaluation des politiques publiques (ETEPP).

Pour aller plus loin

Publication en lien avec le rapport et rapport final

Plan du rapport final

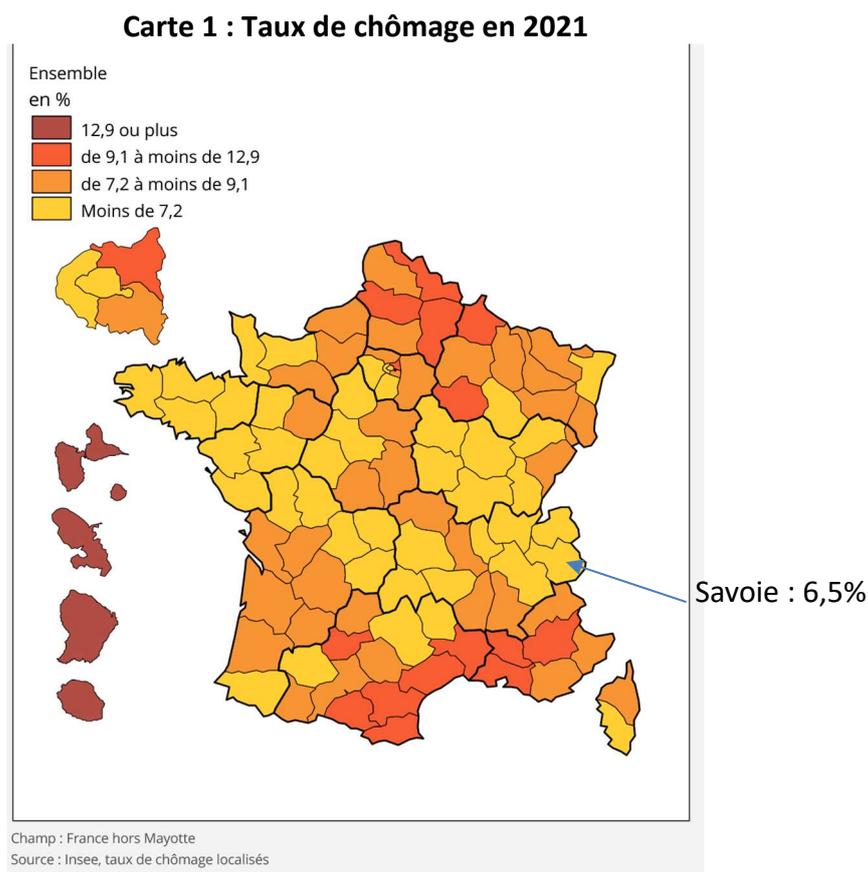
INTRODUCTION GENERALE

- 1. Expérimentation et contexte**
- 2. Problématique évaluative – Hypothèses – Méthodes**
 - a. Problématique**
 - b. Méthode**
- 3. Résultats et enseignements**
 - a. Résultats**
 - b. Enseignements**

CONCLUSION GENERALE

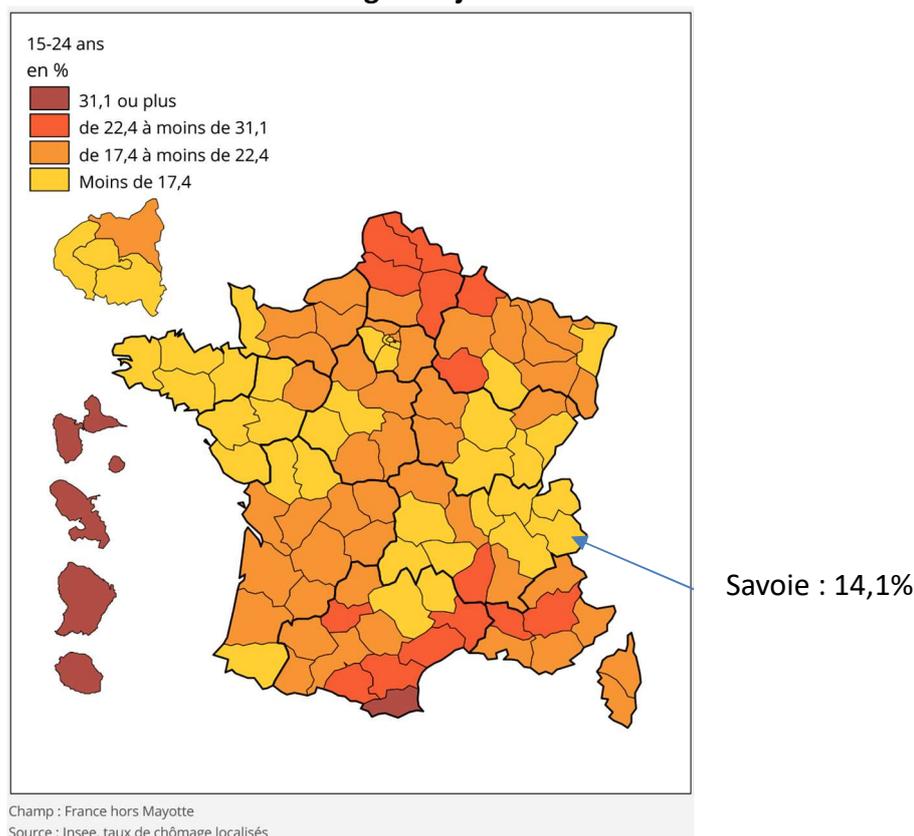
INTRODUCTION GENERALE

L'expérimentation « Dispositifs innovants Anti Discriminations : Expérimentations Multisites et Evaluation, AXE Talent ML Mission Locale Jeunes du bassin Chambérien » a été conduite dans la zone d'emploi de Chambéry de juin 2019 à janvier 2022. Sur cette période, ce territoire se caractérise par un taux de chômage décroissant et en deçà de la moyenne nationale. Selon l'INSEE, le taux de chômage en 2021 s'élevait à 6,5% en Savoie et 6,2% dans la zone d'emploi de Chambéry (contre 7,9% en France-hors Mayotte) (Carte 1).



Le taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 24 ans demeure toutefois élevé en Savoie (14,1% en 2021), comme au niveau national (18,9%), la France se caractérisant par un taux d'emploi des jeunes plus faible que la moyenne européenne (28,6% contre 34,6% en 2017) (Carte 2). Une problématique particulière porte sur les jeunes âgés de 15 à 29 ans qui ne sont ni à l'école, ni en formation ni en emploi : en 2019, on en dénombrait en France 1,5 million, soit 12,9% des individus de cette catégorie d'âge.

Carte 2 : Taux de chômage des jeunes en 2021



Les facteurs explicatifs du sous-emploi des jeunes sont multiples et se cumulent : insuffisances de l'enseignement professionnel, de la professionnalisation des parcours de formation, faiblesse de l'accompagnement vers l'emploi, problème de mobilité, discriminations dans l'accès à l'emploi, etc. En réponse, de nombreux dispositifs de politiques publiques sont mis en œuvre, tels que le développement de l'apprentissage (avec la réforme de 2018 puis le plan « un jeune, une solution »), la transformation de la voie professionnelle au lycée, les réformes régionales de l'offre de formation professionnelle, le dispositif des emplois francs, etc. Parallèlement, des dispositifs originaux, tels que « Dispositifs Innovants Anti Discriminations : Expérimentations Multisites et Evaluation (DIADEME), AXE Talent ML Mission Locale Jeunes du bassin Chambérien » sont expérimentés sur le terrain. Son objectif est d'améliorer l'accès à l'emploi des jeunes confrontés à un risque de discrimination.

Dans ce contexte, les évaluations d'impact sont nécessaires pour identifier quels dispositifs marchent vraiment. La recherche académique s'est jusqu'à présent concentrée sur la mesure et l'interprétation des discriminations, en se restreignant à quelques critères de discrimination (sexe, origine, lieu de résidence) et quelques marchés (essentiellement le marché du travail et plus récemment le marché du logement). Très peu d'évaluations quantitatives de l'efficacité de dispositifs de lutte contre les discriminations (LCD) ont été réalisées. On peut citer une évaluation du CV anonyme (Behaghel et al. 2015), d'un courrier d'alerte du Défenseur des droits à des agences immobilières présentant un risque discriminatoire (Chareyron et al. 2022) ou encore des emplois francs (Challe et al. 2022). Pourtant, il existe un grand nombre d'actions de LCD et de promotion de la diversité : sensibilisation des acteurs, formations spécifiques, informations données aux potentiels discriminés, signatures de chartes, labels égalité et diversité, etc. Parmi ces actions, la formation et l'accompagnement des recruteurs aux pièges des stéréotypes occupe une place centrale. Il s'agit à la fois de lutter contre les discriminations implicites, liées aux pièges des

stéréotypes, et contre les discriminations directes et rationnelles, par l'information. Obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés depuis la loi Egalité et Citoyenneté du 29 janvier 2017, ce type d'action, comme les autres, n'a encore fait l'objet d'aucune évaluation d'impact rigoureuse.

Nous proposons ici une évaluation quantitative rigoureuse de l'expérimentation « Dispositifs Innovants Anti Discriminations : Expérimentations Multisites et Evaluation (DIADEME), AXE Talent ML Mission Locale Jeunes du bassin Chambérien ». Nous réalisons une comparaison tests/témoins et avant/après sur des données auto-construites collectées par la méthode du test par correspondance répété.

I) Expérimentation et contexte

Le dispositif expérimenté par la Mission locale de Chambéry est à double entrée. Il consiste d'une part en un accompagnement des jeunes (*coaching*) visant à les préparer en amont aux contacts avec les entreprises (accompagnement collectif mais aussi individuel et personnalisé). Il consiste d'autre part en un accompagnement des entreprises qui recrutent et c'est sur ce seul volet que porte l'évaluation quantitative.

Les entreprises qui bénéficient de l'accompagnement de la mission locale dans le cadre du dispositif expérimenté sont les entreprises du groupe « test » de l'évaluation. Il s'agit d'entreprises constituant le réseau de la mission locale, avec lesquelles elle entretient des relations.

L'accompagnement consiste en une co-construction de nouveaux processus de recrutement. Parmi les actions de la mission locale, on peut citer :

- La visite de l'entreprise pour connaître son environnement, ses contraintes et ses besoins ;
- La construction *in situ* d'une fiche de poste sur des critères objectifs selon une approche tâches et compétences requises ;
- L'engagement de l'entreprise à recevoir un ou des candidats pressentis sans passer par les étapes classiques (CV, lettre de motivation) ;
- L'absence d'information sur les caractéristiques potentiellement discriminantes des candidats (prénom, nom, lieu de résidence) avant que le principe du rendez-vous ne soit acté par l'entreprise ;
- Le suivi post embauches ;
- Le développement de formes d'actions collectives de recrutement innovantes (*job dating* atypiques, rencontres "improbables", *afterwork* emploi, recrutements organisés au sein de la mission locale).

II) Problématique évaluative – Hypothèses – Méthodes

a. Problématique

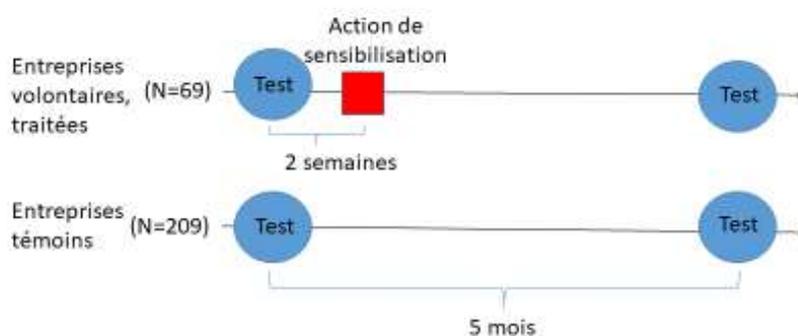
Nous examinons si les actions de sensibilisation aux discriminations mises en œuvre par la mission locale de Chambéry, dans le cadre de l'expérimentation « Dispositifs Innovants Anti Discriminations : Expérimentations Multisites et Evaluation (DIADEME), AXE Talent ML Mission Locale Jeunes du bassin Chambérien » modifient les pratiques de recrutement des employeurs qui y ont accès, relativement à une situation où ils n'en auraient pas bénéficié ?

b. Méthode

Notre approche consiste à comparer l'exposition aux discriminations:

- Des entreprises du groupe test avant qu'elles ne bénéficient de l'action
- D'un échantillon d'entreprises comparables à celles du groupe test avant que celles-ci bénéficient de l'action (entreprises du groupe témoin qui ne bénéficient pas de l'action)
- Des entreprises du groupe test après qu'elles aient bénéficié de l'action
- Des entreprises du groupe témoin après que les entreprises du groupe test aient bénéficié de l'action

Pour effectuer ces comparaisons, nous utilisons des données auto-construites collectées par la méthode du test par correspondance répété. Nous réalisons deux vagues de tests sur chaque entreprise test et chaque entreprise témoin qui lui est associée : la première a lieu deux semaines avant que l'entreprise test bénéficie de l'action, la seconde intervient après. Cinq mois séparent les deux vagues de tests comme le présente le schéma ci-dessous.



Le protocole expérimental

On construit les identités de deux candidats à l'emploi fictifs, de même sexe, signalant pour l'un, un prénom et un nom à consonance française et pour l'autre, un prénom et un nom à consonance maghrébine. Les prénoms et noms sont choisis parmi les plus courants en France (données INSEE).

L'expérimentateur transmet à l'évaluateur « au fil de l'eau » les coordonnées professionnelles des salariés allant prochainement bénéficier de l'accompagnement. On identifie alors pour chaque entreprise test : une ou plusieurs entreprises témoins (même secteur d'activité, même bassin d'emploi, effectifs comparables), une profession qui est à la fois couramment recrutée dans le secteur d'activité de l'entreprise test et qui figure parmi les professions en tension (source : INSEE), le sexe modal dans la profession sélectionnée. Cette profession est la même pour les deux vagues de tests de correspondance.

Chacun des deux candidats fictifs adresse à l'entreprise test et aux entreprises témoins correspondantes, un message de demande d'information sur les opportunités d'emploi dans la profession sélectionnée (aucun envoi de CV).

L'ordre d'envoi des deux demandes d'information à une même entreprise a été déterminé aléatoirement. Deux précautions ont été prises pour limiter le risque de détection. Tout d'abord, lors de la vague 1 et lors de la vague 2, plusieurs jours séparent l'envoi des deux messages à une même entreprise. Ensuite, les identités des candidats fictifs ont régulièrement été modifiées. En particulier, elles étaient différentes en vague 1 et en vague 2. On considère que la réponse du recruteur est négative s'il n'y répond pas ou s'il indique explicitement l'absence d'opportunité d'emploi. On considère que la réponse est non négative si l'employeur demande des informations supplémentaires (CV), met le candidat en contact avec le service RH, etc. On compare alors les réponses que donnent les entreprises aux demandes des deux candidats fictifs.

Nous présentons ci-dessous un exemple de messages adressées par des candidates fictives à une même entreprise (profession ciblée : secrétaire).

*Bonjour,
Je souhaiterais candidater à un emploi dans votre entreprise. Je suis secrétaire. Pouvez-vous me renseigner sur les possibilités et la personne à contacter ? En vous remerciant d'avance des informations que vous pourrez me transmettre.
Très cordialement
Jamila BELHADJ*

*Bonjour, je suis à la recherche d'un emploi de secrétaire. Pouvez-vous m'indiquer s'il y aurait des opportunités dans votre entreprise et dans ce cas, à qui je pourrais envoyer ma candidature ? Je vous remercie par avance.
Bien cordialement
Aurélie Legrand*

Les messages ont été alternés de façon aléatoire entre les deux candidats.

Les avantages méthodologiques

Le premier intérêt de cette méthode est l'absence de biais de sélection : les deux candidats fictifs contactent les mêmes entreprises (ils fournissent donc le même effort de recherche d'emploi). Le deuxième avantage est l'absence d'hétérogénéité habituellement inobservable : les informations envoyées par chacun des deux candidats fictifs aux entreprises sont les mêmes. La seule différence est une caractéristique démographique potentiellement discriminante (origine). Le troisième intérêt est la possibilité d'un ciblage très fin (critère de discrimination, géolocalisation, adéquation entre offre et demande de travail selon l'activité de l'entreprise) Enfin, l'utilisation d'un groupe témoin permet de neutraliser tous les facteurs explicatifs d'un changement de comportement, autres que l'effet de l'action (évolution de la conjoncture, etc.)

Les limites méthodologiques

Comme toute méthode d'évaluation, l'approche utilisée ici a des limites. La première tient à la taille limitée du groupe test (moins de 100 entreprises), avec un fort risque de biais de sélection dans l'entrée dans le dispositif (entreprises du réseau de la mission locale, volontaires pour participer à l'action, peut-être déjà plus sensibilisées aux discriminations et à un nécessaire changement de pratiques). La deuxième limite tient au fait que cette approche se borne à examiner si les recruteurs réservent les mêmes suites à des demandes d'information sur des opportunités d'emploi, selon l'origine supposée d'un candidat. Elle n'est pas en mesure de rendre compte d'une discrimination aux étapes ultérieures du processus de recrutement. La mise en évidence de discrimination à l'étape de demandes d'information est toutefois répandue et utilisée dans d'autres travaux (Anne et al. 2022 sur le marché du travail; Chareyron et al. 2022, Bunel et al. 2021, Challe et al. 2022, Le Gallo et al. 2019 sur le marché du logement). Enfin, les résultats sont potentiellement conditionnés par le délai laissé entre le déroulement de l'action de sensibilisation et la vague 2 de tests. On interroge ainsi la persistance de l'effet de l'action, avec le risque que cet effet s'atténue voire disparaisse dans le temps. Le choix est fait ici d'examiner le risque discriminatoire 4,5 mois après l'action (ni du court terme, ni du long terme).

Taille de l'échantillon, attrition et cylindrage

Les données ont été collectées entre juin 2019 (premiers tests de vague 1) et juillet 2022 (derniers tests de vague 2). La collecte a été interrompue pendant le premier confinement (mars-mai 2020). Pendant cette période, 73 entreprises ont bénéficié de l'action. 225 entreprises témoins leur ont été associées. Toutes ont fait l'objet de tests en vague 1.

Cinq mois après, nous avons réalisé une nouvelle vague de tests sur ces mêmes entreprises. Il n'a toutefois pas été possible d'adresser un couple de demandes d'information à 4 entreprises du groupe test (et quelques entreprises du groupe témoin). Les raisons sont diverses (adresse de courrier électronique devenue invalide, entreprise dans la restauration fermée pour cause de pandémie, etc.). Ces 4 entreprises tests ont été retirées de l'échantillon ainsi que les entreprises témoins qui leur avaient été associées. Nous avons procédé symétriquement pour les entreprises témoins ne pouvant être testées à nouveau en vague 2. Leur retrait de l'échantillon n'a pas nécessité de retirer également les entreprises tests associées, celles-ci disposant dans la majorité des cas plusieurs autres entreprises témoins.

Au final, l'évaluation porte sur 69 entreprises dans le groupe test et 209 entreprises dans le groupe témoin. Les entreprises tests et témoins de la vague 1 et de la vague 2 sont identiques. Le nombre d'entreprises témoins par entreprise test est variable (entre 1 et 9).

Les adresses de courrier électronique sont plus souvent celles de personnes physiques spécifiques dans les entreprises du groupe test (nous disposons de 42 adresses de courrier électronique non génériques pour les 69 entreprises tests, contre 8 adresses non génériques pour les 209 témoins). Une adresse de courriel non générique nous assure que nous testons la même personne physique lors des deux vagues de test par correspondance. C'est donc le cas pour 60% des entreprises du groupe test (contre 4% pour les entreprises du groupe témoin).

Caractérisation de l'échantillon

Nous présentons en annexe dans les tableaux 1 à 4 les différentes caractéristiques de notre échantillon.

Les entreprises du groupe test appartiennent majoritairement au secteur privé (84%) et relèvent de secteurs d'activité très variés. Nous avons sélectionné 28 professions pour

effectuer les tests par correspondance. Dans 64% des cas, les entreprises du groupe test ont reçu des demandes d'information émanant de candidates.

Le nombre d'entreprises témoins par entreprise test est variable (entre 1 et 9), les secteurs d'activité et les professions sélectionnées sont donc les mêmes, mais répartis différemment. Ainsi, 78% des entreprises du groupe témoin appartiennent au secteur privé et dans 65% des cas, nous avons adressé des messages de femmes aux entreprises témoins.

III) Résultats et enseignements

a. Résultats

Les résultats de la vague 1 de tests

Nous comparons tout d'abord les résultats sur les entreprises tests et témoins avant que les entreprises tests ne bénéficient de l'action de sensibilisation. Les résultats sont détaillés en annexe dans les tableaux 5A à 6B.

Un premier résultat est la forte sélectivité dont font preuve ces entreprises. Le plus souvent, les entreprises témoins ne répondent à aucun des deux messages. On considère qu'il s'agit dans ce cas de situations « d'indétermination ». Elles sont très fréquentes pour les entreprises témoins (61% des cas) et dans une moindre mesure pour les entreprises du groupe test (45% des cas). Ce constat peut s'expliquer par le fait que les candidats fictifs adressent spontanément une demande à des employeurs qui n'ont *a priori* pas sollicité de candidature, leur message étant par ailleurs dépourvu de candidature formelle (CV, lettre de motivation).

Parmi les entreprises tests qui répondent à au moins un candidat, 63 % d'entre elles n'en contactent qu'un seul (contre 51% des entreprises témoins répondant à au moins un candidat). Dans ce cas, l'entreprise réserve un traitement différencié aux deux candidats. Pour une entreprise donnée, cette asymétrie de traitement peut avoir d'autres explications qu'une discrimination (par exemple l'employeur ne répond qu'au premier message reçu). Il convient d'examiner si l'un des deux candidats fictifs a significativement plus de chances d'obtenir une réponse non négative.

Un second résultat tient à l'existence d'une discrimination. Globalement, les taux de succès du candidat d'origine française sont comparables dans le groupe test et dans le groupe témoin. Le constat est le même pour le candidat d'origine maghrébine. Toutefois les taux de succès sont sensiblement différents selon l'origine des candidats : un candidat de sexe masculin ou féminin d'origine maghrébine a des chances de succès significativement plus faibles qu'un candidat de même sexe d'origine française dans les entreprises tests et dans les entreprises témoins.

Un troisième résultat porte sur la comparaison de l'ampleur de la discrimination dans les entreprises tests et témoins. Nous constatons que l'ampleur de la discrimination émanant des entreprises du groupe test n'est pas significativement différente de celle provenant des entreprises du groupe témoin. Ce résultat réfute l'hypothèse d'un biais de sélection dans l'entrée dans le dispositif : les entreprises membres du réseau de la mission locale n'étaient pas moins enclines à pratiquer des discriminations liées à l'origine que les autres.

Les résultats de la vague 2 de tests

Nous comparons ensuite les résultats sur les entreprises tests et témoins après que les entreprises tests aient bénéficié de l'action de sensibilisation. Les résultats sont détaillés en annexe dans les tableaux 7A à 8B.

Globalement, les résultats sont similaires à ceux de la vague 1. Nous trouvons à nouveau que les situations d'indétermination sont plus fréquentes pour les entreprises témoins. Par ailleurs, lorsque les entreprises répondent, celles du groupe témoin le font plus fréquemment aux deux candidats que celles du groupe test.

Les taux de succès du candidat d'origine française restent comparables dans le groupe test et dans le groupe témoin et sont un peu plus faibles qu'en vague 1. Le constat est symétrique pour le candidat d'origine maghrébine.

Le risque discriminatoire demeure significatif dans les entreprises du groupe test et du groupe témoin. En vague 2, un candidat de sexe masculin ou féminin d'origine maghrébine a de nouveau des chances de succès significativement plus faibles qu'un candidat de même sexe d'origine française dans les entreprises tests et dans les entreprises témoins. L'ampleur de la discrimination émanant des entreprises tests n'est de nouveau pas significativement différente de celle qui provient des entreprises témoins. Ainsi, 4,5 mois après avoir bénéficié de l'action de sensibilisation de la mission locale, les entreprises du groupes test ont des pratiques discriminatoires comparables à celles du groupe témoin.

La comparaison des résultats des vagues 1 et 2

Les résultats sont détaillés en annexe dans le tableau 9. La comparaison des résultats des vagues 1 et 2, entre entreprises du groupe test et du groupe témoin nous permet de répondre aux trois questions suivantes :

- Les pratiques discriminatoires des entreprises du groupe test ont-elles évolué, 4,5 mois après l'action, différemment de celles des entreprises du groupe témoin?
- Le différentiel de discrimination entre les entreprises des groupes tests et témoins a-t-il évolué entre les vagues 1 et 2 ?
- L'action de sensibilisation a-t-elle eu un effet sur les pratiques de recrutement des entreprises qui en ont bénéficié, indépendamment de tous les autres facteurs externes qui ont pu modifier leurs pratiques de recrutement, comme l'évolution de la conjoncture?

On répond négativement à ces trois questions : l'impact de l'action n'apparaît pas statistiquement significatif 4,5 mois après.

b. Enseignements

Avoir bénéficié d'une action de sensibilisation ne constitue pas un facteur susceptible de modifier les pratiques discriminatoires des entreprises 4,5 mois plus tard. Les entreprises se comportent comme si elles n'en avaient pas bénéficié. Ce type d'action ponctuelle et trop peu intensive ne parvient donc pas à produire des changements de pratiques pérennes.

CONCLUSION GENERALE

La mission locale de Chambéry a expérimenté « Dispositifs Innovants Anti Discriminations : Expérimentations Multisites et Evaluation (DIADEME), AXE Talent ML Mission Locale Jeunes du bassin Chambérien » de juin 2019 à janvier 2022. L'objectif de cette expérimentation est d'améliorer l'accès à l'emploi des jeunes confrontés à un risque de discrimination.

Un volet du dispositif consiste à accompagner des entreprises membres du réseau de la mission locale dans leurs recrutements pour les sensibiliser au risque de pratiques discriminatoires. C'est sur ce volet que porte l'évaluation quantitative. L'objectif consiste à examiner si les actions de sensibilisation aux discriminations mises en œuvre par la mission locale modifient les pratiques de recrutement des employeurs qui en bénéficient, relativement à une situation où ils n'en auraient pas bénéficié. Nous examinons le critère de l'origine maghrébine d'un candidat à l'emploi signalée par la consonance de son prénom et de son nom.

Notre méthodologie combine une double approche : comparaison tests/témoins, avant et après le déroulement de l'action de sensibilisation. Les données sur lesquelles s'appuie l'évaluation sont auto-construites et sont collectées par la méthode du test par correspondance répété.

Nos résultats mettent en évidence une discrimination significative à l'encontre du candidat d'origine maghrébine, comparable dans les entreprises ayant bénéficié ou non du dispositif. L'impact de l'action de sensibilisation n'apparaît pas statistiquement significatif 4,5 mois après que les entreprises l'aient suivie. Ce type d'action ponctuelle et trop peu intensive ne parvient donc pas à modifier durablement les pratiques discriminatoires des entreprises qui en bénéficient.

VALORISATION

Cette évaluation sera présentée en conférences puis soumise à publication dans une revue académique.

Bibliographie

Anne, D., Chareyron, S., Leborgne, M., L'Horty, Y., Petit P., (2022). « Discriminations dans l'accès à l'emploi : Une exploration localisée en pays Avesnois », *Revue d'économie régionale et urbaine*, 2022, n°3, pp 413-430.

Behaghel, L., Crépon, B. et Le Barbanchon, T. (2015). « Unintended Effects of Anonymous Resumes », *American Economic Journal: Applied Economics*, American Economic Association, 2015, 7 (3), pp.1-27.

Bunel, M., L'Horty, Y., du Parquet, L., Petit P. (2021). « La discrimination liée à l'origine, sur le marché du logement à Paris », *Revue Française d'Economie*, n°1, vol XXXVI, juillet 2021, pp. 185-219.

Challe, L., Chareyron, S., L'Horty, Y., Petit, P. (2022). « Can subsidies paid directly to employers reduce residential discrimination in employment? An assessment based on serial field experiments », *Urban Studies*, 2021, 59 (6).

Chareyron, S., L'Horty, Y., Mbaye, S., Petit, P. (2022). « Reducing ethnic discrimination through formal warning: Evidence from two combined field experiments », *Regional Science and Urban Economics*, A paraître.

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

Annexes

Nous présentons dans cette annexe l'ensemble des éléments statistiques sur lequel s'appuie l'évaluation.

Tableau 1 : Taille et composition de l'échantillon

	Entreprises tests						Entreprises témoins					
	Ensemble		Femmes		Hommes		Ensemble		Femmes		Hommes	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Privé	58	84,06	34	58,62	25	41,38	164	78,47	93	56,71	71	43,29
Public	11	15,94	10	90,91	1	9,09	45	21,53	42	93,33	3	6,67
Ensemble	69	100	44	63,77	24	36,23	209	100	135	64,59	74	35,41

Source : TEPP-DIADEME 3

Lecture : l'échantillon est composé de 69 entreprises tests. 58 d'entre elles appartiennent au secteur privé, soit 84,06%. 44 entreprises du groupe test ont reçu un couple de candidatures fictives de femmes. Des candidatures féminines ont été envoyées à 63,77% des entreprises du groupe test.

Note : les entreprises du groupe test et celles du groupe témoin sont les mêmes en vague 1 et en vague 2 du test de correspondance.

Tableau 2 : Nombre d'entreprises témoins par entreprise test

Nombre de témoins par entreprise test	Nombre d'entreprises tests concernées	%
1	7	10,14
2	15	21,74
3	22	31,88
4	14	20,29
5	7	10,14
6	3	4,35
9	1	1,45

Source : TEPP-DIADEME 3

Lecture : 7 entreprises tests ont une seule entreprise témoin, soit 10,14%.

Note : les entreprises du groupe test et celles du groupe témoin sont les mêmes en vague 1 et en vague 2 du test de correspondance.

Tableau 3 : Répartition des entreprises du groupe test et des entreprises du groupe témoin par secteur d'activité

Codes NAF	Tests		Témoins		Libellés
	N	%	N	%	
1051C	2	2,90	9	4,31	Fabrication de fromage
1071B	1	1,45	6	2,87	Cuisson de produits de boulangerie
1071C	4	5,80	1	0,48	Boulangerie et boulangerie-pâtisserie
1107B	1	1,45	1	0,48	Production de boissons rafraîchissantes
2571Z	1	1,45	2	0,96	Fabrication de coutellerie
2712Z	1	1,45	3	1,44	Fabrication de matériel de distribution et de commande électrique
4120B	2	2,90	4	1,91	Construction d'autres bâtiments
4321A	1	1,45	4	1,91	Travaux d'installation électrique dans tous locaux
4322A	1	1,45	3	1,44	Travaux d'installation d'eau et de gaz en tous locaux
4322B	1	1,45	3	1,44	Travaux d'installation d'équipements thermiques et de climatisation
4331Z	1	1,45	2	0,96	Travaux de plâtrerie
4332A	1	1,45	4	1,91	Travaux de menuiserie bois et PVC
4334Z	1	1,45	3	1,44	Travaux de peinture et vitrerie
4339Z	1	1,45	2	0,96	Autres travaux de finitions
4391A	2	2,90	6	2,87	Travaux de charpente
4520A	1	1,45	5	2,39	Entretien et réparation de véhicules automobiles légers
4520B	1	1,45	4	1,91	Entretien et réparation d'autres véhicules automobiles
4638B	1	1,45	5	2,39	Commerce de gros (commerce interentreprises) alimentaire spécialisé divers
4711C	1	1,45	2	0,96	Supérettes
4711D	1	1,45	1	0,48	Supermarchés
4711F	1	1,45	1	0,48	Hypermarchés
4719B	2	2,90	3	1,44	Autres commerces de détail en magasin non spécialisé
4752B	1	1,45	1	0,48	Commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en grandes surfaces (400 m ² et plus)
4754Z	1	1,45	3	1,44	Commerce de détail d'appareils électroménagers en magasin spécialisé
4764Z	1	1,45	2	0,96	Commerce de détail d'articles de sport en magasin spécialisé
4765Z	2	2,90	3	1,44	Commerce de détail de jeux et jouets en magasin spécialisé
4777Z	1	1,45	6	2,87	Commerce de détail d'articles d'horlogerie et de bijouterie en magasin spécialisé
4791B	1	1,45	6	2,87	Vente à distance sur catalogue spécialisé
4931Z	1	1,45	1	0,48	Transports urbains et suburbains de voyageurs
4941A	1	1,45	3	1,44	Transports routiers de fret interurbains
5210A	1	1,45	4	1,91	Entreposage et stockage frigorifique
5229B	1	1,45	4	1,91	Affrètement et organisation des transports
5310Z	1	1,45	3	1,44	Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel
5610A	1	1,45	5	2,39	Restauration traditionnelle
5629B	1	1,45	3	1,44	Autres services de restauration
5819Z	1	1,45	1	0,48	Autres activités d'édition
6512Z	1	1,45	2	0,96	Autres assurances
6622Z	1	1,45	3	1,44	Activités des agents et courtiers d'assurances
8121Z	1	1,45	1	0,48	Nettoyage courant des bâtiments
8122Z	1	1,45	4	1,91	Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel
8230Z	1	1,45	2	0,96	Organisation de foires, salons professionnels et congrès
8411Z	5	7,25	1	0,48	Administration publique générale

8531Z	1	1,45	3	1,44	Enseignement secondaire général
8553Z	1	1,45	19	9,09	Enseignement de la conduite
8559A	1	1,45	4	1,91	Formation continue d'adultes
8610Z	2	2,90	2	0,96	Activités hospitalières
8710A	3	4,35	4	1,91	Hébergement médicalisé pour personnes âgées
8710C	1	1,45	7	3,35	Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé
8810A	1	1,45	12	5,74	Aide à domicile
8891A	3	4,35	3	1,44	Accueil de jeunes enfants
8899B	1	1,45	3	1,44	Action sociale sans hébergement
9001Z	1	1,45	13	6,22	Arts du spectacle vivant
<i>Total</i>	<i>69</i>	<i>100%</i>	<i>209</i>	<i>100%</i>	

Source : TEPP-DIADEME 3

Lecture : 2 des 69 entreprises du groupe test appartiennent au secteur de la fabrication de fromage, elles représentent 2,90% des entreprises du groupe test.

Note1 : Le nombre d'entreprises témoins étant variable selon les entreprises tests, la répartition sectorielle est différente dans les deux groupes d'entreprises.

Note 2 : Les entreprises du groupe test et celles du groupe témoin sont les mêmes en vague 1 et en vague 2 du test de correspondance.

Tableau 4 : Professions sélectionnées pour effectuer les tests de correspondance

	Sexe modal	Entreprises tests		Entreprises témoins	
		N	%	N	%
AGENT DE SERVICE HOSPITALIER	F	1	1,45	5	2,39
AGENT DE NETTOYAGE	F	4	5,8	15	7,18
AIDE CUISINIER	F	1	1,45	5	2,39
AIDE SOIGNANT	F	3	4,35	10	4,78
ANIMATEUR	F	4	5,8	15	7,18
AUXILIAIRE DE PUERICULTURE	F	1	1,45	4	1,91
CAISSIER	F	2	2,9	6	2,87
COMMERCIAL	F	1	1,45	3	1,44
EMPLOYE ADMINISTRATIF	F	1	1,45	16	7,66
EMPLOYE DE MAGASIN	F	1	1,45	2	0,96
EMPLOYE ADMINISTRATIVE	F	5	7,25	11	5,26
EMPLOYE COMPTABLE	F	1	1,45	11	5,26
EMPLOYE DE RAYON	F	6	8,7	8	3,83
INFIRMIER	F	3	4,35	3	1,44
SECRETAIRE	F	3	4,35	3	1,44
VENDEUR ALIMENTATION	F	1	1,45	23	11,01
VENDEUR NON SPECIALISEE	F	9	13,04	2	0,96
CARISTE (OUV QUALIFIE MANUTENTION)	H	1	1,45	2	0,96
COMMERCIAL	H	1	1,45	7	3,35
CONDUCTEUR ROUTIER	H	2	2,9	3	1,44
MACON QUALIFIE	H	4	5,8	13	6,22
MECANICIEN NON QUALIFIE	H	2	2,9	9	4,31
OPERATEUR FABRICATION	H	1	1,45	1	0,48
OUVRIER	H	1	1,45	3	1,44
OUVRIER DU TRI	H	1	1,45	2	0,96
OUVRIER NON QUALIFIE DU SECOND OEUVRE..	H	4	5,8	11	5,26
TECHNICIEN DE MAINTENANCE	H	3	4,35	10	4,78
TECHNICIEN PEU QUALIFIE	H	2	2,9	6	2,87
<i>Total</i>		<i>69</i>	<i>100</i>	<i>209</i>	<i>100</i>

Source : TEPP-DIADEME 3

Lecture : 1 des 69 entreprises tests a reçu un couple de candidature de candidates mentionnant être agentes de de service hospitalier. Cette profession représente 1,45% des professions sélectionnées pour effectuer les tests de correspondance auprès des entreprises du groupe test.

Note 1 : Le nombre d'entreprises témoins étant variable selon les entreprises tests, la répartition des professions sélectionnées est différente dans les deux groupes d'entreprises.

Note 2 : Les entreprises du groupe test et celles du groupe témoin sont les mêmes en vague 1 et en vague 2 du test de correspondance.

Tableau 5A : Sélectivité des entreprises du groupe test lors de la vague 1

	Ensemble (N=69)		Privé (N=58)		Public (N=11)	
	N	%	N	%	N	%
Au moins une réponse	38	55,07	32	55,17	6	54,55
<i>Et parmi celles-ci :</i>						
Une seule réponse	24	63,16	22	68,75	2	33,33
Deux réponses	14	36,84	10	31,25	4	66,67

Source : TEPP-DIADEME 3

Lecture : 38 des 69 entreprises du groupe test ont répondu non négativement à au moins l'un des deux candidats fictifs, ce qui représente 55,07% des entreprises du groupe test. Parmi elles, 63,16% ont répondu à un seul des deux candidats fictifs.

Tableau 5B : Sélectivité des entreprises du groupe témoin lors de la vague 1

	Ensemble (N=209)		Privé (N=164)		Public (N=45)	
	N	%	N	%	N	%
Au moins une réponse	81	38,76	51	31,1	30	66,67
<i>Et parmi celles-ci :</i>						
Une seule réponse	41	50,62	26	50,98	15	50,00
Deux réponses	40	49,38	25	49,02	15	50,00

Source : TEPP-DIADEME 3

Lecture : 81 des 209 entreprises du groupe témoin ont répondu non négativement à au moins l'un des deux candidats fictifs, ce qui représente 38,76% des entreprises du groupe témoin. Parmi elles, 50,62% ont répondu à un seul des deux candidats fictifs.

**Tableau 6A : Taux de succès (taux de réponse non négative)
dans les entreprises du groupe test lors de la vague 1**

	Ensemble		Privé		Public	
	Taux de succès (%)	Probabilité critique	Taux de succès (%)	Probabilité critique	Taux de succès (%)	Probabilité critique
Candidatures féminines :	(N=44)		(N=34)		(N=10)	
Candidate d'origine française	47,73	0,000	50,00	000	40,00	0,010
Candidate d'origine maghrébine	29,55	0,000	20,59	000	60,00	0,000
<i>Ecart en pts de %</i>	18,18**	0,036	29,41***	0,003	20,00	0,112
Candidatures masculines :	(N=25)		(N=24)		(N=1)	
Candidat d'origine française	40,00	0,000	41,67	0,000	-	-
Candidat d'origine maghrébine	32,00	0,001	33,33	0,001	-	-
<i>Ecart en pts de %</i>	8,00	0,474	8,34	0,477	-	-
Ensemble :	(N=69)		(N=58)		(N=11)	
Candidat.e d'origine française	44,93	0,000	46,55	0,000	36,36	0,011
Candidat.e d'origine maghrébine	30,43	0,000	25,86	0,000	54,55	0,000
<i>Ecart en pts de %</i>	14,50**	0,036	20,69***	0,006	18,19	0,121

Source : TEPP-DIADEME 3

Lecture : 44 entreprises du groupe test, appartenant aux secteurs public ou privé, ont reçu un couple de candidatures féminines. Dans 47,73% des cas, la candidate portant un prénom et un nom à consonance française a reçu une réponse non négative. Ces chances de succès s'élèvent à 29,55% dans les mêmes entreprises pour la candidate portant un prénom et un nom à consonance maghrébine. Les taux de succès de ces deux candidates sont statistiquement significativement différents de zéro. L'écart entre leurs taux de succès dans ces entreprises s'élève à 18,18 points de pourcentage. Cet écart est statistiquement significatif au seuil de 5%.

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

**Tableau 6B : Taux de succès (taux de réponse non négative)
dans les entreprises du groupe témoin lors de la vague 1**

	Ensemble		Privé		Public	
	Taux de succès (%)	Probabilité critique	Taux de succès (%)	Probabilité critique	Taux de succès (%)	Probabilité critique
Candidatures féminines :	(N=135)		(N=93)		(N=42)	
Candidate d'origine française	43,7	0,000	32,26	0,000	69,05	0,000
Candidate d'origine maghrébine	26,67	0,000	22,58	0,000	35,71	0,000
<i>Ecart en pts de %</i>	17,03***	0,000	9,68**	0,026	33,34***	0,000
Candidatures masculines :	(N=74)		(N=71)		(N=3)	
Candidat d'origine française	21,62	0,000	21,13	0,000	33,33	0,092
Candidat d'origine maghrébine	13,51	0,001	14,08	0,001	0	-
<i>Ecart en pts de %</i>	8,11*	0,055	7,05*	0,091	33,33*	0,092
Ensemble :	(N=209)		(N=164)		(N=45)	
Candidat.e d'origine française	43,7	0,000	27,44	0,000	66,67	0,000
Candidat.e d'origine maghrébine	26,67	0,000	18,9	0,000	33,33	0,000
<i>Ecart en pts de %</i>	13,88***	0,000	8,54***	0,005	33,34***	0,000

Source : TEPP-DIADEME 3

Lecture : 135 entreprises du groupe témoin, appartenant aux secteurs public ou privé, ont reçu un couple de candidatures féminines. Dans 43,7% des cas, la candidate portant un prénom et un nom à consonance française a reçu une réponse non négative. Ces chances de succès s'élèvent à 26,67% dans les mêmes entreprises pour la candidate portant un prénom et un nom à consonance maghrébine. Les taux de succès de ces deux candidates sont statistiquement significativement différents de zéro. L'écart entre leurs taux de succès dans ces entreprises s'élève à 17,03 points de pourcentage. Cet écart est statistiquement significatif au seuil de 1%.

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

Tableau 7A : Sélectivité des entreprises du groupe test lors de la vague 2

	Ensemble (N=69)		Privé (N=58)		Public (N=11)	
	N	%	N	%	N	%
Au moins une réponse	34	49,28	28	48,28	6	54,55
Et parmi celles-ci :						
Une seule réponse	25	73,53	22	78,57	3	50
Deux réponses	9	26,47	6	21,43	3	50

Source : TEPP-DIADEME 3

Lecture : 34 des 69 entreprises du groupe test ont répondu non négativement à au moins l'un des deux candidats fictifs, ce qui représente 49,28% des entreprises du groupe test. 73,53% d'entre elles ont répondu à un seul des deux candidats fictifs.

Tableau 7B : Sélectivité des entreprises du groupe témoin lors de la vague 2

	Ensemble (N=209)		Privé (N=166)		Public (N=45)	
	N	%	N	%	N	%
Au moins une réponse	78	37,32	50	30,49	28	62,22
Et parmi celles-ci :						
Une seule réponse	47	60,26	32	64	15	53,57
Deux réponses	31	39,74	18	36	13	46,43

Source : TEPP-DIADEME 3

Lecture : 78 des 209 entreprises du groupe témoin ont répondu non négativement à au moins l'un des deux candidats fictifs, ce qui représente 37,32% des entreprises du groupe témoin. 60,26% d'entre elles ont répondu à un seul des deux candidats fictifs.

Tableau 8A : Taux de succès (taux de réponse non négative) dans les entreprises du groupe test lors de la vague 2

	Ensemble		Privé		Public	
	Taux de succès (%)	Probabilité critique	Taux de succès (%)	Probabilité critique	Taux de succès (%)	Probabilité critique
Candidatures féminines :	(N=44)		(N=34)		(N=10)	
Candidate d'origine française	34,09	0,000	32,35	0,000	40,00	0,009
Candidate d'origine maghrébine	22,73	0,000	17,65	0,007	40,00	0,009
<i>Ecart (en pts de %)</i>	11,36	0,155	14,70	0,124	0	1
Candidatures masculines :	(N=25)		(N=24)		(N=1)	
Candidat d'origine française	48,00	0,000	45,83	0,000	-	-
Candidat d'origine maghrébine	24,00	0,005	25,00	0,005	-	-
<i>Ecart (en pts de %)</i>	24,00*	0,068	20,83	0,110	-	-
Ensemble :	(N=69)		(N=58)		(N=11)	
Candidat.e d'origine française	39,13	0,000	37,93	0,000	45,45	0,002
Candidat.e d'origine maghrébine	23,19	0,000	20,69	0,000	36,36	0,010
<i>Ecart (en pts de %)</i>	15,94**	0,021	17,24**	0,024	9,09	0,561

Source : TEPP-DIADEME 3

Lecture : 44 entreprises du groupe test, appartenant aux secteurs public ou privé, ont reçu un couple de candidatures féminines. Dans 34,09% des cas, la candidate portant un prénom et un nom à consonance française a reçu une réponse non négative. Ces chances de succès s'élèvent à 22,73% dans les mêmes entreprises pour la candidate portant un prénom et un nom à consonance maghrébine. Les taux de succès de ces deux candidates sont significatifs. L'écart entre leurs taux de succès dans ces entreprises n'est pas significativement différent de zéro aux seuils usuels.

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

**Tableau 8B : Taux de succès (taux de réponse non négative)
dans les entreprises du groupe témoin lors de la vague 2**

	Ensemble		Privé		Public	
	Taux de succès (%)	Probabilité critique	Taux de succès (%)	Probabilité critique	Taux de succès (%)	Probabilité critique
Candidatures féminines :	(N=135)		(N=93)		(N=42)	
Candidate d'origine française	40,74	0,000	32,26	0,000	59,52	0,000
Candidate d'origine maghrébine	20,74	0,000	13,98	0,000	35,71	0,000
<i>Ecart (en pts de %)</i>	19,71***	0,000	17,90***	0,000	23,81***	0,003
Candidatures masculines :	(N=74)		(N=71)		(N=3)	
Candidat d'origine française	20,27	0,000	19,72	0,000	33,33	0,092
Candidat d'origine maghrébine	14,86	0,000	15,49	0,000	0	-
<i>Ecart (en pts de %)</i>	5,41	0,149	4,23	0,256	33,33*	0,092
Ensemble :	(N=209)		(N=164)		(N=45)	
Candidat.e d'origine française	33,49	0,000	26,83	0,000	57,78	0,000
Candidat.e d'origine maghrébine	18,66	0,000	14,63	0,000	33,33	0,000
<i>Ecart (en pts de %)</i>	14,70***	0,000	12,05***	0,000	24,45***	0,002

Source : TEPP-DIADEME 3

Lecture : 135 entreprises du groupe témoin, appartenant aux secteurs public ou privé, ont reçu un couple de candidatures féminines. Dans 40,74% des cas, la candidate portant un prénom et un nom à consonance française a reçu une réponse non négative. Ces chances de succès s'élèvent à 20,74% dans les mêmes entreprises pour la candidate portant un prénom et un nom à consonance maghrébine. Les taux de succès de ces deux candidates sont significatifs. L'écart entre leurs taux de succès dans ces entreprises s'élève à 19,71 points de pourcentage. Cet écart est statistiquement significatif au seuil de 1%.

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

Tableau 9 : Comparaison du risque de discrimination dans les entreprises du groupe test et les entreprises du groupe témoin lors de la vague 1, de la vague 2 et entre les vagues 1 et 2

	Vague 1		Vague 2	
	Ecart en pts de %	Probabilité critique	Ecart en pts de %	Probabilité critique
Discrimination dans le groupe test (A) : Ecart de taux de succès entre le candidat d'origine française et le candidat d'origine maghrébine	14,50**	0,036	15,94**	0,021
Discrimination dans le groupe témoin (B) : Ecart de taux de succès entre le candidat d'origine française et le candidat d'origine maghrébine	13,88***	0,000	14,83***	0,000
Ecart de discriminations dans les groupes test et témoin (A-B)	0,62	0,947	1,11	0,901
Ecart de discrimination entre les groupes test et témoin entre la vague 2 et la vague 1 (A-B)_{v2} – (A-B)_{v1}	Ecart = 0,49 (probabilité critique = 0,969)			

Source : TEPP-DIADEME 3

Lecture : La discrimination à l'encontre d'un candidat maghrébin est significative parmi les entreprises du groupe test avant l'action de sensibilisation aux discriminations (écart de chances de succès avec un candidat d'origine française de 14,5 points de pourcentage). Au même moment, la discrimination est également significative et d'une ampleur comparable dans les entreprises du groupe témoin (écart de 13,88 points de pourcentage). 4 mois et demi après que les entreprises du groupe test aient suivi l'action, elles continuent de discriminer et cette discrimination est d'une ampleur comparable à celle que pratique au même moment les entreprises du groupe témoin. Les pratiques discriminatoires des entreprises du groupe test sont donc demeurées comparables à celles du groupe témoin avant et après avoir été sensibilisées aux discriminations.