

MEsures

LOcales

des **Di**scriminations

*Comité de pilotage local
Restitution finale
4 avril 2025*



Mesurer localement les discriminations sur le marché du travail : Une expérimentation pour la ville de Rouen

*Sylvain CHAREYRON
(UPEC, TEPP-CNRS)*

*Yannick L'HORTY
(UGE, TEPP-CNRS)*



La Fédération «Théorie et Evaluation des Politiques Publiques » (FR CNRS n°2042)

13 laboratoires, 330 enseignants chercheurs, plus de 100 doctorants. www.tepp.eu

- Un opérateur académique d'évaluations pour répondre à la demande publique
- Le seul acteur généraliste purement universitaire de grande taille dans le champ de l'évaluation des politiques publiques.
- En capacité de mobiliser un réseau de laboratoires de couverture nationale, y compris en outre-mer, grâce à sa présence dans 5 régions métropolitaine et à La Réunion.
- Le réseau est ouvert à l'ensemble des chercheurs intéressés par l'EPP, de tous laboratoires

7 Axes de recherche	7 Groupes thématiques
Environnement, alimentation et énergie <i>Carl Gaigné (SMART) et Marie-Hélène Hubert (CREM)</i>	Epistémologie et éthique de l'expérimentation <i>Yves de Curraize et Sylvie Thoron (LIPHA, UPEC)</i>
Inégalités et discriminations <i>Pascale Petit (ERUDITE-U Gustave Eiffel)</i>	Méthodologie de l'évaluation <i>Ferhat Mihoubi (ERUDITE-UPEC)</i>
Macroéconomie et marché du travail <i>François Langot (GAINS, U Mans)</i>	Economie du droit <i>Bruno Deffains (CRED - U Paris II)</i>
Politiques des organisations <i>Nathalie Greenan (CEET, LIRSA - CNAM)</i>	Nudges <i>Serge Blondel (GRANEM - U Angers)</i>
Politiques fiscales <i>Etienne Lehmann (CRED - U Paris II)</i>	Action publique locale <i>Clémence Christin (CREM)</i>
Régulations et marchés <i>François-Charles Wolff (LEMNA - Nantes U)</i>	Economie des outremers <i>Jean-François Hoarau (CEMOI)</i>
Santé et risque <i>Olivier L'Haridon (CREM - U Rennes)</i>	Alimentation végétale et condition animale <i>Romain Espinosa (CREM)</i>



Le groupe de recherche GEODE



Groupe d'Etudes sur l'Origine des Discriminations et sur l'Egalité

- Programme de recherche réunissant 16 chercheurs issus principalement des Universités Gustave Eiffel, Paris-Est Créteil, Nantes et Le Mans dans le cadre de l'axe « Inégalités et Discriminations » de la Fédération TEPP
- L'objectif de GEODE est d'une part de mesurer les discriminations avec des méthodes expérimentales de testing et d'autre part de contribuer à l'évaluation des politiques de lutte contre les discriminations en développant des études d'impact, à l'aide de méthodes expérimentales
- L'Equipe réalise des opérations de testing depuis 2002

Exemples : DALTON (marché du logement – 2016), DESPERADO (emploi public/privé – depuis 2015), DREAM (marché de l'emploi – 2020), ONDES (Enseignement supérieur et recherche-depuis 2021).





1. Rappel des enjeux et état d'avancement du projet

Les discriminations en droit

Art. 225-1, code pénal

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des [1^o et 2^o de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016](#) relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou **une religion déterminée**.

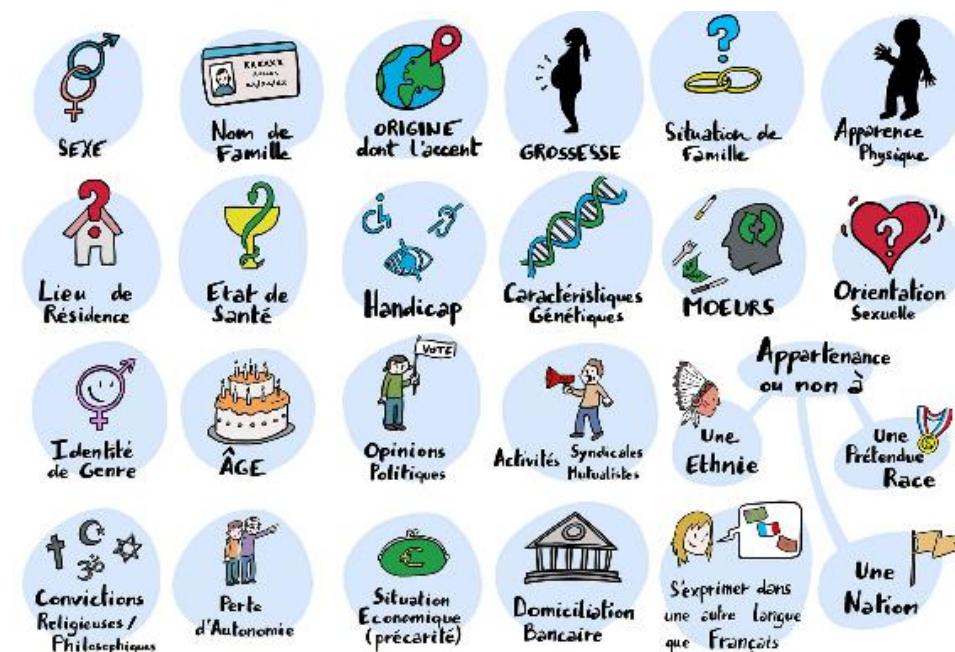
Définition : La discrimination est une différence de traitement fondée sur un critère illicite dans un domaine donné, entraînant un préjudice

➤ **Motifs** (ou critère) : 24 entrées prohibées (codes du travail, code pénal,...)

➤ **Domaines** : accès à l'emploi, au logement, à la santé, aux services publics...

Elle peut revêtir plusieurs formes : discrimination directe, indirecte, harcèlement discriminatoire

C'est un délit, mais aussi un objet de recherche



Un problème d'objectivation

Les discriminations sont très difficiles à mesurer, à objectiver. Beaucoup pensent même qu'elles n'existent pas (on parle de « déni des discriminations »).

Pourquoi ?

Parmi toutes les formes de violences, la discrimination est l'une des moins visibles

- Du point de vue de la victime, elle se traduit par un refus d'accès à une ressource donnée (un emploi, un logement, un service public,...), dont les causes peuvent être multiples (et pas forcément identifiables),
- Les discriminés n'observent qu'une partie du processus d'accès à la ressource (un emploi, un logement,...) : ils sont mal placés pour être de bons témoins.
- Du point de vue du discriminant, la discrimination peut être inconsciente. Même si elle est consciente, l'auteur gagne à ne pas révéler son comportement (c'est un délit).

De surcroît, pour mesurer, il faut des observations, c'est-à-dire des données sur les comportements. Or **beaucoup de critères de discriminations ne sont pas présents dans les sources administratives** (le sentiment religieux, les préférences partisanes ou syndicales, l'orientation sexuelle, certaines situations de handicap,...).

A l'exception du sexe et de l'âge, tous les critères sont jugés sensibles et leur mesure est très encadrée : **les statistiques ethniques sont en pratique prohibées en France.**

Les outils de mesure des discriminations : les approches observationnelles et expérimentales

- ❖ Il existe deux types de dispositifs d'observation du ressenti des discriminations (appelé aussi approche subjective), qui explorent l'**expérience des personnes discriminées**
 - Signalements spontanés : rapports annuels du Défenseur des Droits ; cellules d'écoute ; 3928, www.antidiscriminations.fr
2020 : 96 894 réclamations et 69 705 appels au DDD, en hausse de 10%
2021 : 14 000 appels et 7 433 dossiers traités depuis le lancement du 3928, le 12 février 2021
 - Signalements sollicités : enquêtes de victimisation
Exemples : Hors Discri, rapport Sauvé ; Discri : enquête T&O INED-INSEE ; projet ACADISCRİ
(Dhume et Cognet, 2020)
- ❖ Le testing, ou « **test par correspondance** » est une méthode de construction de données individuelles de portée expérimentale, qui permet de mesurer de façon satisfaisante l'effet d'une variable sur une autre, dans le cadre d'une transaction entre un offre et un demandeur, en contrôlant à la fois les sources d'hétérogénéité sur les variables observables et inobservables.

La généralisation de l'usage d'internet dans de nombreuses transactions marchandes a contribué au développement de cette approche, qui s'est imposée comme une méthode de référence dans la littérature internationale sur les discriminations

Les résultats des tests par correspondance dans l'accès à l'emploi : un panorama

La discrimination est une différence de traitement fondée sur un critère illicite dans un domaine donné et entraînant un préjudice

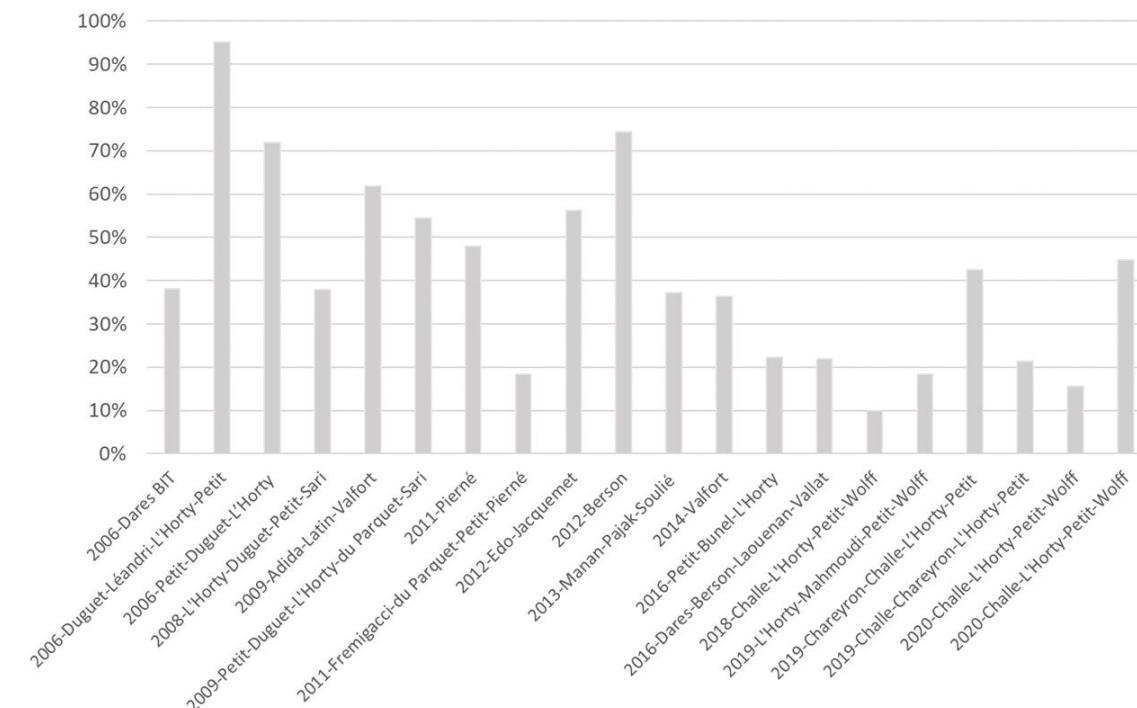
- **Motifs** (ou critère) : environ 25 entrées prohibées (codes du travail, code pénal,...)
- **Domaines** : accès à l'emploi, au logement, à la santé, aux services publics...

Elle peut revêtir plusieurs formes : discrimination directe, indirecte, harcèlement discriminatoire

C'est un délit, et aussi un objet de recherche

Dans l'accès à l'emploi, les critères les plus explorés sont ceux de l'origine ethno-raciale et du genre.

- ❑ Pour l'**origine**, 20 études par testing ont été réalisées en France. Elles trouvent toutes des discriminations. En moyenne, les chances des candidats à l'embauche originaire d'Afrique du Nord, sont réduites de **40 %**, relativement à celle d'un candidat originaire de France métropolitaine.
- ❑ Pour le **genre**, les résultats ne sont pas aussi systématiques, pour certaines professions, les études trouvent des pénalités envers les femmes, pour d'autres, ce sont des pénalités envers les hommes et pour d'autres encore, il n'y a pas de pénalité genrée.
- ❑ Pour l'**adresse**, les études trouvaient des pénalités jusqu'au milieu des années 2010. Depuis, dans un contexte de reflux du chômage et de montée en puissance des emplois francs, les études peinent à mettre en évidence une discrimination significative à l'adresse.



MELODI : un programme de recherche sur la mesure locale des discriminations

Deux constats de départ sur la recherche académique sur les discriminations

- Elle est globalement focalisée sur la mesure et l'interprétation du phénomène discriminatoire en privilégiant un petit nombre de motifs (le sexe, l'origine ou le lieu de résidence) et un petit nombre de marchés (essentiellement le marché du travail, plus récemment le marché du logement).
- **Les travaux de mesure sur les discriminations ne sont pas ou peu localisés.** Dans le domaine de l'accès à l'emploi, les études sont au mieux de portée régionale et couvrent la plupart du temps la région Ile-de-France. Les situations locales des marchés du travail sont pourtant très différentes d'un territoire à l'autre et elles peuvent jouer un rôle déterminant sur les discriminations (exemple : tension locale sur les marchés du logement et/ou du travail).

Objectifs du projet

- Construire un protocole de test permettant de mesurer simultanément des discriminations selon plusieurs critères (adresse, origine, genre) à une échelle territoriale fine (EPCI, département, ...).
- Répliquer le même protocole sur au moins 15 territoires diversifiés (par localisation, taille, densité, formes juridiques, ..)
- Collecter des données permettant de produire des études approfondies sur les déterminants des discriminations sur le marché du travail : MELODI est aussi un équipement de recherche

Pour chaque territoire, il s'agit de...

- ❖ **Réaliser un diagnostic territorial à partir d'opérations de testing dans le domaine de l'accès à l'emploi, .**
- ❖ **Utiliser les résultats du testing pour effectuer deux types d'actions de communication** à des fins de sensibilisation auprès des entreprises et auprès des acteurs des quartiers, en vue de prévenir les discriminations et de faciliter l'accès à l'emploi des résidents

Organisation du programme

Maîtres d'ouvrage :



Maîtres d'œuvre :



2 études pilotes :



Références :

- 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*, n°3, pp. 413-430.
- Chareyron S., Leborgne, M., L'Horty, Y. Petit P. (2023). « Discrimination in Access to Employment: The Combined Effects of Gender, Origin and Address », *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, n°541, pre pub octobre, 14p
- Anne, D., Chareyron S., L'Horty, Y., Peyriere, R. (2024). « Discriminations à l'emploi des candidats ultra-marins en outre-mer et en métropole : les résultats d'un testing », *Revue économique*, 2024

Etat d'avancement / Mars 2025

Territoires lancés

Les tailles d'échantillon sont doublées à Marseille et triplées à Paris.
Soit un total de 10 « équivalents Melodi » lancés en 2024.
30 000 organisations testées, 60 000 candidatures.

Réunions de lancement	Métropole	Volumétrie
10 avril	Le Havre Seine Métropole	1
8 octobre	Eurométropole de Strasbourg	1
11 octobre	Ville de Rouen	1
22 octobre	Aix Marseille Provence	2
7 novembre	Grand Nancy	1
26 novembre	Nantes métropole	1
23 janvier 25	Paris	3
17 mars 25	Grenoble	1

Réunions de restitution	Métropole
2 octobre	Le Havre Seine Métropole
28 février	Eurométropole de Strasbourg
4 avril	Ville de Rouen

- Anne, D., Chareyron S., L'Horty, Y. (2024). « Mesurer localement les discriminations sur le marché du travail : Une expérimentation sur la communauté urbaine du Havre », Rapport de recherche, 20 p.



Extension académique : problématiques spécifiques de recherche

- Les métropoles font toutes l'objet d'un traitement harmonisé garantissant une forte comparabilité des résultats pour la mesure des discriminations pour les trois critères couverts et leurs croisements.
- Mais on ajoute un élément de différenciation permettant de produire une étude locale de portée académique

Métropole	Thématique spécifique
Le Havre Seine Métropole	Opposition Centre/périphérie et exposition aux discriminations (post-enquête de type DCE)
Eurométropole de Strasbourg	Effets de patronymes régionaux (ex : Muller, Schmidt,...)
Ville de Rouen	Opposition Centre/périphérie et exposition aux discriminations
Aix Marseille Provence	Effets de stigmatisation associé aux violences urbaines dans les quartiers prioritaires
Grand Nancy	Géographie des discriminations et géographie électorale
Nantes métropole	Discriminations et taille des entreprises
Paris	Géographie intra-muros des discriminations
Grenoble	Effet du code postal



2. Protocole et collecte des données

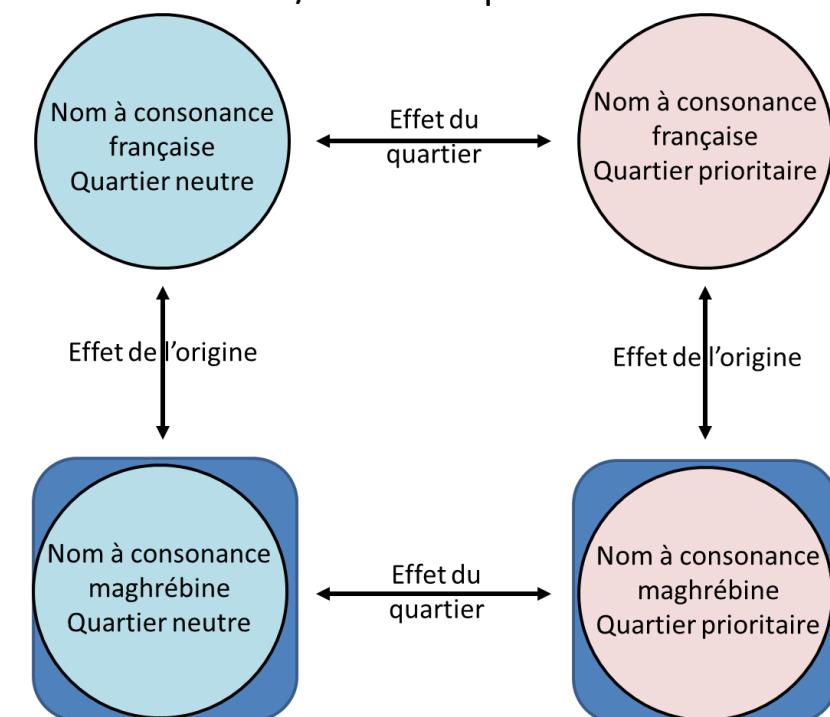
Protocole de la construction des données

- Volumétrie :
 - 3000 établissements testés, une paire de candidat, soit 6000 envois de demandes d'information
 - Dans des domaines professionnels larges, qui concernent potentiellement toutes les entreprises et toutes les organisations (y compris employeurs publics et associatifs) : poste dans le secrétariat, assistant de gestion.
 - Pour toutes les communes d'un territoire (ex : 54 communes pour Le Havre Seine Métropole)
 - Un total de 8 candidats : 4 hommes, 4 femmes, avec à chaque fois, des différences sur le nom et/ou sur le quartier
 - Les candidats sont envoyés par paires, à quelque jours d'intervalle

Exemple : pour les hommes, le candidat de référence est un Homme-quartier neutre-Origine française. Il est envoyé en couple avec ...

- Homme-quartier neutre-origine maghrébine (500 établissements)
- Homme- quartier prioritaire-origine française (500 établissements)
- Homme-quartier prioritaire-origine maghrébine (500 établissements)

La structure est la même pour les femmes.



Scripts effectivement utilisés

Message 1.

Objet : Recherche d'emploi

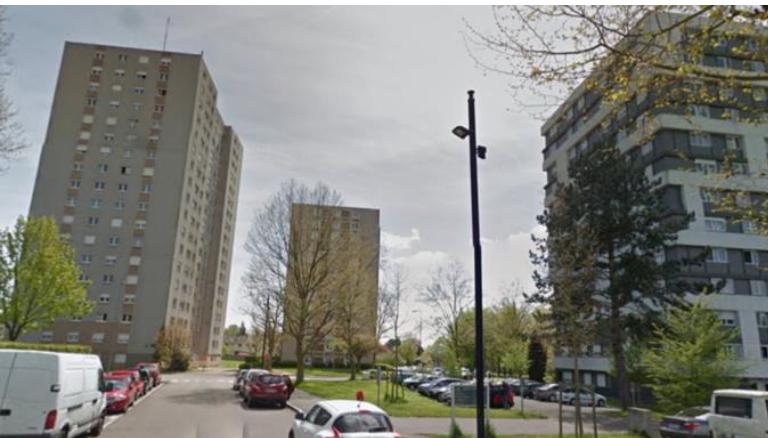
Bonjour,

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

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

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

Samira Belkacem



Pour signaler un lieu de résidence en quartier prioritaire, on ajoute une adresse dans le QP retenu par le comité de pilotage (confidentiel)

Message 2

Objet : Candidature spontanée

Madame, Monsieur,

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

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

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

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

Respectueusement,

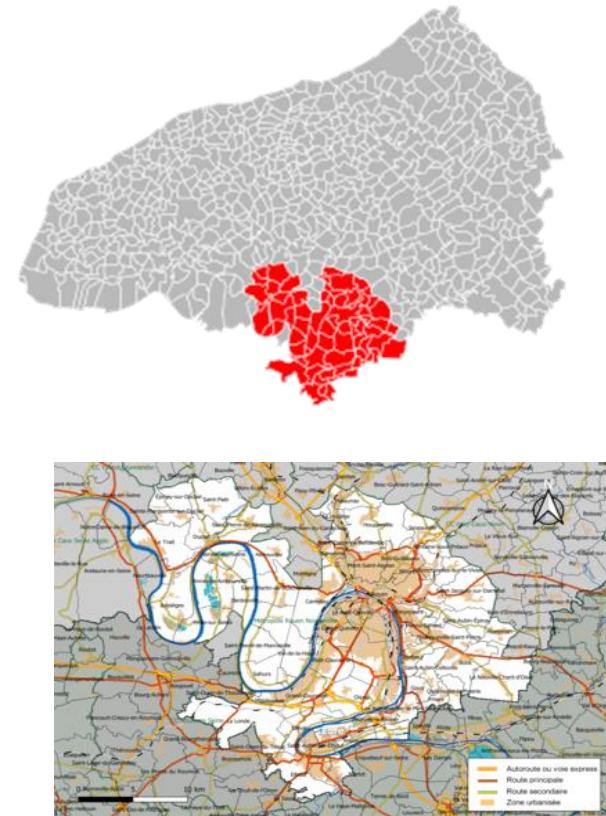
Emma Dubois

Périmètre de l'étude

L'échantillon d'organisations testées est composé de l'ensemble des recruteurs localisés dans l'une des 71 communes de l'intercommunalité en les tirant au sort à partir du fichier SIRENE diffusé par l'INSEE.

On ne teste que des unités légales d'au moins un salarié et de 7 ans d'ancienneté ⇔ des recruteurs potentiels.

La constitution d'un échantillon de grande taille par assignation aléatoire permet d'obtenir un échantillon statistiquement représentatif du tissu local des recruteurs.



Caractéristiques des entreprises testées

	Moyenne/%	% Rep.	% Rep. Pos.	% femme	% magh.	% QPV
Réponse au courriel	4					
Interlocutrice	22					
Chiffre d'affaires (en milliers d'euros)	7862 [105858]					
Forme juridique:						
Association	9	19	5	51	34	33
SARL	27	14	3	50	33	32
SAS	23	12	3	51	34	34
Autre	42	15	5	50	33	34
Nombre de salariés:						
1 salarié	25	13	2	52	34	32
2-10 salariés	39	14	3	48	33	34
11-50 salariés	25	15	5	53	33	34
Plus de 50 salariés	11	17	10	47	34	33
Observations				6 000		

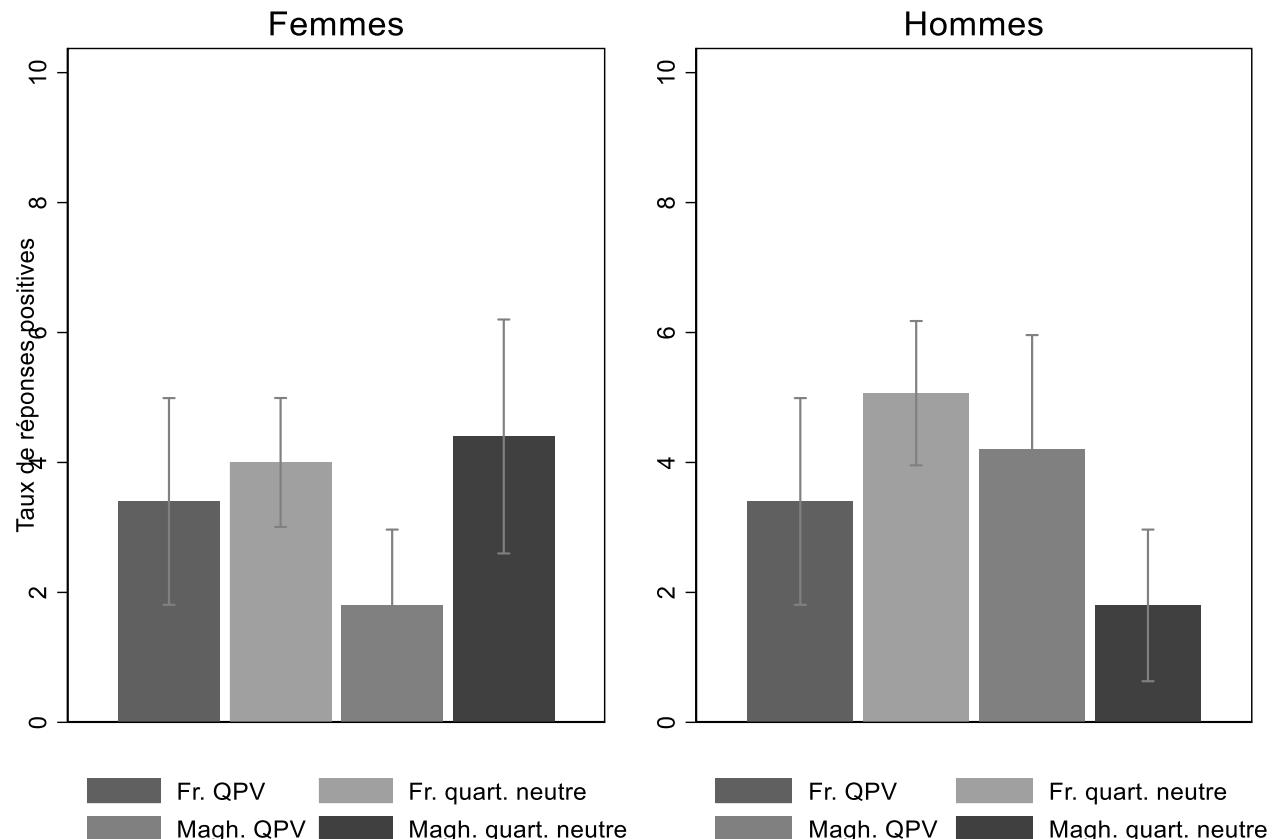


3. Résultats

Résultats bruts : Taux de réponses positives sur l'ensemble des tests

- Les femmes n'apparaissent pas pénalisées relativement aux hommes
- Le profil le plus pénalisé est celui des candidats qui portent un nom d'origine maghrébine
- L'effet du quartier apparaît à la fois sensible au genre et à l'origine : le profil le plus pénalisé est la personne qui porte un nom d'origine maghrébine résidant en QPV pour les femmes, et en quartier neutre pour les hommes

Il importe de tester statistiquement ces différences pour vérifier si elles ne sont pas dues au hasard...



Tests statistiques

Différences en colonnes : La pénalité envers une origine maghrébine est significative que pour les hommes.

Différences en lignes : L'effet quartier est significatif pour les candidat.es dont l'identité signale une origine maghrébine, avec une inversion de signe selon leur genre : l'effet est positif pour les hommes, négatif pour les femmes.

Il importe de confirmer ces résultats à l'aide d'estimations toutes choses égales par ailleurs.

Pour les hommes			
Type de test	Taux de réponses positives		Ecart entre les deux candidats
	Candidat d'origine française	Candidat d'origine maghrébine	Ecart
Homme	4,65	3,00	-1,65**
Quartier neutre	5,07	1,80	-3,27***
QPV	3,40	4,20	0,8
Ecart	-1,67	2,4**	4,07

Pour les femmes			
Type de test	Taux de réponses positives		Ecart entre les deux candidats
	Candidate d'origine française	Candidate d'origine maghrébine	Ecart
Femme	3,85	3,1	-0,75
Quartier neutre	4	4,4	0,4
QPV	3,4	1,8	-1,6
Ecart	-0,6	-2,6**	-2

Tests statistiques en distinguant la ville de Rouen et sa périphérie

Ville de Rouen

Pour les hommes

Périphérie

Type de test	Taux de réponses positives		Ecart entre les deux candidats	Type de test	Taux de réponses positives		Ecart entre les deux candidats
	Candidat d'origine française	Candidat d'origine maghrébine			Candidat d'origine française	Candidat d'origine maghrébine	
Homme	4,53	3,1	-1,43	Homme	4,72	2,94	-1,78*
Quartier neutre	5,2	1,53	-3,67**	Quartier neutre	4,99	1,97	-3,02**
QPV	2,34	4,71	2,37	QPV	3,95	3,88	-0,07
Ecart	-2,86	3,18*	6,04	Ecart	-1,04	1,91	2,95

L'effet QPV positif pour les hommes est confirmé à Rouen (significatif à 10 %), mais n'est pas significatif en périphérie (où il est positif aussi)

Pour les femmes

Type de test	Taux de réponses positives		Ecart entre les deux candidats	Type de test	Taux de réponses positives		Ecart entre les deux candidats
	Candidate d'origine française	Candidate d'origine maghrébine			Candidate d'origine française	Candidate d'origine maghrébine	
Femme	3,41	2,41	-1	Femme	4,07	3,44	-0,63
Quartier neutre	3,98	3,57	-0,41	Quartier neutre	4,01	4,82	0,81
QPV	1,75	1,22	-0,53	QPV	4,26	2,08	-2,18
Ecart	-2,23	-2,35	-0,12	Ecart	0,25	-2,74*	-2,99

Confirmation économétrique

$$REP_{ir} = \alpha + \beta Magh_i + \gamma QPV_i + \pi Femme_i + \tau E_{ir} + \delta O_r + \phi_r + \varepsilon_{ir}$$

Un candidat dont la consonance du nom et du prénom évoque une origine maghrébine reçoit 1.8 pp de réponses positives de moins qu'un candidat d'origine française, ce qui correspond à un écart relatif d'environ 40%.

Pour obtenir une réponse positive, les candidats présumés d'origine maghrébine doivent effectuer 35 demandes, contre 22 pour les candidats franco-français.

On n'observe pas d'interaction significative entre genre et origine, ni entre genre et lieu de résidence. Les résultats apparaissent par ailleurs assez similaires dans la ville de Rouen et dans sa périphérie.

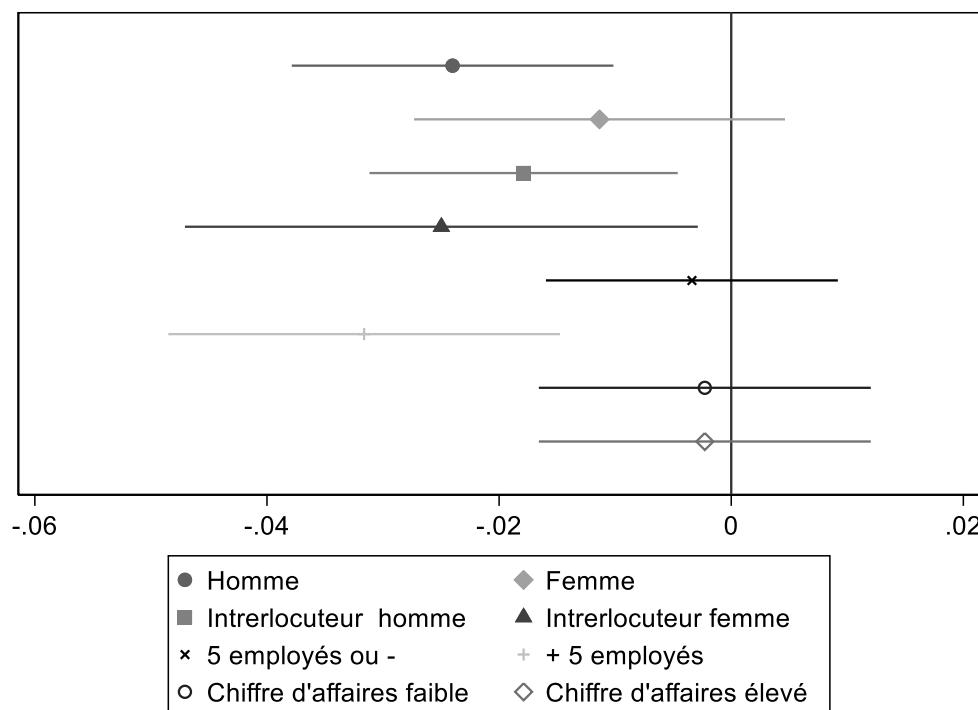
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Orig. Maghrébine	-0,010** (0,005)	-0,010** (0,005)	-0,010** (0,005)	-0,018*** (0,005)	-0,024*** (0,007)
QPV	-0,007 (0,005)	-0,007 (0,005)	-0,008 (0,005)	-0,004 (0,005)	-0,002 (0,008)
Femme	-0,005 (0,006)	-0,005 (0,006)	-0,006 (0,006)		
Orig. Maghrébine × Femme					0,013 (0,011)
QPV × Femme					-0,003 (0,011)
Car. de l'envoi		x	x	x	x
Car. Etablissement			x		
E.F. Etablissement				x	x
Observations	6,000	5,997	5,997	5,997	5,997
R2	0,001	0,002	0,017	0,007	0,007

Hétérogénéité des effets

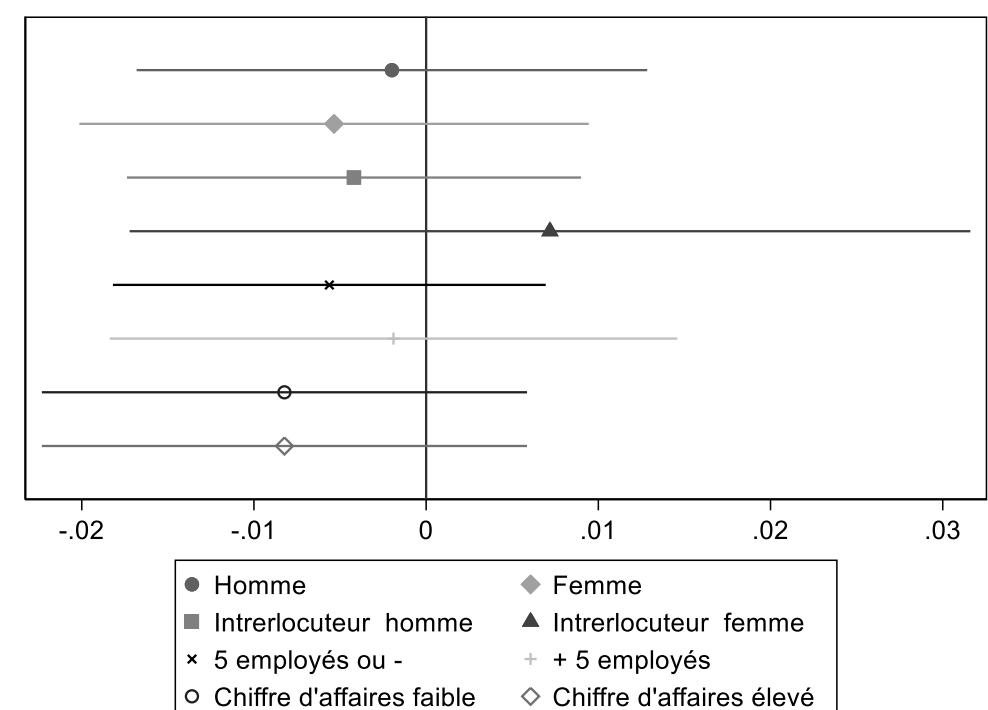
L'effet significatif de l'origine est confirmé pour plusieurs sous-échantillons, notamment pour les entreprises de plus de 5 salariés, quel que soit le genre de l'interlocuteur.

L'adresse en QP n'est significative pour aucun sous-échantillon.

Origine maghrébine présumée



Adresse en QP



Conclusion

- Peu de différence significative selon le genre du candidat.
- Pas ou peu de discrimination significative associée au signal d'une adresse en quartier prioritaire, ce qui est conforme aux résultats des tests obtenus dans d'autres territoires. Ces effets faiblement significatifs de l'adresse sont sensibles au genre et à l'origine des candidats.
- Une discrimination significative et forte à l'encontre des personnes dont l'identité suggère une origine maghrébine : de l'ordre de 40 % de pénalités relatives. L'ampleur de cette pénalité est conforme à ce qui est trouvé en moyenne dans l'ensemble des tests par correspondance en France.
- Pas ou peu de différences entre la ville de Rouen et sa périphérie.
- Ces conclusions justifient pleinement l'adoption d'une approche localisée et sa répétition dans l'espace, qui correspond aux objectifs du programme MELODI.