

Université Paris-Est

École Doctorale Organisations Marchés Institutions (ED 530)



Thèse de doctorat en Sciences Économiques

présentée par

Souleymane MBAYE

le 09 décembre 2019

**Trois évaluations d'actions de lutte contre les
discriminations**

Thèse dirigée par

Mme Pascale PETIT – Maître de conférences – Université Paris-Est Marne-la-Vallée

Composition du jury

| | | |
|---------------------|--|-------------|
| M. Bruno DECREUSE | Professeur des Universités Université d'Aix-Marseille | Rapporteur |
| Mme Dominique MEURS | Professeure des Universités Université Paris Nanterre | Rapporteuse |
| M. Emmanuel DUGUET | Professeur des Universités Université Paris-Est Créteil | Examineur |

L'Université Paris-Est n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans cette thèse. Ces options doivent être considérées comme propres à leur auteur.

Remerciements

J'adresse, en premier lieu, mes remerciements à Pascale Petit, ma directrice de thèse pour avoir cru en mes capacités et m'avoir encadré, soutenu et suivi pendant ces quatre années de thèse. Ce travail doit beaucoup à sa patience, son intérêt, son encadrement vigilant, à ses précieux conseils et sa présence sans faille dans les moments importants qui m'ont accompagnés et guidés pendant tout au long de ce doctorat.

Je remercie Bruno Decreuse et Dominique Meurs de l'honneur qu'ils m'ont fait en acceptant d'être rapporteurs de cette thèse, ainsi que Emmanuel Duguet pour avoir accepté d'être membres du jury. Pour Bruno Decreuse, je peux affirmer que les nombreux conseils et remarques scientifiques qu'il m'a donnés lors de l'École Thématique TEPP 2017 à Aussois ont permis d'améliorer ce travail.

Je remercie particulièrement Yannick L'Horty, pour sa disponibilité, ses conseils et son soutien qui ont été cruciaux pour le bon déroulement de ma thèse. Je le remercie également, d'abord pour m'avoir accepté dans le Master Expertise de l'Emploi et des Compétences dont l'enseignement de qualité a su nourrir mes réflexions et a représenté une profonde satisfaction intellectuelle, ensuite pour m'avoir accueilli au sein de la Fédération TEPP depuis mon apprentissage de Master 2. Au-delà de cette thèse, travailler à ces côtés m'a beaucoup appris et m'a également largement confirmé mon ambition professionnelle d'être enseignant-chercheur.

Je tiens à remercier également Nathalie Greenan, à qui ce travail doit beaucoup. Grâce à elle, j'ai pu travailler dans la recherche pendant douze mois au Centre d'Études de l'Emploi et du Travail. Je la remercie pour m'avoir gentiment accueilli dans leur équipe et de m'avoir offert l'opportunité de travailler sur des données administratives utilisées pour cette thèse. Je lui témoigne toute gratitude pour sa confiance et son soutien inestimable.

Mes remerciements vont également à la direction du laboratoire ERUDITE du mandat 2013-2018 qui a su me faire confiance et qui a accepté ma proposition de sujet de thèse. Je remercie également toute l'équipe de l'ERUDITE à l'Université Marne-La-Vallée. Je pense à Mélika Ben Salem pour m'avoir encadré pendant mon mémoire de recherche de master 1. Cette étape a été mon premier pas vers la recherche et m'a donné envie de poursuivre. Je la remercie infiniment. J'ai eu également à donner des travaux dirigés à l'UFR d'Économie et Gestion de l'UPEM. Cette expérience m'a permis de découvrir et d'apprendre les ficelles du métier

auquel je me destine: l'enseignement. Pour cette raison, je tiens à remercier sincèrement les enseignant-chercheurs qui m'ont confié leurs travaux dirigés: Thomas Barré, Hervé Defalvard, Jean-François Jacques, Pascale Petit, Marine de Talancé.

Durant ma thèse, j'ai travaillé dans les locaux de la plate-forme CELESTE de la fédération de recherche TEPP. J'ai eu le plaisir de partager, dans cet endroit propice aux échanges scientifiques, une expérience non seulement professionnelle mais aussi amicale avec certains collègues que je tiens à remercier particulièrement. Je pense à Fabrice Gilles, Ferhat Mihoubi Sylvain Chareyron, Laetitia Challes, Mathilde Leborgne, pour le temps consacré à la lecture de ce travail, pour les commentaires m'ayant permis de l'améliorer, pour leurs conseils et leurs remarques tout au long de ma thèse ainsi que pour leur amitié. Je pense également à mes collègues doctorants, anciens et nouveaux: Louise Philomène Mbaye, Naomie Mahmoudi, Denis Anne, Adrien Frontenaud. Je les remercie pour leur gentillesse, leur sympathie, leur bonne humeur de tous les jours qui ont coloré mon quotidien tout au long de ces quatre années de thèse. Je remercie particulièrement Rémi le Gall, «le rameur de pirogue» pour la relecture de ce travail, ses conseils précieux qui sont de véritables sources de motivation, sa sincérité, son amitié. Si cette thèse a pu voir le jour c'est en partie grâce à lui. Son soutien moral et amical m'ont permis de sortir la tête de l'eau dans les moments les plus difficiles quand j'en avais besoin.

Je voudrais remercier ma famille qui m'a toujours soutenu et encouragé dans mes études. Pour leur écoute, leur confiance en moi, leurs encouragements, je ne les remercierai jamais assez.

Mes derniers chaleureux remerciements vont à l'endroit de mes amis, proches ou lointains: c'est souvent en tentant de leur expliquer que le sens de mes recherches m'est apparu plus clair. Je pense en particulier à Ibrahima Ndiaye, Ababacar Sadikh Cissé, Mame Cheikh Anta Sall, Ousmane Diop, Cyril Robert, Habib Kane, David Puyou pour toutes les discussions pertinentes et constructives autour de mes recherches qui ont sans aucun doute beaucoup alimenté cette thèse. Leur soutien inconditionnel et leurs encouragements ont été d'une grande aide.

Résumé

En France, de nombreux travaux empiriques mettent en évidence l'existence et l'ampleur de discriminations à l'encontre de certains groupes démographiques en raison d'un ou de plusieurs critères sur un marché particulier. La plupart de ces travaux se sont intéressés à la discrimination à l'embauche et dans l'accès au logement, en raison du sexe, de l'origine et du lieu de résidence. Face à ces difficultés, de nombreux dispositifs de politiques publiques de remédiation ont été mis en place. Toutefois, les études ayant pour objet leur évaluation sur une base rigoureuse demeurent très rares ou inexistantes.

Dans cette thèse de doctorat, nous nous intéressons à l'évaluation de l'efficacité de trois actions de lutte contre les discriminations liées au sexe, à l'origine et au lieu de résidence dans les domaines de l'emploi et du logement.

Dans l'accès à l'emploi privé (Chapitre 1), nous examinons si l'entrepreneuriat individuel, encouragé par le président de la République, Emmanuel Macron, lors de son discours du 14 novembre 2017 sur le thème de la « Politique de la Ville » à Roubaix, constitue un moyen efficace pour contourner les discriminations en raison du sexe, de l'origine et de la réputation du lieu de résidence sur le marché du travail. Nous nous intéressons à l'entrepreneuriat par la reprise d'entreprise.

Dans l'accès à l'emploi public (Chapitre 2), nous nous intéressons à l'évaluation des nouvelles actions pour l'égalité et la diversité dans les recrutements mises en place au sein du Ministère de l'Éducation Nationale depuis 2014 : par la modification des règles de constitution des jurys, la sensibilisation des jurys à la discrimination, la modification des modalités de recrutement, ainsi que la professionnalisation des épreuves des concours, avec une réduction du nombre d'épreuves et un changement de leur contenu. Ce dernier aspect constitue le principal point de la réforme du système des concours externes des différentes catégories du Ministère de l'Éducation Nationale. Nous examinons l'impact de cette réforme sur les chances de réussite au concours pour les candidats potentiellement discriminés en raison de leur sexe ou de leur lieu de résidence, ainsi que sur les biais d'évaluation de la part des membres des jurys aux épreuves orales non anonymes.

Dans l'accès au logement (Chapitre 3), nous évaluons l'effet d'une action visant à réduire la discrimination selon l'origine à l'aide d'un courrier officiel nominatif de sensibilisation adressé par le Défenseur des Droits à des agences immobilières à risque discriminatoire élevé.

Mots clés : Discrimination, emploi, entrepreneuriat, reprise d'entreprises, fonction publique, logement, genre, origine, lieu de résidence, test de correspondance, action publique

Abstract

In France, numerous empirical studies highlight the existence and extent of discrimination against some demographic groups because of one or more criteria in a particular market. Most of this work has focused on discrimination in hiring and access to housing, on the basis of gender, origin and place of residence. In response to these difficulties, many public policy measures have been put in place. However, studies to evaluate them on a rigorous basis remain very rare or non-existent.

In this doctoral thesis, we are interested in evaluating the effectiveness of three actions to combat discrimination based on gender, origin and place of residence in the fields of employment and housing.

In access to private employment (Chapter 1), we examine whether individual entrepreneurship, encouraged by the President of the Republic, Emmanuel Macron, in his speech on 14 November 2017 on the theme of “Politique de la Ville” (City Policy) in Roubaix, is an effective means of avoiding discrimination on the grounds of gender, origin and reputation of the place of residence on the labour market. We are interested in entrepreneurship through business takeovers.

In access to public employment (Chapter 2), we are interested in evaluating the new actions for equality and diversity in recruitment implemented within the French Ministry of National Education since 2014: by modifying the rules for the constitution of juries, raising juries' awareness of discrimination, modifying recruitment methods, as well as professionalizing the competition tests, with a reduction in the number of tests, and changing their content. This last aspect is the main point of the reform of the open competitions of the different categories of the French Ministry of National Education. We are examining the impact of this reform of the professionalisation of competitions on the chances of success in the competition for candidates who are potentially discriminated against on the grounds of their sex or place of residence, as well as on the evaluation bias on the part of members of the selection boards.

In access to housing (Chapter 3), we assess the effect of an action to reduce discrimination on the basis of origin by means of a nominative letter reminding the legal framework sent by “le Défenseur des Droits” (the Defender of Rights) to real estate agencies with a high risk of discrimination.

Keywords: Discrimination, employment, entrepreneurship, business takeover, public service, housing, gender, origin, place of residence, correspondence test, public action

Table des matières

| | |
|--|----|
| Introduction générale..... | 10 |
| I- Définition de la discrimination | 12 |
| II- Fondements théoriques de la discrimination | 13 |
| III- Preuves empiriques de l'existence de discriminations sur le marché du travail et le marché du logement..... | 15 |
| III-1. La discrimination en raison de l'origine | 16 |
| III-2. La discrimination en raison de la réputation du lieu de résidence | 21 |
| III-3. La discrimination en raison du sexe..... | 22 |
| IV- Dispositifs de remédiation | 24 |
| IV-1. Ce que peut être une action de lutte contre les discriminations..... | 26 |
| IV-2. Les effets des dispositifs de discrimination positive (Action 1)..... | 27 |
| IV-3. Les effets des dispositifs de modification d'information (Actions 2 et 3)..... | 28 |
| IV-4. Les effets des initiatives associatives ou territoriales (Action 3)..... | 31 |
| V- Apport et problématique générale de la thèse | 32 |
| VI- Méthode d'analyse..... | 33 |
| VII- Plan de thèse | 35 |
| Chapitre 1 : Reprendre une entreprise: Une alternative pour contourner les discriminations sur le marché du travail ? | 39 |
| I- Introduction | 40 |
| II- Protocole de collecte des données..... | 44 |
| III- Résultats | 50 |
| III-1. Mise en évidence des discriminations..... | 50 |
| III-2. Déterminants de la probabilité de recevoir une réponse non négative | 53 |
| III-3. Impact sur la mesure des discriminations | 56 |
| III-4. Discrimination par les goûts ou discrimination statistique | 59 |
| IV- Conclusion | 62 |
| V- Annexes..... | 64 |
| Chapitre 2 : Évaluer l'impact de la réforme de professionnalisation des concours du ministère de l'Éducation Nationale sur les inégalités d'accès et biais d'évaluation des jurys liés au sexe et au lieu de résidence | 71 |
| I- Introduction..... | 72 |
| II- Les changements suite à la réforme de professionnalisation des concours des premiers et seconds degrés du Ministère de l'Éducation Nationale | 79 |
| III- Données et statistiques descriptives..... | 82 |
| IV- Stratégie d'estimation de l'impact de la réforme des épreuves de concours | 89 |
| V- Résultats | 93 |

| | | |
|---|--|-----|
| VI- | Conclusion | 102 |
| VII- | Annexes..... | 104 |
| Chapitre 3 : Évaluer l'impact d'un courrier officiel de sensibilisation sur la discrimination liée à l'origine dans l'accès au logement | | 116 |
| I- | Introduction | 117 |
| II- | Le libre choix du lieu de résidence : enjeux de politiques publiques | 120 |
| III- | Discrimination dans l'accès au logement : que nous apprennent les testings ? | 121 |
| IV- | Méthodologie : le protocole de l'étude | 125 |
| V- | Caractéristiques de l'échantillon : statistiques descriptives | 128 |
| VI- | Résultats | 131 |
| VII- | Discussion | 139 |
| VIII- | Conclusion | 140 |
| IX- | Annexes..... | 143 |
| Conclusion générale | | 147 |
| I- | Contributions | 147 |
| II- | Limites et perspectives | 152 |
| Bibliographie | | 156 |

Introduction générale

Le constat est bien établi et a fait l'objet de nombreux rapports officiels depuis plusieurs années : dans la plupart des pays de l'OCDE, les populations les plus exposées aux discriminations dans l'accès à l'emploi et au logement sont les femmes et les plus minorités visibles. Selon l'eurobaromètre spécial 393 de 2012, établi à partir d'une enquête sur la perception des discriminations et proposée par la Direction Générale de la Justice de la Commission Européenne, qui est actuellement responsable des politiques et de la législation en matière d'égalité et de non-discrimination, en moyenne l'origine ethnique est perçue en Europe comme la source la plus importante de discrimination (56 %). En France, l'origine ethnique est jugée plus fortement qu'ailleurs comme source de discrimination (76 %) (Commission européenne, 2013).

Les résultats de l'enquête Trajectoires et Origines (TeO) sur le vécu des discriminations conduite auprès de 22 000 personnes par l'Institut National des Études Démographiques (INED) et l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE) en 2008, nous apprennent que, quel que soit le motif ou la cause, 14 % des personnes âgées de 18 à 50 ans vivant en France métropolitaine déclarent avoir vécu des discriminations au cours des cinq dernières années et que 40 % d'entre elles sont des immigrées ou des enfants d'immigrés. Dans cette même enquête, le premier motif de la discrimination est l'origine (ou la nationalité) que cite plus du tiers (37 %) des personnes, puis vient la couleur de peau (20 %). Cette discrimination est principalement perçue et vécue par les originaires de l'outre-mer (natifs ou descendants, 73 %) et par les immigrés et descendants d'immigrés d'Afrique subsaharienne (88 %). D'autres enquêtes statistiques françaises sur le thème de l'expérience et de la perception dans les domaines de l'emploi et du logement et d'autres aboutissaient aux mêmes conclusions : l'enquête Mobilité Géographique et Insertion Sociale (MGIS) conduite par l'INED et l'INSEE en 1992 (Tribalat, 1995 ; Simon, 1998), l'enquête Génération 98 réalisée par le Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ) en 2001 (Frickey et *al.*, 2003), l'enquête Histoire de vie - Construction des identités conduite par l'INSEE en 2003 (Algava, Beque, 2004).

A côté des données d'enquêtes, d'autres sources de données administratives sur les plaintes et les condamnations sont également statistiquement étudiées pour observer les phénomènes de discrimination dans les domaines de l'emploi et du logement. Selon le rapport annuel du Défenseur des Droits, en 2018, 5631 demandes d'interventions et de conseils concernaient les discriminations; elles s'élèvent à 5405 en 2016, soit 4,2% de plus. Le domaine de l'emploi est

le premier domaine concerné (presque de la moitié des demandes : 48,4%), devant les services publics (22,3%). Le logement a fait l'objet de 6,5% des demandes traitées. En 2017, il était perçu par près d'un français sur deux comme l'un des principaux domaines susceptibles de produire des discriminations, suivant en cela l'emploi. Dans ces deux domaines, le premier motif de réclamation est celui de l'origine (8,6% des demandes totales dans l'emploi et 1,6% des demandes totales dans le logement). Le critère du sexe représente 3,5% et 0,1% et le lieu de résidence 0,8% et 0,3% des demandes totales respectivement dans l'emploi et dans le logement. (Rapport Défenseur des droits, 2018).

Ces résultats sur le sentiment de discrimination exprimé par les enquêtes qualitatives viennent conforter les observations basées sur d'autres sources statistiques objectives que nous présenterons dans la suite de façon détaillée (car cette thèse s'intéresse à la discrimination objective) et ils mettent une nouvelle fois en évidence des discriminations en raison de l'origine et du lieu de résidence dans ces deux domaines, qui font partie des plus investigués en France en matières de discriminations. Dans ce sens, ces deux marchés sont étroitement liés. Brueckner et Zenou (2003) montrent, à l'aide d'un modèle théorique, que lorsqu'une population est discriminée sur le marché du logement, son taux de chômage augmente. Decreuse et Van Ypersele (2011) montrent, également avec un modèle théorique, que face à un marché du logement réglementé, où les bailleurs font face à d'importants coûts d'expropriation, les individus demandent une protection sur le marché de l'emploi qui est croissante avec le niveau de réglementation du marché du logement.

Par ailleurs, les trois critères de discrimination que nous souhaitons examiner dans cette thèse ont des ressorts proches en termes de discriminations. Les quartiers défavorisés concentrent en moyenne le plus de personnes issues de l'immigration. Selon les résultats de l'enquête Trajectoires et Origines (TeO), en 2008, plus d'une personne sur deux vivant dans les quartiers sensibles est issue de l'immigration (54%) : les immigrés et les enfants d'immigrés d'Afrique subsaharienne, du Maghreb et de Turquie représentaient 35%, les autres immigrés et leurs enfants 15%, les personnes originaires des départements d'outre-mer et leurs enfants 4% (Pan Ké Shon, 2009). Selon le rapport annuel de l'Observatoire National de la Politique de la Ville (ONPV), en 2017, le taux de chômage en quartiers prioritaires est plus de deux fois et demi supérieur à celui du reste des unités urbaines englobantes (24,7 %, contre 9,2 %). Ce ratio est plus important parmi les immigrés ou les descendants d'immigrés (24,7% pour les premiers et 33% pour les seconds contre 22% pour les autres). Par ailleurs, la situation des femmes est plus précaire par rapport à celle des hommes dans ces quartiers. Si le taux de

chômage des femmes est plus faible que celui des hommes de 4,4 points de pourcentage (22,3% contre 26,7%), leur taux d'inactivité est supérieur de 18 points de pourcentage (49,4% contre 31,4%). Le sous-emploi touchent particulièrement les femmes dans les quartiers prioritaires, qui travaillent plus souvent à temps partiel : 16,4% de celles en emploi résidant dans les quartiers prioritaires sont concernées, contre 8,2% des hommes (Rapport ONPV, 2018). Plusieurs études empiriques (que nous présenterons dans la suite) ont été mises en œuvre pour mesurer les effets croisés du sexe, de l'origine et du lieu de résidence sur les chances d'accès à l'emploi ou au logement. Elles montrent que ces critères ne sont pas systématiquement indépendants les uns des autres et que les pénalités en raison de ces trois critères de discrimination peuvent se cumuler dans l'accès à ces marchés.

Ces raisons nous ont conduits à vouloir examiner des actions de lutte contre les discriminations liées aux critères du sexe, de l'origine et du lieu de résidence dans l'accès à l'emploi et au logement.

La lutte contre les discriminations fait partie intégrante du droit international contemporain, y compris de la déclaration universelle des droits de l'homme, de la charte des Nations Unies, du traité d'Amsterdam et de nombreux engagements internationaux. De nombreux pays, développés ou en développement, se préoccupent de ce problème qui est une atteinte aux droits fondamentaux. Ils ont adopté des mesures législatives, judiciaires ou autres pour prévenir et lutter contre les discriminations. En France, les discriminations relèvent du champ pénal (article L.225-2 du code pénal) et du champ civil (article L.122-45 du code du travail).

I- Définition de la discrimination

On peut parler de discrimination lorsque les caractéristiques individuelles des candidats à l'accès à un bien ou à un service, sans rapport avec leurs qualités effectives de demandeurs, sont considérées par un offreur dans le processus de sélection. En économie, on parle de discrimination lorsqu'il y a un traitement différent réservé à deux individus parfaitement similaires, appartenant à deux groupes démographiques distincts (Heckman, 1998). Donc la différence de traitement se fait sur la base de caractéristiques telles que le sexe, l'origine ethnique, le lieu de résidence, etc. Et on se dit qu'effectivement en termes d'accès à une ressource ces caractéristiques ne devraient pas intervenir. Au sens juridique, le Défenseur des droits (anciennement la HALDE : Haute Autorité de Lutte contre les discriminations et pour l'égalité) définit la discrimination comme le fait de « traiter différemment des personnes placées dans des situations comparables en se fondant sur un ou des critères prohibés par la

loi ou les engagements internationaux ». La discrimination est donc un traitement défavorable, à situation comparable, d'un individu ou d'un groupe, dans l'accès à un bien ou un service, fondé sur un critère illégal, entraînant un préjudice. En France, il existe 25 critères sur la base desquels il est interdit de discriminer. Selon l'article 1 de la loi 2008-496 du 27 mai 2008, modifié par la loi n°2017-256 du 28 février 2017, « constitue une discrimination [...] la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable».

Une bonne compréhension du phénomène complexe des discriminations à l'œuvre sur le marché du travail et du logement est un préalable à la mise en place d'actions et de politiques publiques de remédiation efficaces. Cependant, la lutte contre les discriminations nécessite d'abord de prouver empiriquement leur existence, de documenter leur ampleur puis d'identifier leurs fondements théoriques afin de mettre en place des politiques publiques efficaces.

II- Fondements théoriques de la discrimination

Pour lutter contre les discriminations, il est essentiel d'en connaître l'explication. Dans la littérature économique, deux grandes théories ont cherché à expliquer les fondements de la discrimination. La première, proposée par Becker (1957) sur le marché du travail repose sur les préférences discriminatoires exogènes de la part de certains employeurs à l'encontre des membres d'un groupe sociodémographique étranger.

Selon cette théorie, les employeurs discriminants ne cherchent pas seulement à atteindre ce qui devrait être leur objectif principal, à savoir la maximisation de leur profit. Ils sont également animés par la satisfaction de leurs préférences à s'associer avec les membres du même groupe démographique qu'eux, et recherchent ainsi à maximiser leur utilité. Pour Becker, les entreprises discriminantes vont finir par disparaître du marché, car ces employeurs

devront payer «une prime salariale» aux travailleurs du même groupe qu'eux pour les attirer. Ces entreprises auront donc des coûts salariaux plus élevés et par conséquent feront moins de profits que les entreprises non discriminantes. Cependant, ces prédictions de Becker ont été trop optimistes car des études empiriques ont montré une persistance de la discrimination sur le marché du travail. Pour expliquer ce phénomène, Becker a prolongé son modèle en 1971: les préférences d'autres agents ont été considérées. Il existe deux autres types d'agents dont les préférences sont susceptibles de manifester un goût pour la discrimination: les travailleurs d'une part, qui ne veulent travailler qu'avec des collègues issus de leur groupe sociodémographique et les consommateurs d'autre part, qui préfèrent aussi n'être en contact qu'avec des salariés de leur groupe. Dans le premier cas, la conséquence est une segmentation verticale du marché du travail et dans le second cas, une segmentation horizontale. Les préférences des employeurs, ou celles de leurs salariés et clientèle conduisent les recruteurs à ne pas recruter des membres du groupe démographique étranger pour occuper certains emplois. Sur le marché du logement, cela correspond au cas où les propriétaires ou les agents immobiliers refusent de louer ou de vendre leur bien à un demandeur issu d'un groupe sociodémographique distinct sur la base de leurs préférences personnelles ou celles des autres clients du même groupe. La limite de cette approche est l'absence de fondement à l'aversion.

Une seconde explication théorique, la discrimination statistique, se produit en présence d'une imperfection d'information sur le groupe sociodémographique victime de discrimination. Sur le marché du travail, elle repose sur l'hypothèse selon laquelle l'employeur n'observe pas parfaitement les caractéristiques productives des candidats au moment du recrutement. Cette théorie en information imparfaite a été développée et modélisée en 1972 par Arrow et Phelps. Pour les évaluer, l'employeur, n'observant qu'imparfaitement la productivité courante et future du candidat à l'embauche au moment du recrutement, représentée par ses compétences professionnelles, sa motivation, la qualité de son travail, va se fonder sur les caractéristiques observables et objectives du candidat (ses diplômes, ses expériences passées, etc.). Le recruteur forme également son jugement à partir de ses croyances réelles ou supposées sur la moyenne et la dispersion des caractéristiques productives inobservables du groupe auquel appartient le candidat considéré et à ce titre discriminé. En effet, selon Heckman (1998), si la composante inobservable de la productivité est de moyenne identique dans deux groupes démographiques mais de variance différente, les employeurs favoriseront les candidats du groupe au sein duquel la variance est la moins élevée s'ils candidatent à des postes peu

qualifiés. La probabilité de sélectionner un candidat capable d'occuper ce type de poste est plus élevée dans ce groupe car il est composé d'individus ayant une productivité inobservable proche de la moyenne. En revanche, si les candidats postulent à des emplois fortement qualifiés, les recruteurs favoriseront les candidats du groupe au sein duquel la variance est la plus élevée car seul ce groupe comprend un certain nombre d'individus pourvus d'une productivité très élevée. Un accès différencié de deux groupes démographiques peut reposer en partie sur la perception qu'ont les recruteurs de la variance comparée de la composition inobservée de la productivité au sein des deux groupes démographiques.

Dans l'accès au logement, un demandeur est victime de discrimination statistique par exemple si le propriétaire ou l'agent immobilier refuse de lui louer ou vendre son bien sur la base d'un manque d'informations parfaites sur le candidat telle que sa capacité à payer son loyer.

De nombreuses études ont permis de mettre en évidence l'existence de comportements discriminatoires à l'encontre d'un ou de plusieurs groupes sociodémographiques dans l'accès à un marché particulier, de mesurer leur ampleur, mais également d'identifier l'origine de ces comportements discriminatoires. Ce dernier aspect a fait l'objet de plusieurs travaux empiriques mobilisant principalement la méthode du testing.

III- Preuves empiriques de l'existence de discriminations sur le marché du travail et le marché du logement

Les discriminations constituent un champ de recherche qui peut être abordé par plusieurs entrées : selon l'objet de la discrimination où l'on distingue de façon classique les discriminations selon le domaine où elles se manifestent (sur le marché du travail ou du logement...etc.), selon les motifs de discrimination ou encore selon la méthode d'investigation (approches qualitatives ou statistiques, usant de méthodes expérimentales ou non expérimentales). Dans cette thèse de doctorat, nous nous intéressons à évaluer l'impact de trois actions de lutte contre les discriminations dans deux domaines différents : l'emploi et le logement. Nous nous intéressons en particulier aux critères du sexe, de l'origine et du lieu de résidence. En France, l'essentiel des travaux empiriques évaluant l'existence et l'ampleur des discriminations se focalise sur ces deux marchés, et sur ces trois critères de discrimination. Donc l'examen d'actions de lutte contre les discriminations liées aux motifs et dans les domaines les plus étudiés nous semble pertinent. Nous avons choisi de présenter dans cette partie les travaux empiriques de discriminations par motif considéré sur les marchés de l'emploi et du logement.

III-1. La discrimination en raison de l'origine

Pour évaluer la discrimination liée à l'origine, les chercheurs utilisent principalement deux méthodes d'analyse quantitative : les analyses sur des données d'enquête ou issues des sources administratives et les analyses sur des données expérimentales (par la méthode du testing ou du test de discrimination, protocoles en psychologie sociale ou cognitive).

Dans l'accès à l'emploi

D'abord, les analyses quantitatives, sur données d'enquêtes (comme l'Enquête Emploi, l'enquête Trajectoires et Origines : TeO) ou issues de sources administratives (comme les Déclarations annuelles de données sociales : DADS), montrent des différentiels objectifs sur la nature d'un traitement observé (comme la situation d'emploi, le salaire) entre la population potentiellement discriminée et le reste de la population en contrôlant des variables observées (niveau d'éducation, expérience, type de poste occupé, le type, le secteur d'activité, etc.). Ces disparités entre différents groupes de personnes qui demeurent inexplicables seraient imputables, pour partie, à de la discrimination. C'est par exemple le cas des différences de taux d'emploi relevées en raisonnant « toutes choses égales par ailleurs », entre les personnes issues de l'immigration et les français d'ascendance française sur le marché du travail. Par exemple, Aeberhardt et *al.*, (2010) montrent, en utilisant les données de l'Enquête Emploi 2005-2008, que les français ayant au moins un parent immigré originaire du Maghreb ou d'Europe du Sud ont respectivement des taux d'emplois inférieurs de 18 et de 7 points de pourcentage et des salaires de 13 et de 2% inférieurs à ceux des français dont les deux parents sont français de naissance.

Il faut noter qu'en France, la loi ne permet pas de collecter des informations nominatives relevant des caractéristiques individuelles, telle que l'origine ethnique. Il n'existe pas de statistiques ethniques sur le territoire national à l'exception de la Nouvelle Calédonie, ce qui rend impossible l'identification directe des discriminations à l'encontre des minorités visibles sur des données représentatives d'enquête. La situation est différente dans d'autres pays de l'OCDE tels que les États-Unis, l'Australie, le Canada, la Grande Bretagne, les Pays Bas où l'existence des statistiques ethniques permettent d'examiner les discriminations à l'encontre des groupes ethniques minoritaires (Simon, 2004). Certaines données d'enquête telle que l'enquête Trajectoires et Origines (TeO) peuvent être également utilisées afin de donner une mesure de la discrimination ethnique fondée sur les déclarations des individus. En ce sens, elles ne donnent qu'une mesure subjective de la discrimination. Elles consistent à évaluer le sentiment de discrimination des individus à travers leurs expérience auto reportées, leurs

témoignages, leur représentation des discriminations lors des enquêtes statistiques. En France, les travaux de Algava et Bèque (2006), Joseph et al. (2010), Beauchemin et al., (2010), mobilisant des données d'enquête, montrent que les immigrés et les descendants d'immigrés de nationalité française déclarent avoir été victimes de comportements discriminatoires de la part des employeurs.

En matière de mesure objective de la discrimination à l'embauche en raison de l'origine ethnique, la méthode du testing est celle qui s'est imposée dans les études internationales. Les chercheurs mobilisent cette approche expérimentale depuis plusieurs décennies. L'avantage de cette méthode est qu'elle fournit des données expérimentales dépourvues des biais de sélection et de déclaration et peut tenir compte de l'hétérogénéité inobservable.

Cette méthode a été utilisée pour la première fois en 1970 par Jowell et Prescott-Clarke pour mesurer la discrimination raciale en Grande Bretagne. Elle a ensuite été adoptée par Riach et Rich (1991) en Australie. Ces derniers ont comparé l'accès à l'emploi des minorités grecques et vietnamiennes, relativement à un groupe de référence composé d'autochtones pour des postes d'employés, de vendeurs et de secrétaires sur la période 1983-1988. Les résultats mettent en évidence une discrimination à l'embauche significative à l'encontre des Grecs et des Vietnamiens dans les trois activités. Aux États-Unis, Kenney et Wissoker (1994) mettent en évidence une discrimination à l'égard des candidats hispaniques par rapport aux candidats anglo-saxons dans l'accès aux entretiens d'embauche à Chicago et à San Diego. Bertrand et Mullainathan (2005) trouvent une discrimination significative à l'encontre des candidats noirs pour des emplois à faible qualification (vendeur, caissier) et montrent que les candidats blancs sont favorisés pour des emplois de qualité plus élevée. D'autres études conduites à l'étranger se sont intéressées à la discrimination en raison de l'origine ethnique dans l'accès à l'emploi privé et public : Wood et al (2009) au Royaume Uni, Eid (2012) au Canada, Midtboen (2014) en Norvège. Ces travaux indiquent que les employeurs publics discriminent moins que les employeurs privés.

Mis en œuvre en France à partir des années 2000, la méthode du test de correspondance a également permis de mettre en évidence l'existence et l'ampleur de discriminations à l'embauche liée à l'origine ethnique sur le marché du travail français. À partir d'une évaluation de correspondance réalisée dans six grandes villes françaises (Paris, Marseille, Lyon, Lille, Nantes, et Strasbourg) sur la période fin 2005 – début 2006, Cediéy et Foroni (2007) montrent que les candidats d'origine maghrébine et d'Afrique subsaharienne ont moins

de chances d'être invités à un entretien d'embauche que les candidats d'origine franco-française sur des emplois de divers niveaux de qualification et dans différents secteurs d'activité : hôtellerie et restauration, bâtiment et travaux publics, vente et commerce., transports, services à la personne et aux entreprises, action sociale, santé, accueil et secrétariat. Plusieurs autres études mettent également en évidence une discrimination à l'embauche envers les candidats d'origine étrangère (maghrébine ou d'Afrique subsaharienne), et montrent qu'elle varie selon le sexe des candidats (Duguet et al, 2010 ; Petit et al, 2013 ; Edo et Jacquemet, 2013), la réputation du lieu de résidence (Duguet et al, 2007 ; L'Horty et al, 2011), la religion supposée (Adida et al, 2010), la qualité de la candidature (Fremigacci et al, 2015), le secteur public ou privé (Bunel et al, 2019).

Preuves empiriques sur les fondements théoriques de la discrimination liée à l'origine dans l'accès à l'emploi

Pour déterminer ce qui motive, ce qui renforce ou au contraire, ce qui diminue ou corrige les discriminations, les chercheurs examinent si le fait de signaler une information supplémentaire sur la qualité de la candidature augmente les chances d'accès à l'emploi des candidats d'origine étrangère, toutes choses égales par ailleurs.

En ce sens, Bertrand et Mullainathan (2004) ont montré sur le marché du travail américain, que pour des emplois de caissier, de guichetier à la poste et de vendeur, une candidature de qualité plus élevée (avec des compétences en langues, des honneurs, des expériences de bénévolat...etc.) augmente davantage les chances d'obtenir un emploi pour les candidats blancs que pour les candidats afro-américains.

Une autre étude de Edo et Jacquemet (2014) teste la discrimination liée à la maîtrise de la langue sur des emplois d'aide comptable. Ils examinent si le fait d'attacher des caractéristiques productives à un individu en fonction d'un ou plusieurs groupes démographiques auxquels il appartient sur la base de croyances personnelles plus ou moins fondées permet de réduire la discrimination liée à l'origine. Les auteurs ont inclus des signaux de maîtrise de la langue sur la moitié des candidatures envoyées. Ces signaux prennent la forme de tutorat en rédaction, soutien scolaire, le fait d'être membre d'un club de lecture, participation à des concours de scrabble et de mots croisés, rédaction d'un journal lycéen ou participation au concours de la langue française par exemple. Les résultats de ce testing montrent que les femmes d'origine étrangère ont effectivement plus de chances d'obtenir un emploi en corrigeant ces croyances qu'ont les employeurs.

Dans le même contexte, Petit et al. (2012) ont examiné si l'introduction d'une caractéristique signalant positivement la productivité dans la candidature d'un jeune est en mesure de réduire les discriminations liées à l'origine, dans les professions de plombiers et de serveurs dans la restauration. Ils montrent que sur les offres en contrat à durée indéterminée, la mention d'une récompense au concours « un des meilleurs apprentis de France » dans la candidature d'un jeune d'origine maghrébine permet juste d'égaliser ses chances d'avoir un entretien à celles d'un jeune d'origine française ne faisant pas mention d'une récompense. Ce résultat suggère la présence d'une discrimination liée aux préférences à la Becker.

En examinant le lien entre la surexposition des immigrés africains au chômage et leur sous-représentation dans les emplois en contact avec la clientèle, Combes et al., (2016) mettent en évidence une discrimination à l'encontre des africains sur le marché du travail français pour les emplois dans lesquels ils sont en contact avec les clients. Ils montrent que cette discrimination est liée au comportement des clients, mettant ainsi en exergue une discrimination pure liée aux préférences.

Dans l'accès au logement

Dans l'accès au logement, de nombreuses études mobilisant la méthode du test de correspondance montrent l'existence de discrimination à l'encontre des groupes ethniques minoritaires sur le marché du logement locatif. Flage (2018) récence une vaste littérature sur la mesure de la discrimination liée à l'origine ethnique dans l'accès au logement en France et dans d'autres pays de l'OCDE. Cette discrimination est variable selon l'origine ethnique considérée (Carpusor et Loges, 2006 ; Friedman et al, 2010 ; Hanson et Santas, 2014 ; aux États-Unis) le sexe des candidats (Ahmed et Hammarstedt, 2008 en Suède ; Hogan et Berry, 2011 au Canada ; Ewens et al, 2014 aux États-Unis), la religion supposée (Sansani, 2017 en Israël), le lieu de résidence (Bengtsson, 2012 en Suède), la classe sociale des candidats (Hanson et Hawley, 2011 aux États-Unis ; Auspurg et al, 2017 en Allemagne), la situation professionnelle (Carlsson et Eriksson, 2014 en Suède ; Bartoe, 2016 en République Tchèque).

En France, rares sont les études évaluant la discrimination selon l'origine dans l'accès au logement. L'application de la méthode du test de correspondance dans ce domaine est récente. En 2014, Acolin et al, (2016) ont montré que les africains subsahariens, les arabo-musulmans et les turcs ont moins de chances de recevoir une réponse positive que les franco-français lorsqu'ils font des demandes de renseignements adressées aux propriétaires pour louer leur appartement mis en location. En 2016, la campagne de testing réalisée par Bunel et al (2017)

consistant à examiner la discrimination dans l'accès au logement des arabo-musulmans à Paris a montré que ces derniers avaient une plus faible probabilité d'obtenir une réponse favorable à leur demande de visite que leurs homologues d'origine française. Le Gallo et al, (2019) ont utilisé le même protocole pour évaluer la discrimination à l'encontre des africains subsahariens et des arabo-musulmans dans les 50 plus grandes aires urbaines de France. Ils mettent également en évidence une discrimination à l'encontre de ces deux groupes sociodémographiques.

Preuves empiriques sur les fondements théoriques de la discrimination liée à l'origine dans l'accès au logement

Certains auteurs s'intéressent aux fondements de ces discriminations dans l'accès au logement. Des chercheurs montrent que le fait de fournir des informations plus positives dans le contenu de la candidature telle que la situation professionnelle et financière a permis de réduire l'écart entre les candidats minoritaires et majoritaires, mettant ainsi en exergue une discrimination statistique (Bartoe et al, 2016 en République Tchèque). D'autres trouvent que le fait de fournir ces renseignements ne réduit pas le niveau de discrimination, montrant ainsi que la discrimination est liée aux préférences des propriétaires et agents immobiliers (Carlsson et Eriksson, 2014 en Suède). En France, Bunel et al (2017) montrent, sur une expérience conduite en 2016 à Paris, que mentionner sur sa candidature un signal de stabilité professionnelle et financière augmente les chances d'obtenir un rendez-vous de visite de logement des candidats d'origine française seulement par rapport aux candidats arabo-musulmans. Ils montrent que pour un individu d'origine maghrébine, le signal positif de stabilité financière ne compense pas le signal négatif de l'origine. Cette discrimination ne semble pas induite par une imperfection de l'information liée au risque de loyers impayés, mais, pour l'essentiel, par les préférences discriminatoires des offreurs ou celles réelles ou supposées des résidents proches du logement (Combes et al. 2016). Dans leur testing réalisé dans les 50 plus grandes aires urbaines de France, Le Gallo et al, (2017) montrent, contrairement à l'étude de Bunel et al (2017), qu'indiquer un signal de stabilité professionnelle et financière (avec un statut de fonctionnaire) réduit significativement la discrimination liée à l'origine. Ce résultat suggère une discrimination statistique à l'encontre des candidats arabo-musulmans et d'origine d'Afrique subsaharienne dans les 50 plus grandes aires urbaines de France.

III-2. La discrimination en raison de la réputation du lieu de résidence

Dans l'accès à l'emploi

Sur le marché du travail, le lieu de résidence des candidats à l'embauche peut exercer une influence déterminante sur leurs chances d'accéder à l'emploi à travers plusieurs mécanismes. Tout d'abord, il y a l'hypothèse du spatial mis-match (Kain, 1968 ; Gobillon et *al.*, 2007 ; Hellerstein et *al.*, 2011), selon laquelle les faibles chances de trouver un emploi ou la baisse de l'effort de recherche d'emploi peuvent être dues à l'éloignement physique des candidats entre leur lieu de résidence et les emplois vacants. Ce mauvais appariement dans l'espace entre offre et demande de travail engendre une non incitation à la recherche d'emploi à cause des coûts de transports élevés par rapport au salaire proposé (Brueckner et Martin, 1997 ; Coulson et *al.*, 2001 ; Brueckner et Zenou, 2003) ou des coûts de prospection générés par la distance aux emplois (Davis et Huff, 1972 ; Rogers, 1997 ; Immergluk, 1998). Dans ce même cadre, les employeurs peuvent être moins incités à embaucher des candidats qui subissent de longs trajets domicile-travail dans la mesure où ils sont plus fatigués et moins efficaces dans leur travail. Ensuite, via des effets de voisinage ou de réseaux sociaux, l'environnement social conditionne également le retour à l'emploi. Un réseau social de moindre qualité réduit les chances de trouver un emploi (Selod et Zenou, 2006). Enfin, les demandeurs d'emploi peuvent être discriminés par les employeurs en raison de leur lieu de résidence, indépendamment de leur éloignement physique des emplois disponibles. Ces employeurs ont des préférences territoriales particulières en faveur de telle ou telle localisation. Des travaux empiriques ont été menés, en France comme à l'étranger, pour renseigner l'existence et l'ampleur de cette discrimination.

L'exploitation des données d'enquête en France a montré que le lieu de résidence affecte les écarts de salaire (Aeberhardt et al, 2010a ; Coupié et *al.*, (2010) ainsi que les écarts d'emploi (Aeberhardt et al, 2010b ; Rathelot, 2010) entre les résidents des Zones Urbaines Sensibles (ZUS) et ceux qui habitent hors ZUS sur le marché du travail.

Sur données expérimentales, la discrimination à l'encontre des personnes habitant dans des quartiers défavorisés a fait l'objet de nombreuses études, sur le plan international (Bertrand et Mullainathan, 2004) comme national. En France, le lieu de résidence prend sa place parmi les critères légaux de discrimination le 14 janvier 2014. Plusieurs études, ayant pour objet d'évaluer la discrimination liée au lieu de résidence avaient été conduites avant même cette date avaient conclu à l'existence de cette discrimination sur le marché du travail (Duguet et al, 2010 ; L'Horty et al, 2012 ; Petit et al, 2013). Des travaux plus récents montrent également

que le fait de mentionner dans sa candidature un lieu de résidence défavorisé ou résider dans un quartier politique de la ville réduit significativement les chances d'obtenir une réponse positive pour un entretien d'embauche (Petit et al, 2015 ; Petit et al, 2016 ; Bunel et al, 2019).

Dans l'accès au logement

Dans l'accès au logement, il existe un nombre très restreint d'études empiriques évaluant la discrimination liée à la réputation du lieu de résidence. En Espagne, Bosch et al (2015) ont testé l'existence de discrimination liée au lieu de résidence en 2009. Ils montrent que les candidats arabo-musulmans au logement privé subissent une discrimination à leur rencontre par rapport aux candidats espagnols dans les quartiers de Madrid et de Barcelone où la proportion d'habitants arabo-musulmans est faible. Leur probabilité d'obtenir une réponse positive des bailleurs augmente à mesure que la proportion des arabo-musulmans dans le quartier augmentait.

En France, Gallo et al (2019) montrent sur données expérimentales que mentionner un lieu de résidence en HLM ou dans une cité dans sa demande de logement en location dans le parc privé locatif augmente les chances d'obtenir un rendez-vous de visite du logement. Ils ont souligné l'existence d'une discrimination statistique : donner un signal de stabilité financière telle qu'une augmentation du niveau de vie ou une capacité plus élevée à payer son loyer, réduit la discrimination.

III-3. La discrimination en raison du sexe

Dans l'accès à l'emploi

En France, plusieurs études mettent en évidence des inégalités de salaires et d'accès à l'emploi entre femmes et hommes sur le marché du travail. Même si le taux de chômage des femmes est légèrement moins élevé que celui de hommes (8,7% contre 8,9% au quatrième trimestre 2018) depuis la crise de 2008 qui avait touché des secteurs majoritairement masculins comme l'industrie ou le bâtiment et travaux publics, leur taux d'activité est plus faible (68% contre 76,1% au quatrième trimestre 2018). En termes d'écart de salaire, elles gagnent en moyenne par an 24% de moins que les hommes (soit 17 820€ contre 23 400€ tous niveaux confondus) selon l'INSEE. Une partie de cet écart provient des différences de caractéristiques liées à l'expérience professionnelle, au diplôme, à l'ancienneté, à l'âge ou au secteur d'activité. Cependant, à caractéristiques professionnelles identiques, cet écart salarial s'élèverait à 8%. Les différences de caractéristiques moyennes n'expliquent que partiellement l'inégale répartition des emplois et des salaires en défaveur des femmes. Cette part non

expliquée est-elle la résultante de discriminations à l'encontre des femmes sur le marché du travail ?

Sur données d'enquêtes, Meurs et al. (2010) montrent que les femmes subissent une pénalité salariale lorsqu'elles interrompent leurs carrières pour s'occuper de leurs enfants, alors que tel n'est pas le cas pour les hommes. En l'absence d'interruption de carrière, lorsque l'on compare le salaire des femmes avec celui des hommes, à caractéristiques observables identiques, l'écart entre hommes et femmes demeure en grande partie inexpliqué, révélant un effet indirect des enfants, à travers « le soupçon qui pèse sur les femmes d'être avant tout des mères (ou futures mères) susceptibles aux yeux de l'employeur de quitter temporairement ou définitivement leur emploi » (Meurs et al 2010). Crépon et al. (2002) montrent que les femmes perçoivent des salaires plus faibles que les hommes car elles sont affectées à des postes moins productifs. L'inégale répartition des emplois en défaveur des femmes ou encore la sous représentativité des femmes, issue des données d'enquêtes statistiques telle que l'Enquête Emploi de l'INSEE résulte-t-elle d'une autocensure des candidates à l'embauche, d'une productivité moyenne inférieure ou encore d'une discrimination à l'embauche ?

Depuis le début des années 1980, de nombreux travaux empiriques montrent qu'être une femme implique une probabilité plus faible que celle d'un homme d'avoir accès au marché du travail. Ces travaux, qui mobilisent des données expérimentales, mettent en évidence dans plusieurs domaines des discriminations à l'encontre des femmes dans l'accès à l'emploi. En Grande Bretagne, les femmes ont de plus faibles chances que les hommes d'obtenir un poste de comptable qualifiée (Firth, 1982). À Philadelphie, elles ont une également une probabilité plus faible d'obtenir un poste de serveuse dans les restaurants les plus rémunérateurs alors que les hommes sont discriminés dans l'accès à l'emploi de serveurs dans les restaurants les moins rémunérateurs (Neumark et al, 1996). En Australie, Riach et Rich (1995) mettent en évidence une discrimination significative à l'égard des femmes dans les professions de jardinier et d'informaticien programmeur. En Autriche, Weichselbaumer (2004) montre que les femmes sont discriminées dans les activités traditionnellement réservées aux hommes (telle que la mécanique) et vice versa pour les hommes, qui sont discriminés dans les activités traditionnellement réservées aux femmes (tel que le secrétariat).

En France, Petit (2004), Duguet et Petit (2005) mettent en évidence une discrimination significative à l'encontre des femmes dans le secteur financier en 2002. Leur accès à l'emploi est pénalisé par le risque de maternité anticipé par les recruteurs. Du Parquet et al (2012) montrent que mentionner l'obtention d'un permis A « moto » (une caractéristique à priori

productive : Rafafel et Rice, 2002 ; Cavaco et Lesueur, 2004; Le Gallo et al, 2009 ; Du Parquet et al, 2010) dans sa candidature diminue significativement les chances pour les femmes d'obtenir un entretien d'embauche dans la profession de contrôleur de gestion en 2008, alors tel n'est pas le cas pour les hommes.

Dans l'accès au logement

Dans l'accès au logement, la discrimination liée au sexe est généralement étudiée en association avec la discrimination ethnique. En Italie, Baldini et Federici (2011) mettent en évidence une discrimination à l'encontre des hommes arabo-musulmans pour une demande de logement dans le parc privé locatif et montrent que les femmes ont des chances supérieures aux hommes d'obtenir une réponse positive de la part des propriétaires privés ou des agents immobiliers quel que soit le groupe ethnique considéré : arabo-musulman ou est-européen. Les deux testings réalisés par Bosh et al (2010 ; 2015) en Espagne en 2009 et 2010 indiquent également que les femmes sont favorisées par rapport aux hommes dans le groupe arabo-musulman. Plusieurs autres études, conduites dans d'autres pays et mobilisant la méthode du testing, concluent au même résultat, une discrimination en faveur des femmes, soit uniquement dans le ou les groupes ethniques minoritaires (Hogan et Berry (2011) au Canada ; Herby et Nielsen (2015) au Danemark ; Oblom et Antfolk (2017) en Finlande ; Kopsch (2017) en Islande) soit uniquement dans le groupe ethnique majoritaire (Bengtsson et al (2012) ; Anderson et al (2012) en Norvège) soit dans chaque groupe ethnique (Carlsson et Eriksson (2014) en Suède, Elmer et al (2017) en Allemagne).

En France, la seule étude qui met en évidence la discrimination fondée sur le sexe dans l'accès au logement est celle de Acolin et al (2016). Sur cinq groupes ethniques testées (arabo-musulman, africain subsaharien, turc, hispanique, européen de l'Est) ils montrent que la différence entre les sexes n'est significative que pour un seul groupe. Les européennes de l'Est obtiennent significativement plus de réponses des propriétaires et agents immobiliers pour une demande de renseignements que leurs homologues masculins.

IV- Dispositifs de remédiation

En France, l'action publique de lutte contre les discriminations s'est considérablement développée depuis son émergence dans les années 1990 (Calvès, 2000 ; Fassin, 2002), dans un contexte de requalification des politiques publiques en faveur de l'intégration des personnes immigrées en actions de lutte contre la discrimination (Lorcerie, 2000).

Les actions de lutte contre les discriminations prennent plusieurs formes : l'abondance de la production législative, la multiplication d'acteurs institutionnels (le Défenseur des droits, l'Agence pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances...etc.), le développement des dispositifs d'aide aux victimes, actions de sensibilisation et de formation des potentiels discriminateurs...etc. Plusieurs acteurs sont investis dans cette action publique. D'abord les acteurs administratifs qui sont moteurs pour promouvoir l'égalité des chances et lutter contre les discriminations. Par exemple, des Commissions Départementales d'Accès à la Citoyenneté (CODAC) ont été mises en place en 1999 par le Ministre de l'Intérieur, réunissant des représentants de l'État, des élus locaux, des employeurs, et des acteurs associatifs et syndicaux, dans la perspective d'aider les jeunes issus de l'immigration à s'insérer plus facilement dans l'emploi et la vie sociale et de faire reculer les discriminations dont ils sont victimes. Les pouvoirs publics s'emparent aussi de la discrimination positive, qui consiste à favoriser un groupe d'individus habituellement discriminé dans l'accès à un bien ou un service, en leur faisant bénéficier temporairement d'un traitement préférentiel en vue de rétablir l'égalité des chances : créations de quotas à l'embauche ou à l'inscription universitaire, actions fiscales pour privilégier l'embauche de certaines catégories défavorisées. En plus des acteurs publics, il y a les organisations collectives, les associations telles que le SOS Racisme et les syndicats, qui participent aussi à la lutte contre les discriminations. Leurs activités consistent essentiellement à accompagner les victimes et mettre en place des stratégies de conscientisation des discriminations.

Selon l'enquête de l'eurobaromètre spécial 393 de 2012 qui comprend plusieurs questions qui mesurent et donnent un aperçu de l'évolution des perceptions, des attitudes, des connaissances et des politiques et des efforts de lutte contre la discrimination dans l'Union européenne, une majorité d'Européens (55 %) estime que les politiques publiques de lutte contre les discriminations dans leurs pays respectifs sont efficaces (37% modérément efficace, 22% efficace) contre moins d'un tiers (31%) qui pensent que ces politiques sont inefficaces. En France également, il s'agit plus de la moitié (54 %) qui affirment l'efficacité des politiques publiques de lutte contre les discriminations mises en place (42% modérément efficace, 12% efficace) contre (39%) qui pensent le contraire.

IV-1. Ce que peut être une action de lutte contre les discriminations

Une action de lutte contre les discriminations peut prendre plusieurs formes, diverses et variées. C'est :

Action 1 : Mettre en place un système de quotas qui consiste à mieux traiter une partie de la population, que l'on juge systématiquement désavantagée. C'est l'exemple de la loi du 10 juillet 1987 qui impose aux entreprises de plus de 20 salariés d'employer au moins 6% de travailleurs handicapés.

Action 2 : Imposer le CV anonyme, qui permettrait d'éviter que les candidats dont le profil ne correspond pas exactement aux attentes des recruteurs soient éliminés avant même d'avoir eu la possibilité de se défendre en entretien.

Action 3 : Mettre en place des mesures d'accompagnement qui passent par les institutions publiques (Défenseur des droits) ou associations (SOS racisme) : accompagnement personnalisé et renforcé des personnes potentiellement discriminés dans leur recherche d'emploi ou de logement, actions de sensibilisation.... Cela peut prendre aussi la forme d'un soutien financier tel que les actions subventionnées par la région Île-de-France dans le domaine de la lutte contre les discriminations entre janvier 2008 et mars 2012.

Action 4 : Réformer des conditions de prise du congé parental, en rendant obligatoire le congé de paternité sur une partie de sa durée repose sur la volonté d'égaliser, entre les hommes et les femmes, aux yeux des employeurs, le risque d'avoir un enfant, et ainsi de lutter contre les inégalités et les discriminations entre femmes et hommes sur le marché du travail.

Action 5 : Dissuader les entreprises à discriminer par l'annonce de la mise en place d'une mesure officielle de test de discrimination d'envergure nationale. Lors de son discours du 22 mai 2018 pour améliorer la vie dans les quartiers, le président Emmanuel Macron annonçait que le testing sera généralisé, dans le but vérifier les comportements et s'assurer qu'il n'y a pas de discrimination à l'embauche. Les entreprises du SBF120 seraient soumises à ce test.

Action 6 : Mettre en place un dispositif financier tel que l'aide à l'embauche "Emplois francs" qui est attribuée à toute entreprise qui recrute, en CDI ou en CDD de 6 mois minimum, un demandeur d'emploi ou un adhérent à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) résidant dans une des zones QPV éligibles (Quartiers prioritaires de la politique de la ville).

Action 7 : Inciter les personnes habituellement discriminées à l'entrepreneuriat pour contourner les discriminations sur le marché du travail.

Action 8 : Réformer les concours externes de la fonction publique en mettant en œuvre différentes mesures dans les politiques de recrutement (changement dans les épreuves et leur barème, nouvelles règles de constitution des jurys, sensibilisation de ces derniers aux stéréotypes, utilisation croissante de grilles explicites d'évaluation et introduction de chartes et de labels diversité) dans le but de prévenir et de favoriser la disparition des inégalités d'accès à la fonction publique.

Action 9 : Rappeler aux potentiels discriminants le cadre légal et des sanctions auxquelles ils encourent en cas de pratiques discriminatoires afin qu'ils modifient leur comportements.

Cette liste est non exhaustive. Seules quelques-unes de ces actions ayant pour objectif de lutter contre les discriminations ont été évaluées. Cette thèse s'intéresse à l'évaluation des actions 7, 8, et 9. Nous présentons dans ce qui suit les effets et les limites des autres actions?

IV-2. Les effets des dispositifs de discrimination positive (Action 1)

Les recherches ayant pour objet l'évaluation de tout ou partie de l'arsenal d'actions de lutte contre les discriminations (LCD) demeurent très rares. Cependant, quelques travaux sur données non expérimentales examinent des actions de discriminations positives aux États-Unis (Coate et Loury, 1993). Sur données expérimentales, Goldin et Rouse (2000) évaluent l'effet de l'usage de paravents dans les procédures de recrutement des orchestres symphoniques et son impact sur les biais sexistes des employeurs : l'usage du paravent permet un recrutement du musicien à l'aveugle et de manière anonyme. Verbeek et Penninx (2009) recensent une vaste littérature sur les effets de la discrimination positive aux États-Unis (Leonard, 1990 ; Glazer, 2000 ; Holzer et Neumark, 2000), au Canada (Agocs, 2002 ; Jain et Lawler, 2004), au Royaume-Uni (Kirton et Greene, 2005 ; Moore, 1997), en Suède (Soininen et Graham, 2000), aux Pays-Bas (Abell et *al.*, 1995; Jonkers, 2003).

Les résultats de l'évaluation de ces actions visant l'équité en matière d'emploi sont mitigés. Par exemple, aux États-Unis, l'étude de Leonard dans les années 1980 sur la formulation d'objectifs et de calendrier en matière d'action positive a consisté à évaluer les effets d'une mise sous pression des entreprises par l'État sur leur volonté de changer la composition de leur main d'œuvre. Sur les 4 479 entreprises américaines testées, celles qui promettaient d'employer davantage de noirs et de femmes ont effectivement enregistré une amélioration de la part de l'emploi des minorités dans les années suivantes (Leonard, 1990).

Holzer et Neumark (2000) ont montré, quant à eux, sur une enquête menée auprès de plus de 3 200 entreprises, que les effets de l'action positive en matière de recrutement (effets directs

des changements apportés aux méthodes de recrutement et de sélection permettant de trouver des femmes et des minorités qualifiées) a permis d'augmenter le nombre de femmes noires et de candidates hispaniques. Quant à l'action positive en matière d'embauche (système de quotas), il y a eu une hausse significative du nombre de femmes blanches, de noirs, mais une baisse du nombre de femmes noires embauchées, suggérant ainsi que les mesures d'action positive peuvent également réduire les chances des groupes cibles d'être embauchés.

Aux Pays-Bas, l'enquête sur la diversité au travail en 2005 consistant à identifier les mesures visant à attirer et celles visant à promouvoir les minorités ethniques auprès de 500 entreprises a montré que les entreprises du secteur des services étaient plus volontaristes et employaient en moyenne une proportion plus élevée de minorités ethniques. Le secteur public est celui où on dénombre plus de ces mesures mais c'est aussi celui qui emploie le moins des candidats issus des minorités ethniques (De Vries et *al.*, 2005).

Glazer (2000) conclut à un effet négatif de l'action positive. Selon lui, les politiques d'action positive peuvent à la fois promouvoir les intérêts des membres des groupes minoritaires et accroître l'antagonisme et le ressentiment à leur égard. Les Afro-Américains ont connu une amélioration considérable de leur situation sociale et économique au cours des dernières décennies, mais cela peut s'expliquer par d'autres facteurs comme la vigueur de l'économie américaine, le déclin général du sentiment raciste et la migration des Noirs du sud vers le nord et l'ouest (Sowell, 1981 ; Thernstrom, 1997, Glazer, 2000). Heckman et Payner (1989) montrent que l'amélioration de la situation économique des Noirs dans le secteur manufacturier qui s'est produite en Caroline du Sud dans les années 1960 s'explique, non par les explications en termes de capital humain ou de tension sur le marché du travail, mais par une importante contribution des programmes fédéraux de lutte contre les discriminations.

IV-3. Les effets des dispositifs de modification d'information (Actions 2 et 3)

Les politiques de lutte contre les discriminations vont aussi consister à jouer sur les informations dont dispose le discriminateur potentiel sur la qualité des candidats à l'accès à un bien ou un service. Il s'agit ici de modifier les préjugés et les stéréotypes des discriminateurs potentiels. Pour y parvenir, deux stratégies sont envisageables.

D'abord, on peut tenter de réduire la base d'informations du discriminateur potentiel sur les caractéristiques non productives du discriminé potentiel, telle la stratégie suivie dans le cas du CV anonyme. En France, l'utilisation du CV anonyme est rendue obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés d'après la loi du 31 mars 2006. Toutefois, le décret d'application n'a, à ce jour, toujours pas été publié. Il a fait l'objet d'une expérimentation

(Behaguel, et al, 2015). L'objectif de cette étude est de déterminer si mettre en place le CV anonyme est réalisable et, surtout, si sa mise en œuvre serait efficace ou non, c'est-à-dire s'il permettrait ou non aux groupes démographiques habituellement exposés aux discriminations d'obtenir un entretien d'embauche puis d'accéder à l'emploi. Cette étude a été réalisée en partenariat avec Pôle Emploi et des entreprises qui se sont portées volontaires. Ces entreprises ont reçu de façon aléatoire soit des CV anonymes dans lesquels le nom du candidat, son adresse, son sexe, sa nationalité, sa photo d'identité, son âge, sa situation matrimoniale, et le nombre d'enfants étaient supprimés (groupe test) et soit des CV nominatifs (groupe témoin). Un fort suivi était également mis en place via Pôle Emploi et ses conseillers sur le placement des demandeurs d'emploi.

Toutefois, malgré la suppression du bloc état-civil, il reste toujours possible pour les recruteurs de déduire des caractéristiques individuelles comme l'âge (en fonction de la date d'obtention des diplômes par exemple), le sexe (en fonction de la façon de rédiger ainsi que des loisirs), voire le lieu de résidence (selon le lieu d'études et/ou d'emploi). Enfin, les recruteurs pouvaient également se procurer d'autres CV (nominatifs) via d'autres moyens que Pôle Emploi et cet effet substitution aurait rendu l'expérimentation nulle.

D'après cette expérimentation, le bilan du CV anonyme est mitigé. En premier lieu, l'homophilie du recruteur est contrecarrée. Avec l'utilisation de CV anonyme, le recruteur appelle plus souvent un individu qui ne lui ressemble pas (en termes d'âge et de sexe). De plus, lors de l'entretien d'embauche où cet anonymat est levé, ce résultat reste stable et, les individus étant parvenus à atteindre l'entretien ont de meilleures chances de décrocher un emploi malgré leur(s) différence(s) avec le recruteur. Il s'agit donc d'un résultat positif concernant le CV anonyme puisqu'il constitue un levier d'action contre les discriminations.

Toutefois, les auteurs ajoutent que le CV anonyme ne permet pas de réduire l'écart de chances entre les candidats issus de l'immigration et/ou résidant en Zone Urbaine Sensible-Contrat Urbain de Cohésion Sociale (ZUS-CUCS) et les autres candidats. Ce résultat va à l'encontre des résultats attendus. En effet, les individus résidant dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville sont particulièrement concernés par la discrimination statistique liée à la réputation du lieu de vie. En ce sens, le CV anonyme était censé favoriser une réduction de la discrimination dont ils sont les potentielles victimes mais ce n'est pas le cas dans cette évaluation. Pour expliquer ce résultat, les auteurs avancent l'explication suivante : savoir d'où provient une candidature peut effectivement permettre de discriminer un individu ou alors de considérer différemment certaines caractéristiques. Ainsi, partant du principe qu'un individu résidant dans les quartiers défavorisés a en moyenne plus de difficultés à se former ou du

moins à accéder à la formation pour diverses raisons (financières ou d'environnement social), un niveau d'études donné pourrait constituer un signal plus fort de qualité, de persévérance et de motivation que pour un individu vivant dans un quartier non défavorisé. Il en va de même pour l'expérience professionnelle qui peut être plus difficile à acquérir car ces individus sont en moyenne exposés au chômage. Il est plausible de penser que les recruteurs faisaient preuve d'indulgence en fonction du lieu de résidence et que cela ne leur est plus possible dans le cas du CV anonyme d'où la chute du taux de réponse des individus concernés.

Il s'agit là des principaux effets du CV anonyme qui n'est donc pas forcément bénéfique suivant la population observée. Par ailleurs, les auteurs ajoutent également que le CV anonyme n'implique pas de surcoût pour l'entreprise alors que l'asymétrie d'information aurait pu inciter les recruteurs à augmenter la durée du recrutement. Les recruteurs ne semblent pas se procurer d'autres candidatures via d'autres moyens que Pôle Emploi plus que d'ordinaire donc l'effet substitution est négligeable.

Finalement, le CV anonyme, s'il a des effets positifs, ne montre pas de résultat suffisamment encourageant pour justifier sa généralisation.

Enfin, on peut évoquer la Méthode de Recrutement par Simulation ou Méthode des habiletés. Il s'agit d'une méthode expérimentée par Pôle Emploi accompagné d'un cabinet spécialisé dans le recrutement et la formation (Amnyos). L'idée est d'appréhender les capacités de l'individu sans faire appel à son CV et de construire un catalogue qui récence les aptitudes et habiletés recherchées par l'entreprise et ensuite d'imaginer des exercices pour répondre aux besoins des entreprises. Les exercices sont d'abord testés par des salariés en poste puis par les candidats. L'exercice permet d'évaluer l'aptitude du candidat à mobiliser certaines habiletés dans un champ nouveau pour lui. Les exercices sont conduits sur plusieurs jours ; c'est un moyen aussi d'apprécier la motivation du candidat. À l'issue de la semaine, Pôle emploi présente une liste de candidats à l'entreprise qui reçoit le candidat à l'entretien et prend sa décision. Une évaluation de la méthode de recrutement par simulation (MRS) a été réalisée en septembre 2010 par Pôle Emploi et des consultants d'Amnyos. La méthode utilisée pour l'évaluation était une approche qualitative. L'évaluation n'était pas axée sur la discrimination mais posait tout de même un certain nombre de questions intéressantes sur le sujet : certaines concernent le ressenti des candidats (les candidats à la MRS ayant réussi les tests jugent-ils que les plateformes de vocation ont permis de limiter la discrimination ?) et d'autres sur le ressenti des recruteurs à savoir si le recours à ces plateformes leur a permis de sélectionner des candidats qu'ils n'auraient pas sélectionnés auparavant.

Les résultats mettent en exergue le fait que cette méthode rétablit l'égalité des chances en réduisant les risques de discrimination dans le processus de recrutement. Néanmoins, les auteurs ont observé un effet potentiellement pervers de stigmatisation des candidats ayant échoué au test ou ne s'étant pas présentés à l'évaluation. De plus, on ne dispose d'informations que sur le ressenti des salariés et des employeurs vis-à-vis de la discrimination mais pas une estimation exacte de celle-ci, les individus pouvant sous-estimer la discrimination ou la surestimer selon les cas. Un individu qui a échoué au test pourrait par exemple ressentir qu'il est victime de discrimination alors qu'en fait ce n'est pas le cas. Ceux qui ont réussi pourraient aussi avoir profité sans le savoir d'une discrimination positive. Il est plus difficile de justifier une embauche puisque l'on n'a pas de réelle trace écrite sur les capacités de l'individu, on ne se fie qu'à ses performances à un moment donné, dans une situation donnée. Cela peut permettre de rétablir une certaine égalité des chances mais pose aussi des questionnements sur la qualité des textes et les critères retenus par les employeurs pour considérer qu'un individu est bon ou pas.

Enfin, on peut aussi tenter d'élargir la base d'informations du discriminateur potentiel sur les caractéristiques productives du discriminé potentiel (Bertrand et Mullainathan, 2004 ; Petit, 2012). On peut évoquer alors soit des actions collectives, de type campagne d'information ou actions de sensibilisation soit des actions individuelles, de type accompagnement personnalisé et renforcé des personnes potentiellement discriminés dans leur recherche d'emploi ou de logement.

Au-delà du respect et du rappel de la règle de droit, il existe donc un vaste ensemble d'actions qui permettent de lutter contre les discriminations dans une logique de prévention ou de remédiation.

IV-4. Les effets des initiatives associatives ou territoriales (Action 3)

Parallèlement à ces études sur le cadre légal et les dispositifs de remédiation de portée nationale, d'autres études s'intéressant à la lutte contre les discriminations se focalisent sur les initiatives facultatives et territoriales des acteurs locaux (Simon, 2007 ; Madaoui et Simon, 2011). Ces actions constituent l'essentiel des politiques de préventions et de remédiation qui sont effectivement déployées sur le terrain.

L'Horty (2013) évalue le changement de politique régionale consistant à mettre en place une politique nouvelle de lutte contre les discriminations et pour l'égalité des sexes ayant pris la forme d'un soutien financier de l'ensemble des projets innovants visant à lutter contre les

discriminations au travers d'un dispositif d'appel à projets et de sélection des dossiers portés par une grande variété de structures, majoritairement des associations (cf. Délibération n° CR 74-07 du 26 septembre 2007). Il recense l'ensemble des actions subventionnées par la région Île-de-France dans le domaine de la lutte contre les discriminations entre janvier 2008 et mars 2012. 455 actions très variées dans leur contenu, leur objet, leur budget, la définition des publics cibles... etc., ont été dénombrées sur cette période. Le bilan de cette expertise montre que cette politique décentralisée a un budget très faible relativement aux autres engagements régionaux, cible un petit nombre d'objets (se focalise principalement sur l'accès à l'emploi et peu ou pas sur l'accès au logement ou aux services publics ou privés), vise un petit nombre de motifs (essentiellement le sexe) et est inégalement répartie dans l'espace (le taux d'exposition aux actions est plus faible pour les banlieusards que pour les parisiens).

Cependant, aucune de ces actions n'a encore fait l'objet d'une évaluation sur une base rigoureuse. Les méthodes quantitatives d'évaluation d'impact n'ont pas encore été appliquées aux actions de lutte contre les discriminations. Dans le cas de la France, la seule exception est le travail réalisé sur le CV anonyme (Behaghel et al, 2015).

V- Apport et problématique générale de la thèse

La lutte contre les discriminations est aujourd'hui un axe essentiel de l'ensemble des politiques publiques. Elle consiste à assurer l'effectivité de l'égalité de traitement entre les individus, dans une situation comparable, et suppose donc de mettre en place des actions pertinentes, efficaces et concrètes. L'objectif de cette thèse de doctorat consiste à évaluer l'impact de trois actions de lutte contre les discriminations liées au sexe, à l'origine et au lieu de résidence dans les domaines de l'emploi et du logement. Nous avons présenté un nombre conséquent de travaux empiriques qui ont mis en évidence l'existence et l'ampleur de discriminations, ainsi que leurs fondements dans ces deux marchés. Face à ces difficultés, de nombreux dispositifs de politiques publiques de remédiation ont été mis en place. Toutefois, les études ayant pour objet leur évaluation sur une base rigoureuse demeurent très rares ou inexistantes. L'apport de cette thèse est donc d'évaluer l'efficacité de trois actions de lutte de contre les discriminations. Il s'agit des actions 7, 8 et 9.

D'abord dans l'accès à l'emploi privé, nous évaluons si l'entrepreneuriat individuel par la reprise d'entreprise constitue un moyen efficace pour contourner les discriminations en raison du sexe, de l'origine et de la réputation du lieu de résidence sur le marché du travail. Il s'agit d'examiner indirectement si l'un encouragement à l'entrepreneuriat du président de la

République Emmanuel Macron lors de son discours du 14 novembre 2017 à Roubaix sur l'entrepreneuriat dans les quartiers pourrait favoriser l'entrepreneuriat des résidents des quartiers défavorisés et par là, éviter les discriminations à l'embauche.

Dans l'accès à l'emploi public, nous nous intéressons à la réforme de professionnalisation des concours de la fonction publique d'État. Cette réforme a consisté en 2014 à modifier les règles de constitution des jurys, sensibiliser les jurys à la discrimination, modifier les modalités de recrutement, ainsi que professionnaliser les épreuves des concours, en réduisant le nombre d'épreuves, et en changeant leur contenu afin de mieux évaluer les compétences des candidats. Nous étudions les concours externes du Ministère de l'Education Nationale. L'objectif est d'examiner l'impact de ce changement sur les inégalités d'accès aux épreuves écrites et orales ainsi que sur les biais évaluatifs des jurys. Cette réforme de professionnalisation des concours des premier et second degrés a-t-elle eu un effet sur les chances de réussite pour les candidats potentiellement discriminés selon leur sexe et leur lieu de résidence ? A-t-elle favorisé l'apparition d'un comportement compensatoire des jurys ? Nous mobilisons ici des bases de données issues des concours du Ministère de l'Education Nationale fournies par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) au Centre d'Études de l'Emploi et du Travail, programme transversal du Conservatoire National des Arts et Métiers (Cnam_Ceet).

Dans l'accès au logement, nous avons mis en place, avec la collaboration du Défenseur des droits, pour la première fois en France, une expérimentation visant à évaluer l'effet d'une mesure de politique publique de lutte contre les discriminations dans l'accès au logement du parc privé locatif. Le rappel du cadre légal et des sanctions auxquelles s'exposent les agences immobilières discriminatrices, à travers l'envoi d'un courrier par le Défenseur des droits, permet-il de réduire les discriminations liées à l'origine dans l'accès au logement ?

VI- Méthode d'analyse

Dans cette thèse, nous mobilisons la méthode du test de correspondance dans les chapitres 1 et 3 pour évaluer ces actions et la méthode de double différence dans le chapitre 2 (le détail de cette méthode est exposé dans le chapitre 2).

Méthodologie du testing

Cette méthode expérimentale permet de produire une mesure chiffrée des discriminations relatives à telle ou telle caractéristique des personnes, et éventuellement de leurs

combinaisons, dans une situation donnée (accès à l'emploi, accès au logement, à l'emploi, etc.). Il s'agit de reconstituer de manière fictive une situation permettant d'observer et ainsi de mesurer le poids relatif de critères discriminatoires, en s'assurant que la mesure est réalisée « toutes choses égales par ailleurs », à la seule exception du critère testé. Dans la pratique, cette méthode consiste à construire deux candidatures fictives parfaitement similaires qui se ressemblent à tout point à l'exception de la variable dont on veut étudier l'effet (par exemple le sexe, l'origine, le lieu de résidence...) et de les envoyer simultanément en réponse aux mêmes annonces. On compare ensuite les taux de succès entre les deux individus fictifs sur les mêmes annonces. Si leurs taux de succès sont significativement différents, on imputera cette différence de traitement à l'unique caractéristique distinctive. C'est une méthode présente plusieurs avantages mais a aussi des inconvénients. Nous présentons ci-dessous les principaux avantages et inconvénients. Un développement plus détaillé est apporté par Du Parquet et Petit (2019).

Les principaux avantages du testing

Le premier avantage de la méthode du test de correspondance consiste à neutraliser les biais de sélection et l'hétérogénéité habituellement inobservée. Le testing permet d'éliminer les risques de biais de sélection dans la mesure où les deux candidats sont fictifs et qu'ils postulent simultanément sur les mêmes annonces. Leur différence d'accès au logement ne peut donc pas provenir d'une auto sélection, d'une différence de motivation, de biais d'apparence ou de différences dans l'effort de recherche. Ensuite, il n'existe pas d'hétérogénéité inobservable car toutes les caractéristiques qu'il est habituel de mentionner dans une demande de visite, et qui sont justement celles sur la base desquelles les individus sont sélectionnés à cette étape du recrutement, sont choisies par le chercheur, égalisées et donc observables.

Un second avantage du testing consiste à produire des données qui n'existent pas par ailleurs. Les enquêtes auprès des personnes ne peuvent être utilisées pour mesurer une discrimination effective : les candidats à l'accès au logement n'ont pas accès aux informations sur leurs concurrents, et ne peuvent donc pas avoir l'assurance qu'ils ont été victimes de discrimination ou non ; les déclarations des employeurs ne peuvent pas non plus être considérées comme fiables, a priori, parce que la discrimination est illégale, ce qui les inciterait à nier son existence. Enfin, une difficulté particulière s'ajoute aux précédentes sur la thématique de la discrimination liée à l'origine en France. Les possibilités offertes de mesure sont limitées par l'absence de statistiques sur l'origine ethnique (Héran, 2010). Le testing contourne chacune

de ces difficultés et permet d'identifier une discrimination liée à l'origine en la signalant par la consonance du prénom et du nom.

Les principales limites du testing

Une première limite porte sur la question éthique. Celle-ci est centrale dans le cas des expérimentations sociales avec protocole d'assignation aléatoire mais elle se pose également dans un testing. Elle tient au fait que l'identification de pratiques discriminatoires est établie en renonçant au principe de loyauté vis-à-vis des agences immobilières. Sans nier l'existence de cette question éthique, elle doit être mise en regard des coûts de tous types engendrés par l'existence de la discrimination pour la société et de l'impossibilité d'en évaluer certains aspects autrement que par testing.

La seconde et sans doute principale limite du testing tient au fait que ses résultats ne sont pas directement généralisables car les données collectées ne sont pas représentatives de l'ensemble du marché du logement. Ils portent, au plus, sur un petit nombre d'annonces et de localités. S'inscrivant dans le temps et dans l'espace, ils peuvent notamment être sensibles à une éventuelle saisonnalité sur le marché. De surcroît l'étude porte uniquement sur la première étape de la transaction et elle peut donc minorer la mesure des discriminations réelles sur le marché.

Une troisième limite tient au coût logistique des opérations de testing, qui nécessitent des moyens humains et matériels non négligeables pour construire les données une à une. Ce type d'opération de collecte des données nécessite également du temps.

VII- Plan de thèse

L'organisation de ces trois chapitres de thèse se justifie par l'ampleur de l'action publique que l'on souhaite évaluer et par le domaine d'intervention (d'abord emploi privé, ensuite emploi public, et enfin logement).

L'organisation aurait pu suivre une logique liée au type de données et aux méthodes d'analyses utilisées. Nos analyses portent sur deux types de données objectives : des données expérimentales (chapitres 1 et 3) et des données quasi expérimentales (chapitre 2). Nous aurions pu présenter d'abord une évaluation d'actions de lutte de contre les discriminations sur données expérimentales, issues de campagnes de testing portant sur la discrimination dans l'accès à l'emploi privé et au logement, puis présenter ensuite une évaluation d'action de LCD sur données quasi expérimentales, issue de la réforme de professionnalisation des concours portant sur la discrimination dans l'accès à l'emploi public.

Toutefois, nous choisissons d'utiliser une logique en termes d'ampleur de l'action publique et liée au type de marchés. Nous commençons d'abord avec une évaluation d'une action de LCD pour contourner les discriminations sur le marché du travail, dans le domaine de l'emploi privé : la reprise d'entreprise. Cette analyse porte sur un échantillon de fonds de commerce en vente en Île-de-France sur la période. Nous présentons ensuite une évaluation d'une action visant à favoriser l'égalité des chances des candidats aux concours externes concours du Ministère de l'Education Nationale : la réforme de professionnalisation des concours. Il s'agit de l'emploi public. Cette évaluation porte sur un échantillon de concours choisis. Nous présentons enfin une analyse d'une action consistant à envoyer un courrier officiel de rappel et de sanctions auxquelles s'exposent les discriminateurs dans l'accès au logement. Cette analyse porte sur un échantillon d'agences immobilières à risque discriminatoire élevé sur toute la France.

Dans le premier chapitre, nous nous intéressons aux discriminations liées au sexe, à l'origine et à la réputation du lieu de résidence dans la reprise d'entreprises. En effet, la création/reprise d'entreprise n'obéit pas toujours à la recherche du gain et du profit. Elle peut être le moyen par lequel certains groupes sociaux (femmes, résidents des quartiers défavorisés, minorités visibles) contournent les discriminations à l'embauche (Groschl 2010, Bécuwe et Falcoz 2009, Schindehutte et al. 2005, Moore et Buttner 1999, Lerner et al.1997). En novembre 2017, dans son discours dévoilant son plan pour la politique de la ville, le président de la République Emmanuel Macron incitait les personnes issues des quartiers à l'entrepreneuriat et proposait la restructuration de l'Agence France Entrepreneur pour favoriser accompagner les entrepreneurs des quartiers. L'entrepreneuriat constitue un moyen pour sortir du chômage et dépasser les discriminations. Cette stratégie alternative au marché du travail est-elle efficace ? Entre février et octobre 2015, nous avons effectué un testing afin de mesurer les discriminations dans la reprise de fonds de commerce, un domaine qui n'a jamais été encore exploré en France. Nous mesurons simultanément les effets du sexe, de la consonance du nom et du prénom (évoquant une origine française ou africaine) et du lieu de résidence (quartier défavorisé ou non) sur les chances de reprendre un fonds de commerce en vente. Nous avons construit cinq profils d'individus fictifs et envoyé 1705 messages de demande d'informations, en réponses à 341 annonces de vente de fonds de commerce localisés en Île-de-France, mises en ligne sur Internet. Nous enrichissons ces données expérimentales avec les données sur la localisation des fonds de commerce et les données contenues dans le recensement de la

population 2013 afin de prendre en compte le contexte géographique et socio-économique de la localisation des entreprises.

Nous montrons que la reprise d'entreprises ne permet pas d'éviter systématiquement les discriminations. Les jeunes issus de l'immigration (originaires d'Afrique subsaharienne) demeurent pénalisés sur ce marché. Par contre, les jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville sont favorisés, mais seulement lorsque le fonds de commerce en vente est de « faible » qualité.

Dans le deuxième chapitre, nous nous intéressons à l'évaluation des nouvelles actions pour l'égalité et la diversité dans les recrutements mises en place dans le Ministère de l'Éducation Nationale depuis 2014 : modification des règles de constitution des jurys, sensibilisation des jurys à la discrimination, modification des modalités de recrutement, ainsi que la professionnalisation des épreuves des concours, avec la réduction du nombre d'épreuves, et le changement de leur contenu. Ce dernier aspect constitue le principal point de la réforme des concours externes des différentes catégories du Ministère de l'Éducation Nationale. Quel est l'impact de cette réforme de professionnalisation des concours sur les chances de réussite pour les candidats potentiellement discriminés en raison de leur sexe ou de leur lieu de résidence ainsi que sur les biais d'évaluation de la part des membres des jurys? Pour répondre à cette question, nous mobilisons des données de concours externes de la fonction publique d'État relevant du Ministère de l'Éducation Nationale. Nous retenons quatre concours dans notre étude : le Capes (Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement secondaire) de mathématiques, le Capes Histoire et géographie, le Caplp (Certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel) d'économie et gestion, le Caplp d'anglais. Il s'agit des concours qu'avait choisi l'équipe d'inspecteurs généraux qui était chargée d'établir un bilan de la session 2014 des concours de recrutement externes d'enseignants dans le cadre du programme de travail annuel des inspections générales 2014-2015. Nous utilisons la méthode de différence de différences afin de mesurer, toutes choses égales par ailleurs, l'impact de ces changements sur les probabilités d'être admissible et d'être admis au concours ainsi que sur les biais évaluatifs des jurys une fois que les caractéristiques individuelles des candidats sont révélées au jury.

L'analyse temporelle de ces données révèle une amélioration ou une détérioration, selon le concours considéré, des inégalités dans les chances de succès des candidats et des biais évaluatifs des jurys de concours à l'oral une fois que les caractéristiques individuelles des candidats sont révélées. Ce résultat peut s'expliquer soit par le changement de contenu des

deux épreuves orales d'admission (la mise en situation professionnelle et l'analyse de situation professionnelle), soit uniquement par une de ces deux épreuves.

Le troisième chapitre évalue l'effet d'une action visant à réduire la discrimination dans l'accès au logement selon l'origine à l'aide d'un courrier nominatif de rappel du cadre légal adressé à des agences immobilières à probabilité de discrimination élevée. Dans un premier temps, nous avons effectué un test de correspondance par paire en envoyant deux demandes issues d'un candidat d'origine française et d'un candidat d'origine maghrébine, à 3 260 agences immobilières situées dans les 50 plus grandes aires urbaines françaises. Ce test nous a permis d'identifier 343 agences à risque discriminatoire que nous avons réparties au hasard en deux groupes. Le premier groupe a été destinataire d'un courrier de sensibilisation signé par le Défenseur des Droits leur indiquant qu'elles avaient fait l'objet d'un test et leur rappelant le cadre légal et les sanctions auxquelles elles s'exposaient. Le deuxième groupe n'a reçu aucune information. Nous avons ensuite testé à nouveau l'ensemble de ces agences immobilières trois, neuf et quinze mois après réception du courrier. Les résultats indiquent que le courrier est un puissant réducteur de discriminations. Il augmente fortement le taux de réponse positive des agences aux deux candidats, jusqu'à annuler les différences de traitement. Il réduit significativement la discrimination à l'encontre du candidat appartenant au groupe minoritaire jusqu'à 9 mois après l'envoi du courrier.

Chapitre 1 : Reprendre une entreprise: Une alternative pour contourner les discriminations sur le marché du travail ?

Cette étude a été financée par le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse dans le cadre de l'appel à projets APDISCRI lancé en 2014 par le Ministère chargé de la jeunesse (projet DIAMANT : Discrimination Inter Age et selon d'autres Motifs : Analyse à partir d'une Noria de Testings). Ses résultats n'engagent que l'auteur, et ne sauraient en aucun cas engager le Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports.

I- Introduction

En France, malgré l'interdiction légale des pratiques discriminatoires, de nombreux travaux empiriques mettent en évidence l'existence de celles-ci à l'encontre de certains groupes démographiques en raison d'un ou de plusieurs critères sur un marché particulier. La plupart de ces travaux, très souvent réalisés par la méthode du testing, se sont intéressés à la discrimination à l'embauche : en raison du sexe (Duguet et *al.*, 2005), (Petit, 2007), de l'origine apparente (Berson, 2011), (Cédiey and Foroni, 2007), de la réputation du lieu de résidence (Bunel et *al.*, 2015) (Petit et *al.*, 2011), de la religion supposée (Adida et *al.*, 2010), (Pierné, 2013) ou en raison de plusieurs critères de discrimination cumulés, par exemple le genre et l'origine (Duguet et *al.*, 2010), (Petit et *al.*, 2013), (Edo et *al.*, 2017) ou encore l'origine et le lieu de résidence (Petit et *al.*, 2015).

Confrontés à ces obstacles et à des taux de chômage élevés, en particulier dans un contexte de crise économique, les populations habituellement discriminées sur le marché du travail (jeunes, femmes, minorités visibles, résidents des quartiers défavorisés) peuvent être incitées à recourir à l'entrepreneuriat pour s'insérer économiquement. Il s'agit de créer ou reprendre une entreprise.

En France, selon le Ministère du Redressement Productif, en 2010, 32 % des entreprises créées (y compris les autoentrepreneurs) l'ont été par des femmes (Martine Liautaud, 2014). Parallèlement, selon le Ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse, en 2012, 37% des jeunes de moins de 30 ans envisageaient de créer ou de reprendre une entreprise un jour, et parmi eux, 44% déclaraient vouloir passer à l'acte dans les cinq années suivantes¹.

En 2008, une étude menée par le Ministère de l'immigration en collaboration avec l'Agence pour la Création d'Entreprises (APCE) et l'Agence pour la Cohésion Sociale et l'Egalité des chances (ACSE) a montré que 8% des créations d'entreprises sont le fait d'entrepreneurs issus de la « diversité » contre 6% en 2002². L'étude souligne également que la raison principale de cet engouement est le souci d'échapper aux pratiques discriminatoires à l'embauche. De même, l'enquête quantitative réalisée par le cabinet Alexis Alsace en 2008 auprès de 72 porteurs et créateurs d'entreprise du bassin d'emploi de Mulhouse montre que les deux tiers des personnes interrogées qui estiment avoir rencontré des discriminations dans le monde du

¹ <http://www.jeunes.gouv.fr/interministeriel/emploi-1004/entrepreneuriat/article/quelques-chiffres>

² <http://www.capital.fr/votre-carriere/creer-sa-societe-une-solution-pour-echapper-a-discrimination-a-l-embauche-458023>

travail déclarent qu'elles créent leur entreprise pour dépasser ou contourner les discriminations. Toutes ces études indiquent que les discriminations sur le marché du travail font partie des principales raisons pour lesquelles les personnes potentiellement concernées se tournent vers la création/reprise d'entreprise.

On peut distinguer deux types de facteurs pour expliquer les raisons qui incitent certaines personnes à créer ou reprendre une entreprise: les facteurs d'attraction ou «pull factors» relatifs au désir et à la recherche d'un gain économique (Carsrud and Brännback, 2011) et/ou au désir d'indépendance (Hughes, 2003) et les facteurs d'impulsion ou «push factors» relatifs au chômage, aux disparités de salaires entre groupes sociodémographiques, à la précarité des conditions de travail et aux discriminations perçues.

Plusieurs auteurs ont mis l'importance sur ces facteurs «push» et ont montré que la dynamique de l'entrepreneuriat est une opportunité d'emploi pour faire face aux discriminations sur le marché du travail (en raison du handicap (Groschl, 2010), de l'homophobie (Falcoz and Becuwe, 2009) ou l'étude de Schindehutte et *al.*, 2005), à l'encontre des femmes (Moore, et Buttner, 1999; Lerner et *al.*, 1997) en Israël).

Pour les publics discriminés, l'entrepreneuriat est alors un facteur important d'intégration économique (Chaw et Crawford, 2004 pour les femmes issues de l'immigration) et sociale (Gem 2007 pour les femmes immigrées).

Il s'agit pour ces individus de créer une entreprise ou d'en acquérir une cédée par son propriétaire actuel. La seconde possibilité peut apparaître moins risquée (existence d'une clientèle, activité clairement identifiée et pérennisée, positionnement sur un marché, prise de risque moindre pour une banque, etc.).

Ainsi, un bon nombre des populations habituellement discriminées sur le marché du travail pensent que reprendre une entreprise est un moyen d'éviter les discriminations à l'embauche : est-ce le cas ? Dans quelle mesure elles sont également discriminées lorsqu'elles cherchent à acquérir une petite entreprise en vente ?

De plus, plusieurs discours politiques encouragent certaines populations à créer ou reprendre une entreprise. Par exemple, le 14 novembre 2017, le président de la République, Emmanuel Macron, dans son discours sur le thème de la « Politique de la Ville » à Roubaix, encourageait les personnes issues des quartiers à l'entrepreneuriat. « *Nous favoriserons enfin l'accès à l'entrepreneuriat dans les quartiers qui ont trop souvent été freinés par de multiples*

contraintes [...] C'est pourquoi je veux que nous restructurions l'Agence France Entrepreneur qui doit être la porte d'entrée unique pour accompagner les entrepreneurs des quartiers. Cela doit faire partie de ce plan de mobilisation, notre ambition est d'en faire une véritable banque publique d'investissement dans les quartiers pour accompagner celles et ceux qui souhaitent investir, créer, innover sur la durée. En simplifiant les procédures, en les accompagnant avec les associations qui parfois font de manière remarquable ce travail, en les aidant à accéder au financement dont ils ont besoin, microcrédit ou début de financement bancaire indispensable pour démultiplier leur effort et ensuite aller vers un projet personnel et une réussite entrepreneuriale. ». Il voit en cela un moyen pour dépasser les contraintes telles que le chômage et les discriminations dont les personnes issues des quartiers défavorisés sont victimes dans l'accès à l'emploi.

Selon le Centre Régional d'Observation du Commerce de l'Industrie et des Services³, en Île-de-France, plus d'une entreprise francilienne sur trois est dirigée par un chef d'entreprise âgé de 55 ans ou plus. Ainsi, potentiellement, 266 300 entreprises de moins de 50 salariés vont être concernées par la problématique du changement de dirigeant à court ou à moyen terme. Parmi ces dernières, les petites structures sont majoritaires : 72 % ont moins de 5 salariés. Ce marché se caractérise par une inadéquation entre l'offre (cédants) et la demande (repreneurs). Elle se traduit par des différences importantes sur la taille, le chiffre d'affaires, le secteur d'activité des entreprises à céder (TPE) et celles qui sont recherchées (plus grandes entreprises). Par exemple, 78 % des cédants souhaitent vendre leur entreprise pour moins de 500 000 euros mais, seulement 38 % des repreneurs ciblent ce type d'entreprises.

A notre connaissance, aucune étude n'a encore examiné les discriminations dans l'accès à ce marché sur données françaises.

Une étude similaire à celle que nous proposons a été réalisée en Suède à l'automne 2008 (Ahmed et al., 2009). Deux individus fictifs, l'un portant un nom et un prénom à consonance suédoise, l'autre à consonance maghrébine, ont envoyé un court message demandant un complément d'informations aux mêmes 546 cédants de fonds de commerce. Dans 67% des cas, l'individu d'origine maghrébine recevait une réponse, alors que cette proportion s'élevait à 76% pour celui d'origine suédoise.

³ <http://www.crocis.cci-paris-idf.fr/>

Notre étude comporte toutefois des différences avec celle de Ahmed et *al.*, 2009. D'abord, dans leur étude, les individus fictifs ne mentionnent pas leur lieu de résidence dans le court message envoyé aux vendeurs. Or il existe des caractéristiques communes entre les motifs de discrimination de l'origine et du lieu de résidence. Les personnes issues de l'immigration sont surreprésentées dans les localités économiquement défavorisées. Ainsi, il est possible que leur mesure de la discrimination en raison de l'origine ne soit pas liée uniquement à l'origine supposée des candidats mais aussi à la réputation de leur lieu de résidence, liée en particulier à des effets de pairs supposés. Dans notre étude, nous répondons à ces limites en indiquant le lieu de résidence du candidat (en quartier défavorisé ou non) dans son message envoyé au cédant.

Ensuite, nous évaluons et comparons simultanément plusieurs motifs de discrimination. Nous mesurons et comparons la discrimination en raison du sexe, de l'origine et de la réputation du lieu de résidence. Comme il a été montré sur le marché du travail, certains individus peuvent cumuler les pénalités liées à plusieurs critères de discrimination lorsqu'ils cherchent à acquérir une petite entreprise en vente. Cette campagne de testing permet alors d'une part, d'identifier les groupes démographiques discriminés sur ce marché et d'autre part, d'examiner dans quelle mesure les difficultés se cumulent pour certains groupes démographiques.

Enfin, nous enrichissons nos données expérimentales avec les données sur la localisation des fonds de commerce et les données issues du recensement de la population 2013 afin de prendre en compte le contexte géographique et socio-économique de la localisation des entreprises.

Pour rendre compte de l'existence et de l'ampleur des discriminations dans l'accès à ce marché, nous mobilisons la méthode du testing. C'est une méthode expérimentale qui permet de produire une mesure chiffrée des discriminations. Dans la pratique, cette méthode consiste à construire deux candidatures fictives parfaitement similaires qui se ressemblent en tout point à l'exception de la variable dont on veut étudier l'effet et de les envoyer simultanément en réponse aux mêmes annonces. On compare ensuite les taux de succès entre les deux individus fictifs sur les mêmes annonces. Si leurs taux de succès sont significativement différents, on imputera cette différence de traitement à l'unique caractéristique distinctive.

Nous produisons des mesures expérimentales de discriminations. Des précautions quant à la généralisation des résultats doivent toutefois être prises. En effet, selon Heckman, 1998, les résultats d'un testing fournissent une mesure ponctuelle, localisée et partielle de la

discrimination, donc à ce titre ne sont pas représentatifs de l'ensemble du marché des fonds de commerce. Nous n'avons testé que la partie active du marché au moment de la collecte des données dans la seule région Île-de-France. Pour autant, il s'agit de la seule méthode permettant de fournir une mesure quantitative robuste de la discrimination dans l'accès à un marché particulier, dépourvue de biais de sélection et d'hétérogénéité inobservée.

Nous présentons dans une première partie le protocole de testing réalisé, et dans une deuxième partie nous mettons en avant les principaux résultats de cette évaluation. Une troisième partie est consacrée à la discussion des résultats du testing.

II- Protocole de collecte des données

Nous évaluons la discrimination en raison du sexe, de l'origine et de la réputation du lieu de résidence à l'encontre de demandeurs sur le marché de la reprise de petites entreprises.

Nous mobilisons la méthode du testing et utilisons cinq profils d'individus fictifs, se distinguant seulement par leur sexe, leur origine signalée par la consonance de leur prénom et de leur nom et la réputation de leur lieu de résidence. Plusieurs travaux ont montré l'existence d'une discrimination spécifique liée à la religion supposée des candidats à l'emploi (Adida et al., 2010), (Pierné, 2013). Nous choisissons ici d'examiner la discrimination liée à l'origine, au sens strict. A cette fin, la création de profils d'individus fictifs ayant un nom et un prénom à consonance africaine est nécessaire. Sambou et Goudiaby sont des patronymes fréquemment portés dans l'ethnie Diola au Sénégal. Il s'agit d'une communauté catholique dont les membres portent par ailleurs le plus souvent des prénoms à consonance chrétienne.⁴ Les noms des individus suggérant une origine française figurent, quant à eux, parmi les plus répandus en France ; leur prénom fait partie des dix prénoms les plus fréquemment donnés aux nouveaux nés durant l'année de leur naissance.

Pour mettre en évidence la discrimination liée à la réputation du lieu de résidence, nous créons également le profil d'un jeune homme d'origine française (Florian Roux) mentionnant dans son message une adresse de résidence se situant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV). L'INSEE définit la politique de la ville comme étant « une politique de cohésion urbaine et de solidarité, nationale et locale, envers les quartiers défavorisés et leurs habitants. Elle se déploie sur des territoires infra-urbains appelés quartiers prioritaires de la politique de la ville, caractérisés par un écart de développement économique

⁴ http://www.planete-senegal.com/senegal/noms_et_prenoms_senegal.php

et social important avec le reste des agglomérations dans lesquelles ils sont situés. ». Les quartiers politique de la ville, présentant les dysfonctionnements urbains les plus importants, sont identifiés par la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014 selon des modalités particulières de détermination (critères de délimitation des quartiers, de revenu des habitants). Ils remplacent aujourd’hui les zonages formés par les zones urbaines sensibles (Zus) et les contrats urbains de cohésion sociale (CUCS).

De courts messages électroniques émanant de chacun de ces cinq individus fictifs créés ont été envoyés en réponse à des annonces de vente de fonds de commerce. Dans leur message, chacun des cinq individus se dit être intéressé par le fonds de commerce en vente et sollicite un rendez-vous pour le visiter. Seules les annonces récemment mises en ligne (datant de moins de 3 jours) ont été testées. Les messages sont envoyés le même jour en laissant des intervalles de temps variables (entre 10 minutes et 2 heures).

Par ailleurs, l’ordre d’envoi des messages à un même offreur a été déterminé par tirage au sort, de façon à ce que sur l’ensemble de l’échantillon, le message de chacun ait été envoyé en premier un même nombre de fois. Les caractéristiques distinctives de ces cinq individus sont présentées dans le Tableau 1.

Tableau 1 : Caractéristiques distinctives des 6 individus fictifs

| Individu | Identité | Sexe | Consonance prénom et nom | Réputation du lieu de résidence (en Île-de-France) |
|----------|----------------|-------|---------------------------|---|
| H-OF | Kevin PETIT | Homme | Française | Non défavorisée |
| F-OF | Laura DURAND | Femme | Française | Non défavorisée |
| H-OA | Désiré SAMBOU | Homme | Africaine (non musulmane) | Non défavorisée |
| H-OF-QPV | Florian ROUX | Homme | Française | Défavorisée (Localisation dans un Quartier Politique de la Ville) |
| F-OA | Grâce GOUDIABY | Femme | Africaine (non musulmane) | Non défavorisée |

Sur chacune des annonces testées, la même semaine que sa mise en ligne, nous avons envoyé cinq messages similaires, sous forme de courrier électronique, montrant un intérêt pour le fonds de commerce. Ces cinq messages émanent de chacun de nos cinq candidats fictifs. L'ordre d'envoi des cinq messages est aléatoire et varie d'une annonce à l'autre. Nous reportons dans le tableau 2, les messages adressés par les cinq individus fictifs.

Tableau 2: Exemples de messages adressés par 3 individus fictifs sur les annonces dans Paris intramuros

| Individus fictifs | Messages |
|--|--|
| <p align="center">Kevin Petit</p> <p align="center">(homme d'origine française, lieu de résidence non défavorisé)</p> | <p>Bonjour, j'ai vu votre annonce et elle correspond à ce que je cherche. J'ai 22 ans, j'ai une formation dans le domaine du commerce et je cherche à reprendre un fonds de commerce comme celui-ci. Peut-on se rencontrer pour que je puisse le voir ainsi que le quartier ? J'habite à Montparnasse et je suis relativement disponible. Merci. Kévin PETIT</p> |
| <p align="center">Désiré Sambou</p> <p align="center">(homme d'origine africaine, lieu de résidence non défavorisé)</p> | <p>Bonjour, je cherche actuellement un fonds de commerce à reprendre. Le vôtre correspond à ce que je cherche. J'ai terminé ma formation en techniques de vente en 2011. Je suis disponible pour vous rencontrer comme cela vous arrange, le soir ou en journée. Cela me permettra aussi de voir les commerces à proximité. Je suis dans le 12e arrondissement, c'est relativement proche. Je vous remercie par avance.</p> <p>Désiré SAMBOU</p> |
| <p align="center">Florian Roux</p> <p align="center">(homme d'origine française, lieu de résidence en QPV)</p> | <p>Bonjour, j'ai 21 ans, je suis diplômé dans la vente depuis plus de 2 ans et je suis intéressé par l'achat d'un fonds de commerce comme celui que vous vendez. Pouvons-nous prendre un rendez-vous en semaine ou le week-end pour que je puisse voir les locaux et l'activité dans le quartier ? Comme j'habite à la Goutte d'Or dans le 18ème, nous ne sommes pas très loin.</p> <p>Merci par avance, Florian ROUX</p> |
| <p align="center">Laura Durand</p> <p align="center">(femme d'origine française, lieu de résidence non défavorisé)</p> | <p>Bonjour, j'ai vu votre annonce pour votre fond de commerce et elle m'intéresse. Est-il toujours en vente ? Est-ce que je peux visiter pour que je puisse regarder si des travaux sont à prévoir ? Agée de 23 ans, j'ai un diplôme de vente. Je suis du côté de Nation, je peux vous rencontrer comme cela vous arrange. Merci d'avance. Laura Durand</p> |
| <p align="center">Grace Goudiaby</p> <p align="center">(femme d'origine africaine, lieu de résidence non défavorisé)</p> | <p>Bonjour, j'ai terminé mes études dans la vente en 2012 et je cherche à acquérir un fond de commerce. Celui sur votre annonce correspond à mon projet. Je voudrais pouvoir visiter pour mieux me rendre compte, peut-on fixer ensemble un rendez-vous ? Je suis à République mais je me déplace très facilement.</p> <p>Merci de votre réponse,</p> <p>Grâce Goudiaby</p> |

Les offreurs testés sont répartis dans toute la région Île-de-France. Les individus fictifs mentionnent leur lieu de résidence dans leur court message adressé à l'offreur. Or, une certaine proximité peut être privilégiée par celui-ci. Nous avons donc localisé les individus fictifs dans le même département que l'offreur, pour chacune des annonces testées. Notre objectif est de maximiser les chances d'obtenir au moins une réponse non négative. Nous présentons dans le Tableau 3, pour chacun des départements franciliens, les lieux/communes de résidence mentionnés par les cinq individus fictifs dans leur message. Les cinq communes de résidence « neutre » dans chaque département sont proches du point de vue du revenu net moyen déclaré par les foyers fiscaux en 2010.

Tableau 3 : Les lieux/communes de résidence mentionnés par les cinq individus fictifs pour chacun des départements franciliens

| | Quatre communes de résidence non défavorisé | Quartier Politique de la ville (QPV) |
|----|---|--|
| 75 | Paris 13, Paris 11, Paris 15, Paris 12 | Barbes dans le 18ème Arrondissement de Paris |
| 77 | Chessy, Mareuil-les-Meaux, Ozoir-la-Ferrière, Vaux-le-Pénil | Les-Quartiers-Nord à Melun |
| 78 | Houilles, Rambouillet, Vélizy Villacoublay, Mézières-sur-Seine | Le-Val-Fourré à Mantes la Jolie |
| 91 | Leuville-sur-Orge, Palaiseau, Saint-Pierre-du-Perray, Saulx-les-Chartreux | la Grande Borne à Grigny |
| 92 | Châtillon, Montrouge, Fontenay-aux-Roses, Asnières- sur- Seine | Petit Nanterre à Nanterre |
| 93 | Gagny, Neuilly Plaisance, Villemomble, Les Lilas | Les 4000 à la Courneuve |
| 94 | Saint Maurice, Charenton le Pont, Villecresnes, Sucy-en-Brie | Le Grand Ensemble à Choisy le Roi |
| 95 | Beauchamp, Eaubonne, Herblay, Soisy sous Montmorency | Les Carreaux à Villiers le Bel |

Chacun des cinq individus fictifs est doté d'une boîte mail et d'une ligne de téléphone portable pour collecter les retours des offreurs, auxquels aucune suite n'est donnée. Nous examinons si un même offreur a répondu à l'ensemble des cinq individus fictifs et le cas échéant, nous comparons le contenu de ses réponses.

On considère qu'une réponse est négative lorsque l'offreur ne répond pas au message de l'individu fictif ou qu'il indique explicitement que la transaction ne pourra pas se faire, par exemple parce que le fonds de commerce est déjà vendu. Dans les autres cas, on considère que la réponse est non négative.

On compare ensuite les taux de réponses non négatives par les mêmes offreurs. Si on observe une différence de taux de réponses non négatives statistiquement significative entre deux candidats, une discrimination apparaîtra.

Nous avons sélectionné 341 annonces de vente de petites entreprises (fonds de commerce), mises en ligne sur Internet entre février et octobre 2015, auxquelles nous avons envoyé 1705 messages (341 x 5). Les principaux sites utilisés sont Le bon Coin, Papcommerce, Paruvendu, Placedescommerces et Vivastreet. Les fonds de commerce mis en vente sont très variés. Ils se distinguent par leur activité (restauration, beauté, alimentation, habillement, etc.), leur localisation dans toute l'Ile-de-France, leur prix (de moins de 50 000 à plus de 100 000 euros) ou encore l'urgence et le motif affichés de la vente (Tableau A1 en annexes).

III- Résultats

III-1. Mise en évidence des discriminations

Sur l'ensemble des 341 annonces testées, 116 ont fait l'objet d'au moins une réponse à l'un de nos individus fictifs (111 ont donné lieu à au moins une réponse non négative). La répartition du nombre de réponses par annonce testée est donnée dans le Tableau 5.

Tableau 5: Répartition du nombre de réponses non négatives par annonce testée

| | Réponses non négatives | |
|--|------------------------|-------|
| | N | % |
| Aucune | 230 | 67,4% |
| 1 et plus | 111 | 32,6% |
| Total | 341 | 100% |
| Nombre d'individus contactés en cas de réponse non négative à au moins 1 | | |
| 1 | 61 | 54,9% |
| 2 | 21 | 18,9% |
| 3 | 15 | 13,5% |
| 4 | 10 | 9,0% |
| 5 | 4 | 3,6% |
| Total | 111 | 100% |

Source : Testing TEPP-CNRS, DIAMANT, marché des fonds de commerce.

Lecture : Sur les 341 annonces testées, 111 ont donné lieu à une réponse non négative à au moins un de nos 5 individus fictifs. Parmi elles, 61 annonces ont fait l'objet d'une réponse non négative à un seul des cinq individus, 21 ont donné lieu à une réponse non négative à deux individus fictifs.

Un tiers des annonces testées a donné lieu à au moins une réponse non négative (Tableau 5). Cette proportion peu élevée tient certainement au nombre important de contacts reçus par les offreurs suite à la parution de leur annonce. Si, face à une multitude de messages reçus, l'offreur n'est pas en capacité de répondre positivement à tous, en répondant aux questions

posées et en faisant visiter son entreprise, il semble toutefois qu'il ne réalise pas sa sélection de façon aléatoire. En effet, les chances d'obtenir une réponse non négative diffèrent selon les candidats (Tableau 6). Ainsi, lorsque l'offreur choisit de n'adresser une réponse non négative qu'à un seul de nos cinq individus fictifs, il s'agit dans 65% des cas du jeune homme d'origine française résidant dans un quartier « politique de la ville » et dans seulement 5% des cas du jeune homme d'origine africaine mentionnant un lieu de résidence neutre (Tableau A2 en annexes).

Le Tableau 6 compare les taux de réponse non négative des cinq individus fictifs en prenant comme individu de référence le jeune homme d'origine française mentionnant un lieu de résidence neutre. En effet, ce dernier se distingue des autres seulement par son sexe ou son origine supposée ou par la réputation de son lieu de résidence. En le choisissant comme individu de référence, on met en évidence les effets propres et stricts de chacun des trois critères de discrimination que l'on souhaite tester. A ce titre, ce tableau identifie l'existence d'une discrimination sur le marché de la reprise de fonds de commerce. Globalement, nous constatons une discrimination significative en faveur du jeune d'origine française résidant dans un quartier « politique de la ville », et une discrimination en défaveur du jeune homme d'origine africaine. Ce résultat peut sembler surprenant dans la mesure où la discrimination statistique liée à l'origine a *à priori* des ressorts proches de ceux de la discrimination statistique liée à la réputation du lieu de résidence, liés en particulier à des effets de pairs supposés (Heckman, 1998). En effet, ces deux critères de discrimination se recoupent en partie. Les localités économiquement défavorisées concentrent en général une proportion plus importante d'individus issus de l'immigration. Par ailleurs, on ne trouve pas de discrimination significative en raison du sexe. L'écart de taux de réponse non négative entre le jeune homme et la jeune femme, tous les deux âgés de 22 ans et d'origine française n'est pas significatif. Les jeunes femmes d'origine française ont respectivement autant de chances que les jeunes hommes d'origine française d'obtenir une réponse non négative.

**Tableau 6. Différences de taux de réponse non négative sur les mêmes annonces
(discrimination)**

(Référence : jeune homme d'origine française mentionnant un lieu de résidence neutre)

| | Taux de réponse non négative | | Écart de taux de réponse non négative (en pts de %) | Probabilité critique | Intervalles de confiance à 90% |
|--|------------------------------|-------|---|----------------------|--------------------------------|
| | N | % | | | |
| Femme d'origine française | 42 | 12,3% | 1,47 | 0,383 | (-1,89 ; 4,82) |
| Femme d'origine africaine | 38 | 11,1% | 0,29 | 0,880 | (-3,61 ; 4,20) |
| Homme d'origine française, résidant en QPV | 75 | 22,0% | 11,14*** | 0,000 | (6,56 ; 15,73) |
| Homme d'origine africaine | 16 | 4,7% | -6,16*** | 0,000 | (-9,40 ; -2,92) |
| Homme d'origine française (référence) | 37 | 10,8% | | | |

Source : Testing TEPP-CNRS, DIAMANT, marché des fonds de commerce.

Lecture : Sur les 341 annonces testées, la jeune femme d'origine française a reçu une réponse non négative dans 12% des cas. Ses chances de succès ne sont pas significativement différentes de celles du jeune homme d'origine française mentionnant un lieu de résidence neutre.

Les statistiques de Student et les intervalles de confiance ont été calculés par la méthode du bootstrap réalisée sur 5000 tirages

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

Par ailleurs, les caractéristiques des individus fictifs dans ce testing sont constantes sur l'ensemble des annonces testées. En revanche, les caractéristiques des annonces varient. Les taux de réponse non négative qui portent sur l'ensemble des annonces testées peuvent donc être *a priori* sensibles à des effets de composition, étant donnée leur hétérogénéité. En effet, il est possible que certaines caractéristiques de l'annonce influencent différemment les chances de succès des cinq individus fictifs.

Nous réalisons en outre des estimations toutes choses égales par ailleurs des effets des variables d'intérêt à l'aide de modèles économétriques. Cette étape permet d'examiner si nos mesures de discrimination sont influencées par des caractéristiques spécifiques aux annonces et permet éventuellement de fournir une mesure corrigée de ces discriminations. Afin de déterminer toutes choses égales par ailleurs, les effets de l'origine et de la réputation du lieu de résidence sur la probabilité d'obtenir une réponse non négative, il est possible de recourir soit à un modèle de probabilité linéaire où la variable dépendante vaut 1 si le candidat a reçu une réponse non négative, et vaut 0 sinon, soit à un modèle probit polytomique ordonné qui

repose sur l'hypothèse d'une distribution normale où la variable dépendante D_i vaut 1 si le candidat considéré est préféré au candidat de référence, -1 si le candidat de référence est préféré au candidat considéré, et 0 si les deux candidats ont reçu le même type de réponse.

$$D_i = Y_{a,i} - Y_{b,i} \in \{-1, 0, 1\}$$

$$D_i = b_0 + X_i b + u_i$$

X : Vecteur de variables explicatives disponibles : le département de l'annonce, le type de fonds de commerce (alimentaire ou non alimentaire), la distance en temps et en km entre la commune de résidence du candidat et la commune dans laquelle se trouve le fonds de commerce, le prix, le quartile de la part d'étrangers issus d'Afrique subsaharienne dans le département, et le nombre de QPV dans la commune où se situe le fonds de commerce. On centre les variables explicatives par rapport à leur moyenne dans l'échantillon.

u_i : Une perturbation normale centrée et réduite qui représente les facteurs inobservables affectant l'utilité des réponses (non corrélés avec X). $E(u_i) = 0$

b_0 mesure l'aversion exogène au point moyen de l'échantillon.

b (coefficient de préférence au point moyen) mesure la discrimination conditionnelle

Les résultats de l'estimation montrent que les coefficients des variables d'intérêt ne sont pas modifiés par l'ajout de ces contrôles précités. Les effets au point moyen sont les mêmes quand on prend en compte les variables de contrôle (Tableau A3 en annexes).

Nous avons réalisée ensuite plusieurs tests de robustesse pour confirmer l'existence de discrimination liée à l'origine et celle liée à la réputation du lieu de résidence. Nous réalisons d'abord un test binomial (Tableau A4 en annexes) et puis un test de Dunnett (Tableau A5 en annexes), qui est le test de comparaison multiple le plus puissant lorsqu'il s'agit de déterminer les écarts de taux de réponse significatifs entre un groupe de référence et chacun des autres groupes. Tous ces tests confirment les résultats précédemment trouvés : une discrimination à l'encontre du jeune homme d'origine africaine et une discrimination en faveur du jeune homme résidant dans un quartier « politique de la ville ».

III-2. Déterminants de la probabilité de recevoir une réponse non négative

Pour comprendre pourquoi la discrimination liée à l'origine et celle liée à la réputation du lieu de résidence s'opèrent en sens inverse, nous examinons les caractéristiques des fonds de commerce pour lesquelles seul le jeune homme d'origine française résidant dans un QPV a le plus de chances de recevoir une réponse non négative.

Nous analysons tout d'abord les déterminants de la probabilité de recevoir une réponse non négative pour chacun des cinq individus fictifs. Le tableau 7 montre les effets positifs ou

négatifs des caractéristiques des fonds de commerce sur la probabilité d'obtenir une réponse non négative pour chacun des cinq candidats fictifs. Ces coefficients sont obtenus à l'aide d'un modèle probit. Cependant, cette analyse ne rend pas compte à proprement parler de la discrimination conditionnelle, dans la mesure où elle s'intéresse aux caractéristiques des fonds de commerce et celles des offreurs qui influencent la probabilité qu'un individu reçoive une réponse non négative, indépendamment des réponses faites par ce même offreur aux autres individus fictifs. Le genre identifié du vendeur a un effet sur les probabilités de succès de la jeune femme d'origine africaine : un homme réduit ses chances, toutes choses égales par ailleurs. La localisation du fonds de commerce exerce également une influence. Lorsque le fonds de commerce est localisé dans le 93 (Seine Saint-Denis) ou le 95 (Val d'Oise), plutôt que dans les autres départements franciliens, les chances de succès de la jeune femme d'origine française sont plus faibles. Il en est de même pour les jeunes hommes d'origine africaine ou française. Enfin, les caractéristiques de l'annonce ont également un effet sur les chances de succès des individus fictifs. Une annonce présentée comme urgente augmente les chances des deux individus d'origine africaine et du jeune homme d'origine française. Par ailleurs, lorsqu'il est fait mention sur l'annonce d'un emplacement de qualité, les chances de succès du jeune homme d'origine française augmentent.

Il semble enfin que la seule caractéristique observable qui augmente les chances du jeune homme d'origine française résidant en QPV soit l'activité du fonds de commerce. Toutes choses étant égales par ailleurs, ses chances sont plus élevées lorsqu'il ne s'agit pas d'un commerce alimentaire ou d'un restaurant (y compris restauration rapide).

Tableau 7 : Déterminants de la probabilité de recevoir une réponse non négative pour chacun des cinq candidats fictifs (Coefficients de régression du modèle probit)

| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|---|------------------|------------------|------------------|----------------|------------------|
| Type de fonds de commerce (ref : Autres) | | | | | |
| Institut de beauté ; vente de vêtements ; magasin de décoration | 0,193 | 0,257 | 0,232 | 0,452** | 0,504 |
| Genre de l'offreur (ref : Femme) | | | | | |
| Homme | 0,052 | -0,871*** | -0,028 | -0,265 | -0,263 |
| Inconnue | -0,071 | 0,435 | -1,717*** | -0,726 | -1,494*** |
| Localisation de l'offre (ref : Autres) | | | | | |
| Départements 93 ou 95 | -0,523* | -0,485 | -0,650* | -0,140 | -0,839** |
| Caractéristiques de l'annonce | | | | | |
| Offre présentée comme urgente | 0,405 | 0,619* | 0,974*** | 0,181 | 0,663* |
| Cause départ à la retraite | 0,336 | -0,281 | 0,164 | 0,115 | 0,357 |
| Cause de cession inconnue | 0,383 | -0,32 | 0,620** | 0,129 | 0,779** |
| Localisation et/ou emplacement présentés comme étant de qualité | 0,239 | -0,22 | 0,524*** | -0,196 | 0,275 |
| Une partie de la clientèle est constituée d'habitues | -0,181 | 0,101 | -0,560* | -0,091 | -0,152 |
| Annonce diffusée sur le Bon coin | -0,979*** | -0,794*** | -1,196*** | -0,051 | -1,137*** |

Source : Testing TEPP-CNRS, DIAMANT, marché des fonds de commerce

Les statistiques de Student et les intervalles de confiance ont été calculés par la méthode du bootstrap réalisée sur 5 000 tirages

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

Remarque : La localisation et les prix et le fait que les prix soient à débattre ne sont significatifs pour aucun candidat ; ces variables ont donc été écartées.

1. Femme de 22 ans, origine française
2. Femme de 22 ans, origine africaine
3. Homme 22 ans, origine française
4. Homme 22 ans, origine française, résidant en QPV
5. Homme de 22 ans, origine africaine

Lecture : Pour une jeune femme d'origine française, les chances d'obtenir une réponse non négative de la part d'un vendeur tendent à être plus élevées, toutes choses étant égales par ailleurs, lorsque le fonds de commerce se situe dans un département autre que le 93 ou le 95, et lorsque l'annonce a été diffusée sur un site autre que Le Bon Coin.

Les annonces de fonds de commerce de type non alimentaire présentent certaines caractéristiques communes, toutes choses étant égales par ailleurs : le vendeur identifié est plus souvent une femme, portant un patronyme figurant parmi les plus courants en France ; le fonds de commerce est plus souvent localisé dans les départements 93 ou 95 ; la vente est moins fréquemment évoquée comme urgente et plus souvent liée à un départ en retraite. Enfin, l'annonce mentionne plus souvent qu'une partie de la clientèle est constituée d'habitues. C'est donc sur ces annonces que l'individu fictif d'origine française résidant dans un QPV a plus de chances de recevoir une réponse non négative.

Nous constatons aussi que pour les annonces pour lesquelles seul l'individu d'origine française résidant en QPV a été contacté, la distance moyenne entre le lieu de résidence et la commune dans laquelle se trouve le fonds de commerce est plus faible pour cet individu et pour la jeune femme d'origine africaine, que pour les quatre autres individus fictifs. Pour calculer la distance en temps de trajet en voiture et la distance en nombre de km entre le fonds de commerce et le lieu de résidence du candidat, nous avons considéré les distances de Mairie à Mairie entre les deux communes (celle du fonds de commerce et celle du candidat). (Graphique A1).

III-3. Impact sur la mesure des discriminations

Nous examinons alors dans quelle mesure la discrimination liée à l'origine et celle liée à la réputation du lieu de résidence, opérant en sens inverse, pourraient être liées à des effets de composition. Par effet de composition, nous entendons l'effet des caractéristiques qui sont susceptibles d'influencer le taux de réponse non négative des candidats. Il s'agit de l'activité du fonds de commerce (alimentaire ou non alimentaire), de sa localisation (dans Paris ou sa banlieue), de la distance entre la localisation des fonds de commerce et celle des candidats, du nombre de QPV dans la commune où se situe le fonds de commerce, et de la proportion d'immigrés vivant dans la même commune que celle du fonds de commerce. Nous appelons ces variables : les variables X dans la spécification ci-dessus. Les informations sur le nombre de QPV et sur la proportion d'immigrés dans la commune dans laquelle se situe le fonds de commerce proviennent des fichiers en libre accès de l'INSEE et ont été appariées aux données du testing en utilisant le code postal ainsi que le nom de la commune.

Pour obtenir ce résultat, on a estimé un modèle probit où la variable dépendante vaut 1 si le candidat a reçu une réponse non négative, et vaut 0 sinon.

$$D_i = b_0 + X_i b + Z_i c + W_i d + u_i$$

X : Vecteur de variables explicatives suivantes: Activité du commerce (alimentaire ou non alimentaire), localisation du fonds de commerce (Paris ou sa banlieue), la distance en temps et en kilomètres entre la localisation des offres et celles des candidats, le nombre de quartiers défavorisés et la proportion d'immigrés dans la commune où se situe le fonds de commerce. On centre les variables explicatives par rapport à leur moyenne dans l'échantillon.

Z : Vecteur de variables « candidats » qui comporte les différents candidats du testing excepté le candidat de référence.

W : Vecteur des variables de contrôle disponibles : prix et loyer du commerce, genre du vendeur, type de vendeur (agence ou particulier) Localisation et/ou emplacement (présentés comme étant de qualité ou non), si une partie de la clientèle est constituée d'habitues ou non.

u_i : Une perturbation normale centrée et réduite qui représente les facteurs inobservables affectant l'utilité des réponses (non corrélés avec *X*). $E(u_i) = 0$

Les effets reportés dans les tableaux en annexes sont des effets marginaux qui, si on les multiplie par cent, indiquent de combien de points de pourcentage la probabilité d'obtenir une réponse non négative augmente ou diminue lorsque l'on passe d'un individu moyen qui n'est pas le candidat considéré à un individu qui l'est, et selon les différentes modalités de la variable *X*.

Effet de l'activité du commerce : une pénalité pour l'origine africaine dans les commerces alimentaires et une prime pour le lieu de résidence en QPV dans les commerces non alimentaires

Le premier effet que l'on peut étudier dans notre protocole est celui de l'activité du fonds de commerce. Le Tableau A6 en annexes présente la discrimination selon l'activité du fonds de commerce. Quel que soit le type d'activité, le jeune homme résidant dans un QPV a significativement plus de chances de recevoir une réponse non négative, mais cette discrimination positive en sa faveur est plus forte dans les commerces non alimentaires. La discrimination liée à l'origine dépend elle-aussi de l'activité du commerce : la discrimination à l'encontre du jeune homme d'origine africaine n'est statistiquement significative que dans les commerces alimentaires (y compris restaurants).

Effet de la localisation des offres : une pénalité pour l'origine africaine plus importante dans Paris intra-muros et une prime pour le lieu de résidence en QPV uniquement dans Paris extra-muros

Il apparaît également intéressant d'examiner les chances de recevoir une réponse non négative selon la localisation des fonds de commerce et pas uniquement celle des candidats. En les distinguant selon qu'ils se situent dans Paris intra-muros ou dans sa banlieue, on constate effectivement des différences sur les niveaux de taux de succès et sur les écarts.

Le Tableau A7 en annexes représente les différences de taux de succès selon la localisation (Paris intra-muros et Paris extra-muros) des fonds de commerces en vente. On constate que le jeune homme d'origine africaine est pénalisé quelle que soit la localisation de l'offre, et cette discrimination est plus forte lorsque le fonds de commerce se situe à Paris. En revanche le jeune homme résidant dans un QPV est favorisé dans les offres localisées dans la banlieue parisienne.

Effet de la distance entre la localisation des offres et celle des candidats : une pénalité pour l'origine africaine et une prime pour le lieu de résidence en QPV

Les individus fictifs n'habitent pas à égale distance du fonds de commerce en vente. Il est possible que les taux de réponses bruts des candidats soient sensibles à un effet « distance ». En comparant deux candidats selon leur localisation et celle des fonds de commerce, trois cas de figures sont possibles : soit le premier candidat habite plus près du fonds de commerce que le second, soit tous les deux candidats habitent à égale distance du fonds de commerce soit il habite plus loin. La recherche d'une transaction plus simple, plus rapide parce qu'animer un fonds de commerce est chronophage, mais aussi le fait que le candidat repreneur qui habite plus près aurait une meilleure connaissance de la clientèle locale, peuvent avoir pour effet une préférence des cédants pour le candidat qui habite le plus près. C'est le cas dans nos données. L'individu d'origine africaine est défavorisé quelle que soit sa situation géographique par rapport au fonds de commerce c'est-à-dire qu'il habite plus près ou à égale distance ou plus loin que son homologue d'origine française. Mais cette pénalité est plus forte s'il habite plus loin. Également, le jeune homme qui réside dans un QPV est favorisé quelle que soit sa localisation, et cette discrimination en sa faveur est plus forte s'il habite plus près du fonds de commerce que son homologue résidant dans un quartier non défavorisé. Enfin, on ne trouve pas des écarts de taux de réponse significatifs à l'encontre des autres individus fictifs du testing. (Tableau A8 en annexes).

En outre, en considérant la distance en nombre de kilomètres, on trouve également les mêmes types de résultats (Tableau A9 en annexes).

Effet du nombre de QPV dans la commune où se situe le fonds de commerce : une pénalité pour l'origine africaine dans les communes ne comportant aucun QPV

Le Tableau A10 en annexes examine la discrimination selon le type de fonds de commerce selon qu'il se situe dans une commune comportant ou non au moins un QPV. Les comportements discriminatoires diffèrent : la discrimination liée à l'origine n'apparaît significative que dans les communes où il n'y a aucun QPV. En revanche, la discrimination en

faveur du jeune homme résidant en QPV apparaît dans les deux types de localisation, mais elle tend à être plus importante dans des communes avec au moins un QPV.

Effet de la proportion d’immigrés et de la proportion d’étrangers originaires de l’Afrique subsaharienne : une pénalité pour l’origine africaine dans les communes les moins mixtes

Nous examinons la discrimination selon la proportion d’immigrés (quelle que soit leur origine) résidant dans la commune où se situe le fonds de commerce mis en vente. Le Tableau A11 en annexes présente les écarts de taux de réponse non négative dans les fonds de commerce des quatre quartiles de notre échantillon. On constate que les fonds de commerce localisés dans les communes où la part d’immigrés est relativement forte (Q3 et Q4) pratiquent peu ou pas de discrimination significative selon l’origine, alors qu’une forte discrimination selon ce motif s’opère dans les fonds de commerce localisés dans les communes où la part d’immigrés est relativement faible (Q1 et Q2). Quant au critère de la réputation du lieu de résidence, une discrimination significative en faveur du jeune homme résidant en QPV apparaît quelle que soit la proportion d’immigrés dans la commune.

En outre, en considérant la part d’étrangers issus d’Afrique subsaharienne dans chaque département, on trouve des résultats quasiment similaires pour l’individu d’origine africaine. Ce dernier a moins de chances d’obtenir une réponse non négative lorsque le fonds de commerce est localisé dans un département où la proportion d’étrangers originaires des pays d’Afrique subsaharienne est relativement faible (Tableau A12 en annexes). Il s’agit principalement de la Seine Saint-Denis qui est le département francilien qui concentre le plus de personnes originaires d’Afrique subsaharienne. Ces personnes sont relativement moins présentes dans les départements 78 (Yvelines) et 75 (Paris) où l’on trouve une discrimination significative selon l’origine (Tableau A13 en annexes). En effet, dans ces localités, il y a relativement moins de chances que le vendeur et/ou la clientèle soient issus de l’immigration.

III-4. Discrimination par les goûts ou discrimination statistique

Le protocole de testing mis en place ici ne nous permet de déterminer les fondements théoriques de ces discriminations (par les préférences à la Becker ou statistique). Cependant, l’analyse des données du testing appariées avec des données locales permet d’émettre des hypothèses :

- *Pour le critère de l'origine supposée*

Tout d'abord, nos résultats montrent qu'il y a une préférence pour le repreneur d'origine française dans les fonds de commerce situés dans des communes où la proportion de personnes issues de l'immigration est faible. Cela dénote la présence de discrimination par les préférences à l'encontre du jeune homme d'origine africaine. Il y a relativement moins de chances que le vendeur et/ou la clientèle soient issus de l'immigration.

On peut également avoir sur ce marché une forte présomption de discrimination statistique selon l'origine pour plusieurs raisons :

D'abord, l'origine peut apparaître pour le vendeur comme un marqueur du prix de réservation de l'acheteur. Le prix de réservation correspond au tarif plafond pour l'acheteur : si le vendeur demande un prix plus élevé que le prix de réservation, l'acheteur renonce à acquérir la petite entreprise. Plusieurs statistiques publiques (INSEE, Observatoire des inégalités) montrent qu'en moyenne, les revenus moyens des jeunes issus de l'immigration sont nettement inférieurs aux revenus moyens des jeunes français d'origine française. Ils ont alors en moyenne un pouvoir d'achat plus faible, donc un prix de réservation plus faible. Un cédant peut alors préférer vendre son commerce à l'acheteur qu'il croit qu'il a potentiellement le prix de réservation plus élevé, en l'occurrence le candidat français d'origine française, au détriment du candidat d'origine africaine. Nos données montrent que ce dernier subit une discrimination plus forte sur les fonds de commerce aux prix les plus élevés (Tableau A14 en annexes).

Une autre raison est la crainte d'un acheteur non solvable, c'est-à-dire la crainte de l'acquéreur qui se révélera incapable d'apporter le financement nécessaire. C'est le cas surtout quand le prix affiché est élevé. Les vendeurs peuvent se représenter des démarches pour l'obtention d'un crédit, plus difficile à faire aboutir lorsqu'il s'agit de faire valoir à des organismes prêteurs qu'il est question de financer une activité commerciale que pour un crédit à la consommation par exemple et lorsqu'il s'agit d'un emprunteur issu de l'immigration (parce qu'ils ont revenus moyens relativement plus faibles, donc ils sont relativement moins solvables). Cela suggérerait que les craintes ou préventions ne s'expriment pas purement et simplement à l'égard des personnes mais tout autant vis-à-vis des situations que celles-ci incarnent.

Enfin, ils peuvent s'interroger sur les qualités personnelles de l'acheteur. Si la qualité symbolique des biens a une influence pour eux, il y a une construction culturelle des biens,

qui renvoie notamment aux usages sociaux de ces biens et à leur symbolique dans les relations à autrui (Zelizer, 1979, 1985, 1994). Se défaire d'un commerce peut activer une interrogation sur la valeur morale du repreneur : maintiendra-t-il l'activité commerciale précise ou utilisera-t-il le fonds de commerce pour « tout et n'importe quoi » (comme le montre le premier exemple ci-dessous, qui est une réponse donnée à un des candidats dans notre testing. Un deuxième exemple tiré de l'enquête menée par le cabinet Alexis Alsace en 2008 confirme ce propos); va-t-il développer une activité commerciale occasionnant des nuisances pour les autres commerces ou le voisinage ou contribuant à déclasser le quartier ; saura-t-il conserver la clientèle ? Les qualités personnelles du repreneur importent sans doute sur ce marché.

Exemple 1 : « *Bonjour vous voulez faire quoi comme activité ?* »

Exemple 2 : *Mme E (F / Or, commerce de produit de beauté africain) pense avoir fait l'objet de discriminations de la part de propriétaires : « Ils disent "je ne veux pas qu'on fasse la cuisine dedans". Parce que je suis africaine, ils pensent que fais la cuisine alors que je leur avais expliqué que je veux faire cosmétique..." ».*

- ***Pour le critère du lieu de résidence***

Les repreneurs d'origine française résidant dans un QPV connaissent une discrimination en leur faveur. Ils ont plus de chances d'avoir une réponse non négative de la part des cédants que leurs homologues résidant dans un quartier non défavorisé. Toutefois, ce résultat moyen cache des effets de composition. En effectuant une régression par quantiles, les résultats des estimations montrent que le supplément de chances du candidat résidant dans un QPV n'apparaît que lorsque le commerce est de « moins bonne qualité » : prix et loyer faibles, prix au m² faibles, surface petite, moindre mention de la qualité de l'emplacement, relativement aux réponses données au jeune français ne vivant pas en QPV (Tableau A14 en annexes pour les prix). Ce résultat peut s'expliquer par la discrimination statistique. Les vendeurs savent qu'ils ont un fonds de commerce de « mauvaise qualité » à vendre. Les négociations étant souvent longues avant que la vente soit effective, ils privilégient le candidat pour lequel ils pensent que la transaction a le plus de chances de se réaliser. Ils vont donc favoriser le candidat d'origine française résidant dans un quartier défavorisé, au détriment des autres candidats d'origine française, pour éviter de supporter les coûts d'une longue recherche de l'acheteur définitif.

Par exemple, seul le candidat qui vit en QPV a reçu le message suivant: « *on peut se voir demain à 12h00. Mais voilà il y'a deux personnes qui sont très intéressé ils m'ont proposé*

22.000 euros sans passer par un crédit par ce que c'est longue. » [199] («Local commercial » 24 000 €).

En plus de la faible qualité du fonds de commerce, on peut observer les caractéristiques inobservables sur la qualité du cédant. Dans ce message, on relève une origine étrangère et une maïtrise de la langue française.

IV- Conclusion

Entre février et octobre 2015, nous avons réalisé une campagne de testing dans le but d'évaluer l'ampleur des discriminations dans l'accès à la reprise des fonds de commerce, un domaine qui n'a jamais été encore exploré en France. Pendant cette période, nous avons envoyé cinq messages, émanant de cinq profils d'individus fictifs qui se distinguent uniquement par leur sexe, leur origine et la réputation de leur lieu de résidence, en réponses à chacune des 341 annonces de vente de fonds de commerce identifiées mises en ligne sur internet.

Nous trouvons trois principaux résultats :

Premièrement, les repreneurs d'origine africaine sont pénalisés quelles que soit les caractéristiques des annonces. Suite à leur demande d'achat de fonds de commerce, ils ont significativement moins de chances d'être contactés par les cédants. Ce résultat est similaire à ceux que l'on trouve habituellement dans les travaux de testing sur la discrimination liée à l'origine sur le marché du travail. Nous pouvons dire que recourir à l'entrepreneuriat par la reprise de fonds de commerce comme une alternative à la discrimination en raison de l'origine dans l'accès à l'emploi ne permet pas aux personnes d'origine africaine de contourner les discriminations.

Deuxièmement, les repreneurs d'origine française résidant dans un QPV connaissent une discrimination en leur faveur. Ils ont plus de chances d'avoir une réponse non négative de la part des cédants que leurs homologues résidant dans un quartier non défavorisé. Toutefois, ce résultat moyen cache des effets de composition. Ce supplément de chances du candidat résidant dans un QPV n'apparaît que lorsque le commerce est de «moins bonne qualité».

Troisièmement, nous ne mettons pas en évidence une discrimination significative à l'encontre des femmes, d'origine française ou africaine. Elles ont autant de chances que hommes d'origine française de recevoir une réponse non négative.

La reprise de fonds de commerce, même si elle permet aux femmes d'avoir autant de chances que les hommes de contourner les discriminations dont elles sont potentiellement victimes sur

le marché du travail, elle ne permet pas d'éviter complètement les discriminations pour tous ceux qui veulent reprendre un fonds de commerce en raison des discriminations rencontrées préalablement. Les personnes d'origine africaine sont tout autant pénalisées sur ce marché qu'elles le sont déjà sur le marché du travail.

Ce résultat suggère que les politiques publiques de lutte contre les discriminations à mettre en œuvre, du côté de la demande, devraient être davantage ciblées sur les personnes les plus touchées, en l'occurrence celles qui ont un nom et un prénom à consonance africaine.

Dans son discours du 14 novembre 2017, le président de la République Emmanuel Macron encourageait les personnes résidant dans les quartiers défavorisés à l'entrepreneuriat. Cette volonté politique, ayant pour objectif de favoriser l'entrepreneuriat dans les quartiers prioritaires, permettrait aux jeunes issus de ces quartiers d'avoir un accès facile à l'entrepreneuriat par la reprise d'entreprises, et ainsi contourner les discriminations dont ils sont habituellement victimes sur le marché du travail.

La méthode du testing est utilisée depuis plusieurs années pour examiner les discriminations dans l'accès à un marché particulier. C'est une méthode qui permet de supprimer les biais de sélection et l'hétérogénéité inobservée habituellement présente dans les données d'enquêtes. Cependant, sa principale limite est qu'elle ne fournit qu'une mesure de la discrimination non représentative de l'ensemble du marché. Nous avons testé uniquement les offres de fonds de commerces en vente disponibles en ligne sur internet entre février et octobre 2015 en région d'Île-de-France.

Enfin, nous notons que nous avons examiné qu'une étape parmi les différentes étapes du parcours de reprise de petites entreprises. Ces individus peuvent également être victimes de discriminations vis-à-vis des clients une fois passée la reprise et/ou lorsqu'ils effectuent des démarches auprès des banques pour solliciter un prêt bancaire. Une opération de testing dans le domaine de la banque a été réalisée en France par le cabinet privé, ISM Corum, entre avril et décembre 2016 pour le compte de la mairie de Villeurbanne. Les auteurs ont testé 28 agences pour un prêt à la création d'entreprise. Les tests se composaient d'une prise de rdv téléphoniques et d'une visite physique en agence par un testeur. Ce testing s'est concentré sur l'effet de l'origine « ethno-raciale » et conclut à l'existence de discriminations selon ce motif dans l'accès aux services bancaires (Ism Corum, 2017). Il serait donc également intéressant de rendre compte des difficultés auxquelles sont confrontés ces groupes sur tout le parcours de la reprise pour envisager des politiques publiques de remédiation efficace.

V- Annexes

Tableau A1 : Caractéristiques des offres, fréquences et taux de réponses non négatives

| | | Taux de réponses non nulles | Offres testées | |
|-------------------------------------|--|-----------------------------|----------------|----------------|
| | | | Nombre | En pourcentage |
| Source de l'annonce | Bon coin | 28,0% | 232 | 68,0% |
| | Autres (Paru-vendu ; Place des commerces ; Pap commerces ; Vivastreet) | 44,0% | 109 | 32,0% |
| Type de fonds de commerce | Restaurant Fast-food | 34,6% | 127 | 37,2% |
| | Alimentation | 22,4% | 58 | 17,0% |
| | Bar-tabac | 12,1% | 33 | 9,7% |
| | Institut de beauté ; vente de vêtements ; Magasin de décoration | 49,2% | 59 | 17,3% |
| | Autre | 35,9% | 64 | 18,8% |
| Localisation des fonds de commerces | Paris | 30,6% | 111 | 32,6% |
| | Seine et marne | 43,2% | 37 | 10,9% |
| | Yvelines | 36,4% | 44 | 12,9% |
| | Essonne | 32,3% | 31 | 9,1% |
| | Hauts-de-Seine | 38,6% | 44 | 12,9% |
| | Seine-Saint-Denis | 34,6% | 26 | 7,6% |
| | Val-de-Marne | 14,3% | 21 | 6,2% |
| | Val-D'Oise | 29,6% | 27 | 7,9% |
| Prix des fonds de commerce | Non-renseigné | 38,5% | 26 | 7,6% |
| | <50 000 € | 36,8% | 76 | 22,3% |
| | [50 000 € - 100 000 € [| 35,6% | 87 | 25,5% |
| | [100 000 € - 200 000 € [| 31,1% | 74 | 21,7% |
| | >100 000 € | 26,9% | 78 | 22,9% |
| Total | | 33,1% | 341 | |

Source : Testing TEPP-CNRS, DIAMANT, marché des fonds de commerce.

Lecture : Sur les 341 annonces testées, 127 soit 37,2 % sont de type Restaurant Fast-food. 34,6% ont donné lieu à au moins une réponse non négative.

Tableau A2 : Ventilation des réponses non négatives obtenues par chacun des cinq individus, selon le nombre de réponses non négatives envoyées par l'offreur

| | Taux de réponse non négative | | Taux de réponse non négative conditionnel au nombre total de réponses non négatives | | | | | | | | | |
|--|------------------------------|-------|---|-------|----|-------|----|-------|----|-------|------------|-------|
| | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | Au moins 1 | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Femme origine française | 42 | 12,3% | 6 | 9,8% | 10 | 47,6% | 13 | 86,7% | 9 | 90,0% | 42 | 37,8% |
| Femme origine africaine | 38 | 11,1% | 7 | 11,5% | 12 | 57,1% | 8 | 53,3% | 7 | 70,0% | 38 | 34,2% |
| Homme origine française | 37 | 10,8% | 5 | 8,2% | 11 | 52,4% | 8 | 53,3% | 9 | 90,0% | 37 | 33,3% |
| Homme origine française, résidant en QPV | 75 | 22,0% | 40 | 65,6% | 8 | 38,1% | 14 | 93,3% | 9 | 90,0% | 75 | 67,6% |
| Homme origine africaine | 16 | 4,7% | 3 | 4,9% | 1 | 4,8% | 2 | 13,3% | 6 | 60,0% | 16 | 14,4% |
| Nombre d'établissements | 341 | | 61 | | 21 | | 15 | | 10 | | 111 | |

Tableau A3: Écarts des taux de réponses avec correction des caractéristiques de l'annonce

Ecart au point moyen de l'échantillon

| | Écart des moyennes | Modèle à probabilité linéaire | | Modèle probit polytomique ordonné | |
|---|--------------------|---------------------------------------|--|---------------------------------------|--|
| | | Régression avec variables de contrôle | Régression avec produit croisé Dép. et TFC | Régression avec variables de contrôle | Régression avec produit croisé Dép. et TFC |
| Effet du lieu de résidence (écart QPV vs non QPV) | 0,111*** | 0,113*** | 0,113*** | 0,115*** | 0,113*** |
| Effet de l'origine (écart africain vs français) | -0,062*** | -0,064*** | -0,061*** | -0,062*** | -0,064*** |

Tableau A4: Test binomial de discrimination

| Comparaisons 2 à 2 sur les mêmes offres | | P=N1/ (N1+N2) | H0=1/2 | | |
|---|---|---------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | | | Alternative P<1/2 | Alternative P≠1/2 | Alternative p>1/2 |
| Effet Origine (africaine vs française) | | | | | |
| Homme origine africaine est préféré (N1=16) | Homme origine française est préféré (N2=37) | 0,302 | 0,002*** | 0,005*** | 0,998 |
| Effet lieu de résidence (quartier défavorisé vs quartier intermédiaire) | | | | | |
| Homme origine française, résidant en QPV est préféré (N1=75) | Homme origine française est préféré (N2=37) | 0,669 | 0,999 | 0,000*** | 0,000*** |

Tableau A5: Test de Dunnett

(Référence : jeune homme d'origine française mentionnant un lieu de résidence neutre)

| | Écart de taux de réponse non négative (en pts de %) | Probabilité critique |
|--|---|----------------------|
| Femme origine française | 1,47 | 0,964 |
| Femme origine africaine | 0,29 | 1,000 |
| Homme origine française, résidant en QPV | 11,14*** | 0,000 |
| Homme origine africaine | -6,16** | 0,048 |

Tableau A6 : Différences de taux de réponse non négative sur les mêmes annonces, selon l'activité du commerce (discrimination)

(Référence : jeune homme d'origine française mentionnant un lieu de résidence neutre)

| | Alimentaires (restauration dont restauration rapide- alimentation) | Non_Alimentaires (beauté-habillement- déco-jardinerie- papeterie-autres) |
|---|---|---|
| Homme origine africaine | -0.0605*** (0.001) | -0.0298 (0.348) |
| Homme origine française, résidant en QPV | 0.1135*** (0.000) | 0.1834*** (0.000) |
| Femme origine africaine | 0.0032 (0.893) | 0.0553 (0.151) |
| Femme origine française | 0.0335 (0.179) | 0.0570* (0.074) |
| Constante | 0.0992*** (0.000) | 0.1441*** (0.000) |
| N | 1194 | 852 |

Tableau A7 : Différences de taux de réponse non négative sur les mêmes annonces, selon la localisation du commerce

(Référence : jeune homme d'origine française mentionnant un lieu de résidence neutre)

| | Paris intra-muros | Paris extra-muros |
|---|----------------------|-----------------------|
| Homme origine africaine | -0.0436 (0.173) | -0.0525*** (0.007) |
| Homme origine française, résidant en QPV | 0.0821* (0.057) | 0.1767*** (0.000) |
| Femme origine africaine | -0.0031 (0.328) | 0.000 (.) |
| Femme origine française | 0.0300 (0.350) | 0.0518* (0.053) |
| Constante | 0.1204*** (0.000) | 0.1245*** (0.011) |
| N | 666 | 1380 |

Tableau A8 : Différences de taux de réponse non négative sur les mêmes annonces, selon l'éloignement du candidat (distance en temps de trajet en voiture)

(Référence : jeune homme d'origine française mentionnant un lieu de résidence neutre)

| | Plus proche ou à égale distance | Plus loin |
|---|------------------------------------|---------------------|
| Homme origine africaine | -0.0643*** (0.000) | -0.0517 (0.109) |
| Homme origine française, résidant en QPV | 0.1382*** (0.000) | 0.1197** (0.015) |
| Femme origine africaine | 0.0047 (0.857) | 0.0289 (0.422) |
| Femme origine française | 0.0331 (0.209) | 0.0298 (0.195) |
| Constante | 0.1235*** (0.000) | 0.1084** (0.015) |
| N | 1145 | 901 |

Tableau A9 : Différences de taux de réponse non négative sur les mêmes annonces, selon l'éloignement du candidat (distance en km)

(Référence : jeune homme d'origine française mentionnant un lieu de résidence neutre)

| | Plus proche ou à égale distance | Plus loin |
|--|---------------------------------|---------------------|
| Homme origine africaine | -0.0438* (0.052) | -0.0517* (0.065) |
| Homme origine française, résidant en QPV | 0.1590*** (0.000) | 0.1216** (0.011) |
| Femme origine africaine | -0.0031 (0.905) | 0.0526 (0.193) |
| Femme origine française | 0.0460 (0.119) | 0.0570 (0.107) |
| Constante | 0.1285*** (0.000) | 0.1044** (0.011) |
| N | 1145 | 901 |

Tableau A10 : Différences de taux de réponse non négative sur les mêmes annonces, selon la proportion de QPV dans la commune du commerce (distance en temps de trajet en voiture)

(Référence : jeune homme d'origine française mentionnant un lieu de résidence neutre)

| | Sans aucun QPV | Avec au moins un QPV |
|--|----------------------|----------------------|
| Homme origine africaine | -0.0658** (0.011) | -0.0303 (0.107) |
| Homme origine française, résidant en QPV | 0.1279*** (0.001) | 0.1580*** (0.000) |
| Femme origine africaine | 0.0023 (0.938) | 0.0478 (0.120) |
| Femme origine française | 0.0465 (0.110) | 0.0348 (0.212) |
| Constante | 0.1251*** (0.000) | 0.1095*** (0.000) |
| N | 1145 | 901 |

Tableau A11 : Différences de taux de réponses non négatives selon le quartile de la proportion d'immigrés résidant dans la commune où se situe le fonds de commerce

(Référence : jeune homme d'origine française mentionnant un lieu de résidence neutre)

| | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 |
|--|-----------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|
| Homme origine africaine | -0.0796*** (0.009) | -0.0831*** (0.007) | -0.0016 (0.969) | -0.0413* (0.072) |
| Homme origine française, résidant en QPV | 0.1836*** (0.001) | 0.1176** (0.018) | 0.1394** (0.013) | 0.1324*** (0.004) |
| Femme origine africaine | 0.0108 (0.800) | 0.0474 (0.265) | -0.0021 (0.961) | 0.0391 (0.359) |
| Femme 22 ans origine française | 0.0791* (0.052) | 0.0552 (0.132) | -0.0154 (0.675) | 0.0555 (0.132) |
| Constante | 0.1478*** (0.000) | 0.1124*** (0.000) | 0.1290*** (0.000) | 0.0824*** (0.000) |
| N | 512 | 525 | 501 | 508 |

Tableau A12 : Différences de taux de réponses non négatives selon le quartile de la proportion d'étrangers issus d'Afrique subsaharienne par département

(Référence : jeune homme d'origine française mentionnant un lieu de résidence neutre)

| | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Homme origine africaine | -0.0748** (0.011) | -0.0459 (0.145) | -0.0526 (0.213) | -0.0173 (0.248) |
| Homme origine française, résidant en QPV | 0.1840*** (0.000) | 0.0792* (0.065) | 0.0773 (0.359) | 0.1852*** (0.000) |
| Femme origine africaine | 0.0747* (0.057) | -0.0317 (0.300) | -0.0493 (0.265) | 0.0492 (0.256) |
| Femme origine française | 0.0712* (0.054) | 0.0276 (0.386) | 0.0217 (0.742) | 0.0163 (0.550) |
| Constante | 0.1396*** (0.000) | 0.1203*** (0.000) | 0.0824*** (0.000) | 0.0914*** (0.000) |
| N | 750 | 666 | 162 | 468 |

Tableau A13 : Différences de taux de réponses non négatives selon la localisation des offres par département

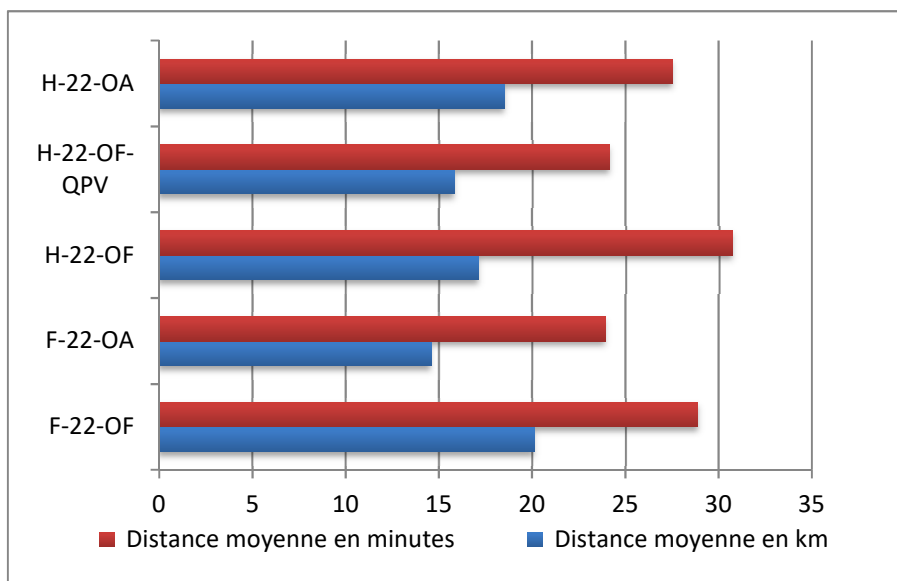
(Référence : jeune homme d'origine française mentionnant un lieu de résidence neutre)

| Départements franciliens | 75 | 77 | 78 | 91 | 92 | 93 | 94 | 95 |
|--|----------------------|---------------------|----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|-------------------|--------------------|
| Homme origine africaine | -0.0811** (0.018) | -0.0541 (0.313) | -0.0909** (0.038) | -0.0323 (0.314) | -0.0682 (0.166) | 0.0000** (0.020) | 0.0000 (0.130) | -0.0741 (0.311) |
| Homme origine française, résidant en QPV | 0.0450 (0.269) | 0.1081 (0.193) | 0.1591** (0.025) | 0.1613** (0.015) | 0.1818*** (0.002) | 0.2308*** (0.005) | 0.0952 (0.124) | 0.0370 (0.653) |
| Femme origine africaine | -0.0541* (0.099) | 0.0000 (1.000) | 0.0682 (0.247) | -0.0323 (0.563) | 0.0682 (0.313) | 0.1538** (0.030) | 0.0000 (0.117) | -0.0741 (0.311) |
| Femme origine française | -0.0090 (0.763) | 0.0270 (0.658) | 0.0682 (0.172) | -0.0323 (0.308) | 0.0455 (0.407) | 0.0385 (0.313) | 0.0000 (0.116) | 0.0000 (1.000) |
| Constante | 0.1441*** (0.000) | 0.1351** (0.016) | 0.1136** (0.019) | 0.1290** (0.032) | 0.0909** (0.034) | 0.0000** (0.011) | 0.0000 (0.102) | 0.1111* (0.066) |
| N | 666 | 222 | 264 | 186 | 264 | 156 | 126 | 162 |

Tableau A14 : Différences de taux de réponses non négatives selon le quartile des prix
(Référence : jeune homme d'origine française mentionnant un lieu de résidence neutre)

| | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 |
|--|----------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|
| Homme origine africaine | -0.0500* (0.094) | -0.0875*** (0.006) | -0.0130 (0.701) | -0.1026*** (0.008) |
| Homme origine française, résidant en QPV | 0.1500*** (0.003) | 0.1375** (0.012) | 0.1039** (0.038) | 0.0641 (0.122) |
| Femme origine africaine | 0.0125 (0.739) | 0.0125 (0.761) | 0.0390 (0.303) | -0.0256 (0.532) |
| Femme origine française | -0.0250 (0.468) | -0.0000 (1.000) | 0.0649* (0.053) | -0.0128 (0.743) |
| Constante | 0.1125*** (0.001) | 0.1125*** (0.001) | 0.0649** (0.018) | 0.1282*** (0.001) |
| N | 480 | 480 | 462 | 468 |

Graphique A1 : Distances moyennes fonds de commerce-lieu de résidence des candidats



Chapitre 2 : Évaluer l'impact de la réforme de professionnalisation des concours du ministère de l'Éducation Nationale sur les inégalités d'accès et biais d'évaluation des jurys liés au sexe et au lieu de résidence

Cette étude a été réalisée avec Nathalie Greenan en poste au Centre d'Études de l'Emploi et du Travail, programme transversal du Conservatoire Nationale des Arts et Métiers

I- Introduction

La fonction publique est porteuse de valeurs traditionnelles, provenant de la trilogie républicaine, de liberté, d'égalité et de fraternité. Ces trois valeurs fondatrices de la république sont profondément ancrées dans la culture administrative et professionnelle française. Plus particulièrement, le principe d'égalité implique l'égalité de traitement entre les agents publics se trouvant dans des situations comparables mais aussi l'égal accès aux emplois publics lors du recrutement des fonctionnaires. L'égalité de tous les citoyens devant la loi est assurée par la Constitution du 4 octobre 1958 de la Cinquième République et son préambule, renvoyant notamment à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789. Cet article précise que l'accès aux emplois publics doit être réalisé en tenant compte de la capacité des candidats, « sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents ». La fonction publique doit représenter l'ensemble de la société civile dans sa diversité.

Le recrutement de fonctionnaires est un enjeu économique et social de première importance pour l'État qui demeure le premier employeur de France. L'emploi public représente 20% de l'emploi total. Il existe différentes voies de recrutement pour intégrer la fonction publique. D'abord, il y a le recrutement par concours qui reste la principale voie d'accès à la fonction publique. Il existe trois voies d'accès aux emplois publics par concours : le concours externe réservé aux candidats possédant un niveau de diplôme déterminé ; le concours interne réservé aux agents déjà en poste dans une administration après une durée minimale de service ; et le troisième concours qui est ouvert aux personnes justifiant d'une activité professionnelle (dans le secteur privé, associatif) ou d'un mandat local, pendant une durée minimum variable. Ce type de concours n'existe que pour certains emplois, comme celui d'enseignant. Ensuite, il y a le recrutement sans concours. Celui-ci donne accès au premier grade des corps de la catégorie C. Les candidats sont sélectionnés sur dossier puis convoqués pour un entretien avec un jury. Certains de ces recrutements sans concours sont réservés à des candidats répondant à des critères particuliers d'âge ou de situation, comme le PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État) ou le recrutement de travailleurs handicapés. Les agents sont recrutés en qualité de titulaires. La fonction publique est également accessible par contrat, dans des cas bien précis. Par exemple, dans la fonction publique d'Etat, les ministères et leurs représentations peuvent avoir recours aux agents sous contrat lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires pour assurer les fonctions recherchées. Pourtant, malgré les garanties offertes par le statut de la fonction publique, l'existence de

discriminations a été mise en évidence dans le domaine de l'emploi public. En 2014, une enquête sur la perception des discriminations dans le travail a montré que le nombre d'agents publics estimant avoir été victimes d'au moins une discrimination ou de harcèlement moral fondé sur un motif discriminatoire dans le cadre de leur activité professionnelle est devenu supérieur à celui des salariés dans le privé : 31% pour les premiers contre 29% pour les seconds (IFOP, 2014). Des données chiffrées extraites du rapport annuel 2014 du Défenseur des droits montrent que presque la moitié du nombre des réclamations concernant l'emploi adressées au Défenseur des droits relève du secteur public : 45% contre 55% dans l'emploi privé. Toutefois, l'essentiel de ces réclamations concerne le déroulement de carrière (58%) et le harcèlement moral fondé sur un motif discriminatoire (20%). Le recrutement a fait l'objet d'un nombre de plaintes inférieur.

Cependant, s'appuyer sur le ressenti des candidats ou sur des statistiques de plaintes donnent une mesure biaisée de l'ampleur du phénomène de discrimination. Il faut mettre en œuvre des stratégies permettant de contourner les biais de sélection, les biais de déclaration, et l'hétérogénéité inobservable afin de révéler la discrimination objective.

Plusieurs travaux de recherche appliquée ont mis en évidence la sous-représentation des profils minoritaires dans la fonction publique. Les descendants d'immigrés seraient moins enclins à se présenter à des concours de la fonction publique, et moins dotés en capital culturel et social français pour réussir les épreuves (Calvès, 2005 ; Pérès, 2004 ; Fougère et Pouget, 2004). Dans l'accès à l'emploi public d'État, le fait d'avoir deux parents immigrés aurait un effet négatif sur la probabilité d'occuper un emploi salarié (Pouget, 2006).

À l'étranger, des études ont également établi ce même constat, notamment aux États-Unis (Pitts, 2003), avec une sous-représentation des noirs dans la fonction publique fédérale (Kim et Lewis, 1994). Au Royaume-Uni, les taux d'emploi des blancs sont plus élevés que ceux des minorités ethniques dans l'ensemble du pays (Green Park et l'Opération Black Vote).

Cependant une sous-représentation statistique est un indice. Elle ne confirme pas l'existence de discriminations. Ces différentiels peuvent s'expliquer par des disparités socio-économiques (diplôme, expérience professionnelle,...etc.). À caractéristiques socio-économiques égales, existe-t-il toujours une différence de traitement entre les individus appartenant à deux groupes sociodémographiques différents ?

En 2016, le rapport sur les discriminations dans l'accès à l'emploi public (Bunel et al, 2019) a montré que l'accès à la fonction publique d'État, territoriale et hospitalière est sujet à comportements discriminatoires de la part de recruteurs publics. Les auteurs ont réalisé deux

campagnes de testing. La première campagne, qui prend la forme de demande d'informations sur les métiers de gardien de la paix (fonction publique d'État) et d'infirmier (fonction publique hospitalière), met en évidence une discrimination à l'encontre de la candidate signalant une origine maghrébine par son patronyme comparativement à une candidate d'origine française. La deuxième campagne a consisté à envoyer des candidatures fictives se distinguant uniquement par leur origine (maghrébine vs française) et leur lieu de résidence (habitant dans un quartier relevant de la politique de la ville vs habitant dans un quartier non défavorisé) en réponse à des offres d'emploi public dans trois professions présentes à la fois dans le secteur privé (offres d'emploi en CDD ou CDI) et la fonction publique (offres d'emploi de contractuel) : responsable administratif (profession de catégorie A), technicien de maintenance (profession de catégorie B) et aide-soignante (profession de catégories C). Ce testing a montré que les candidats d'origine maghrébine et les candidats qui habitent dans un quartier relevant de la politique de la ville sont pénalisés dans la fonction publique hospitalière et dans la fonction publique territoriale. Cependant l'étude n'a pas n'a pas révélé l'existence de discriminations dans la fonction publique d'État.

En 2018, la précédente campagne de testing a été prolongée (Challe et al, 2018). Dans cette nouvelle étude, en plus des critères de l'origine et du lieu de résidence, les chercheurs évaluent l'effet du sexe majoritaire de la profession et l'effet de l'orientation sexuelle signalée dans le CV par une activité extraprofessionnelle me en lien explicite avec la communauté Lesbien, Gays, Bi- et Transsexuelle (LGBT). Seules deux professions ont été retenues : les responsables administratifs de catégorie A et les aides-soignantes de catégories C. Les résultats montrent l'existence de discriminations à l'embauche à l'encontre des candidats d'origine maghrébine pour les aides-soignants dans la fonction publique hospitalière et pour les responsables administratifs dans la fonction publique territoriale.

Le recrutement externe sur concours qui est le principal mode d'entrée dans la fonction publique (91% du total des recrutements externes en 2017)⁵ devrait garantir l'égalité d'accès à l'emploi public de tous les citoyens. Parmi les trois versants de la fonction publique, la fonction publique de l'Etat est celle qui enregistre le plus d'agents publics. Au 31 décembre 2016, il comptait 2 427 millions d'agents soit 44,3% de l'emploi public : 79,9% dans les

⁵Source : GRECO Report, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Dessi.

ministères et 20,1% dans les EPA nationaux. 34,4% pour la fonction publique territoriale et 21,3% pour la fonction publique hospitalière).

Dans la fonction publique d'État, l'exploitation des données des concours externes (Greenan et al, 2018) révèle des inégalités, toutes choses égales par ailleurs, en défaveur des femmes, des personnes nées hors de France et celles qui résident dans une ville avec une forte emprise de quartiers défavorisés dans les chances de succès des candidats. Cette analyse montre également des résultats divers, selon le type de concours, sur les biais évaluatifs des jurys (différences de notes entre les étapes anonymes et les étapes non anonymes du concours, où les caractéristiques individuelles des candidats sont révélées au jury. Ces derniers peuvent favoriser ou défavoriser les candidats potentiellement discriminés à l'oral. En effet, lorsque l'anonymat des candidats est levé, cela pourrait générer des biais évaluatifs discriminatoires favorisant une catégorie de candidats indépendamment de leur compétence réelle. Un biais évaluatif peut être considéré comme une discrimination positive quand il favorise un groupe de candidats réputé être injustement traité. Plusieurs raisons théoriques peuvent expliquer ces biais évaluatifs : la discrimination par les préférences (Becker, 1957), la discrimination statistique (Arrow, 1973), le favoritisme endogroupe (Anderson, et al, 2006). Plusieurs travaux empiriques mettent en évidence ces formes de biais évaluatifs dans le cadre de concours de recrutement (Goldin et Rouse, 2000).

Dans la fonction publique d'Etat, c'est le ministère de l'Enseignement qui compte le plus d'agents publics avec 42,4% du total des effectifs physiques (ministères et EPA confondus). Ce chiffre se situe à 53% si on considère uniquement les ministères.

Dans l'Éducation Nationale et l'Enseignement Supérieur et la Recherche, les femmes sont sous représentées dans la plupart des domaines, notamment dans ceux des sciences de la vie, de l'ingénierie, des mathématiques, de la technologie. L'une des causes principales de leur sous-représentation est la discrimination à leur encontre dans ces domaines (Sheltzer et Smith, 2014 ; Hill et al., 2010 ; Institut de Médecine, 2007 ; West et Curtis, 2006). D'autres travaux montrent également l'existence de préjugés sexistes dans l'enseignement supérieur (Milkman et al., 2013 ; Moss-Racusin et al., 2012 ; De Paola et al, 2010 ; Zinovyeva et Bagues, 2010).

Sur données françaises, Bréda et Ly (2015) ont analysé les chances relatives des femmes dans les concours d'entrée à l'Ecole Normale Supérieure, selon les disciplines. Les résultats montrent que les écarts de rang de classement selon le genre aux épreuves écrites anonymes, et aux épreuves orales non anonymes, sont changeants selon les disciplines. Les femmes semblent avantagées dans les disciplines où elles sont plus rarement représentées

(mathématiques, physique, chimie et philosophie), conduisant de fait à une sorte de rééquilibrage futur des proportions d'hommes et de femmes dans les disciplines. Breda et Hillion (2016) montrent également, sur les concours du Capes et de l'agrégation pour le recrutement des agents du secondaire, que les jurys avantagent les candidates aux épreuves orales lorsqu'elles se présentent dans des filières d'enseignement où les femmes sont en minorité. Meurs et Puhani (2015) ont analysé à la fois l'effet du sexe et de la nationalité dans les concours des IRA. Ils trouvent une plus grande réussite des femmes aux épreuves orales des concours et une pénalité des candidats immigrés ou descendants directs d'immigrés aux épreuves écrites, mais pas aux épreuves orales. Ces résultats plaident pour bien distinguer les inégalités de réussite des candidats entre l'écrit et l'oral. Il convient également de comparer ces inégalités de réussite entre les deux types d'épreuves afin de mettre en évidence d'éventuels biais évaluatifs.

À l'étranger, où les statistiques ethniques sont légales, des recherches soulignent l'importance d'un personnel enseignant diversifié. En examinant la composition ethnique relative des enseignants et des élèves, ces travaux indiquent que les élèves des minorités réussissent mieux à l'école lorsqu'ils sont exposés à des enseignants de même origine ethnique. Par conséquent, la sous-représentation des enseignants des minorités par rapport à la proportion d'élèves appartenant à des minorités pourrait avoir pour effet de limiter la réussite scolaire des élèves des minorités. En Grande Bretagne par exemple, les chiffres obtenus auprès du ministère de l'éducation montrent que seulement 7,6 % des enseignants des écoles publiques sont des personnes noires, contre près de 25 % des élèves⁶ (Department for Education, 2018). Les femmes et les enseignants des minorités ethniques restent également sous-représentés aux niveaux supérieurs. L'étude sur la diversité du personnel enseignant en Grande Bretagne montre que 8 % des enseignants sont issus de minorités ethniques mais seulement 3 % d'entre eux sont des chefs d'établissement. De même, 74 % des enseignants sont des femmes, mais avec seulement 66 % de cheffes d'établissement. Ce constat révèle l'ampleur de la sous-représentation des minorités ethniques visibles dans le personnel enseignant anglais et montre que celui-ci ne reflète pas la démographie de la population de leurs élèves.

Aux États-Unis, Lindsay et al., (2015) mettent également en évidence les disparités de la composition ethnique relative des jeunes enseignants (25-34ans) et des élèves (5-17ans) : 80 % des jeunes enseignants des écoles publiques étaient blancs, contre un peu plus de la moitié

6

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/747586/Statement_of_intent_on_the_diversity_of_the_teaching_workforce.pdf

des élèves. Dans le même temps, alors que les élèves noirs représentent environ 13% de tous les élèves, les enseignants noirs ne représentent qu'environ 8% de tous les jeunes enseignants. Ils indiquent aussi que l'un des principaux facteurs de cette sous-représentation semble les écarts de succès au baccalauréat dans la probabilité que les jeunes adultes de différents groupes démographiques aient obtenu un baccalauréat, généralement un préalable à l'enseignement.

Les statistiques ethniques n'existant pas en France dans les données officielles des concours de la fonction publique, nous nous intéressons dans ce chapitre de thèse uniquement aux critères du sexe et du lieu de résidence. Existe-t-il des inégalités d'accès et des biais évaluatifs des jurys liés au sexe et au lieu de résidence dans les concours externes du Ministère de l'Éducation Nationale, avant et après la réforme? La réforme des épreuves des concours survenus en 2014 a-t-elle améliorée ou détériorée ces potentielles inégalités d'accès et biais évaluatifs des membres des jurys une fois que les caractéristiques individuelles des candidats sont révélées ?

L'objectif de cette recherche est d'analyser l'évolution de la capacité des concours externes du Ministère de l'Éducation Nationale à traiter les candidats de manière égale, quelles que soient leurs caractéristiques sociodémographiques, tout en les sélectionnant sur la base d'une évaluation objective de leur aptitude à servir l'intérêt général. En effet, depuis le début des années 2000, le système des concours de la fonction publique est remis en cause par deux ensembles de critiques (Eymeri-Douzans, 2012) qui ont conduit à la mise en œuvre à partir de 2008 d'un vaste ensemble de réformes s'appuyant sur les conclusions des rapports Desforges (janvier 2008) et Dorne-Corraze (juillet 2008). Les premières s'inscrivent dans une logique rationalisatrice et portent à la fois sur leur coût et leur efficacité. Le système d'une grande lourdeur bureaucratique sélectionne davantage les candidats sur leurs connaissances ou sur leur capacité à se conformer à un formalisme que sur le repérage des compétences de futurs professionnels (Dorne-Corraze et *al.*, 2008). Les secondes dénoncent les injustices sociales des concours, qui conduiraient à une composition sociodémographique de la fonction publique ne reflétant pas celle de la société (Desforges et Chalvron, 2008). La capacité des concours à intégrer l'ensemble des composantes de la société française a en outre été questionné par de multiples rapports publics, portant sur la diversité en général (Versini, 2004) ou sur des critères spécifiques tels que le genre (Guégot, 2011) ou le statut de descendant d'immigré (Calvès, 2005).

Utilisant les mêmes données, Greenan et al (2019) ont mis en évidence des inégalités d'accès au concours externes du Ministère de l'Éducation Nationale. Ils ont montré que les épreuves écrites, bien que préservant l'anonymat des candidats, ne garantissent pas forcément une égalité de traitement. Ils montrent également que la levée de l'anonymat lors des épreuves orales peut entraîner l'apparition de biais évaluatifs envers certains groupes de candidats. L'apport de cette recherche est d'analyser l'évolution de ces inégalités suite à la réforme de Les changements survenus en 2014 dans les politiques de recrutement du Ministère de l'Éducation Nationale pourraient favoriser la disparition de ces inégalités. En effet, la réforme des concours initiée en 2008 s'est appliquée aux concours du Ministère de l'Éducation Nationale à partir de 2014 pour la plupart des disciplines.

Avant de tester cette hypothèse, nous soulignons les limites d'une interprétation en termes de discrimination. Dans ce chapitre, nous parlerons d'inégalités d'accès et non de discriminations. En effet, les situations où les femmes ou les habitants des quartiers défavorisés semblent recevoir un traitement inégalitaire de la part des jurys ne peuvent s'interpréter avec certitude en termes de discriminations. Il est possible que ces différences d'évaluation résultent aussi des comportements des candidats eux-mêmes. Se basant sur la théorie des tournois (Lazear et Rosen, 1981), les concours peuvent être inégaux parce que les qualités sanctionnées sont inégalement distribuées selon tel ou tel groupe d'individus ou parce que le jury a des préférences inégaux pour tel ou tel groupe d'individus. Seule cette dernière situation révèle une discrimination au sens de la définition de Heckman (1998). Quoiqu'il en soit, ces deux formes d'inégalités peuvent modifier les comportements des candidats et par conséquent compliquer l'interprétation des différences de succès selon les groupes d'appartenance des candidats d'un concours. Des études empiriques sur les comportements dans les tournois expérimentaux confirment que les différences d'évaluation observées dans le déroulement des concours peuvent évidemment provenir d'un comportement discriminatoire de la part d'un jury mais également d'une sélection volontaire de certains groupes d'individus hors du concours (Bosquet et al, 2014) ou d'un investissement en effort moindre préalable ou durant le concours (Gneezy et al, 2003).

Le plan de ce chapitre de thèse est le suivant. Nous dressons dans une première partie un résumé des changements dans les épreuves suite à la réforme. Dans une deuxième partie, nous présentons les données de concours utilisées et les statistiques descriptives dans le cadre de notre analyse. Dans une dernière partie, nous présentons la stratégie d'estimation mobilisée et les résultats obtenus.

II- Les changements suite à la réforme de professionnalisation des concours des premiers et seconds degrés du Ministère de l'Éducation Nationale

En 2008, la réforme générale des concours des premiers et seconds degrés de la fonction publique a été annoncée. Dans les différents ministères, de nouvelles actions pour l'égalité et la diversité ont été mises en place, avec un calendrier propre à chaque ministère : modification des règles de constitution des jurys ; sensibilisation des jurys à la discrimination ; modification des modalités de recrutement.

Le principal point de la réforme des concours externes des différentes catégories du Ministère de l'Éducation Nationale porte sur la professionnalisation des épreuves de concours, avec la réduction du nombre d'épreuves, et le changement de leur contenu. L'essentiel des concours du second degré du Ministère de l'Éducation Nationale comporte deux phases : la phase d'admissibilité qui correspond aux épreuves écrites et la phase d'admission qui correspond aux épreuves orales. Cette dernière phase concentre l'essentiel des dimensions professionnelles des épreuves. L'année 2014 est celle où dans plusieurs concours de recrutement du Ministère, on a assisté à l'adoption des épreuves de professionnalisation lors de la phase d'admission des concours : l'épreuve de mise en situation professionnelle et l'épreuve d'analyse de situation professionnelle. En 2014, le barème des épreuves a également été modifié.

Il n'y a pas eu de changement majeur sur les épreuves écrites suite à la réforme de professionnalisation des concours à l'exception de quelques concours comme le Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré (Capes) d'Histoire et Géographie qui intègre une dimension pédagogique et didactique dans la phase écrite depuis 2014. La phase d'admissibilité comporte deux épreuves écrites. Ces deux épreuves évaluent les connaissances et compétences scientifiques et académiques des candidats. Quelque fois, la seconde épreuve écrite peut venir en complément de la première pour évaluer des compétences et connaissances non prises en compte lors de la première épreuve lorsque la discipline s'articule sur plusieurs champs de connaissances. C'est le cas pour les concours d'histoire-géographie, ou d'économie-gestion.

En revanche, les épreuves orales non anonymes ont connu des modifications majeures. Avant 2014, la plupart des concours présentaient plusieurs épreuves à l'admission et le plus souvent ces épreuves n'évaluaient pas les aptitudes professionnelles des candidats. Avec la réforme,

deux nouvelles épreuves orales d'admission ont été développées et elles diffèrent profondément des versions précédentes de ces concours : une première épreuve dénommée « mise en situation professionnelle » et une seconde épreuve dénommée « analyse de situation professionnelle » ou « épreuve d'entretien à partir d'un dossier ». Le contenu de cette dernière épreuve qui s'apparente à l'épreuve orale traditionnelle dénommée « épreuve sur dossier », a substantiellement été modifié depuis la session 2014. Cela s'est traduit par exemple par des aménagements plus ou moins importants de l'épreuve qui visait déjà l'évaluation de dimensions professionnelles telle que la compétence « Agir en fonctionnaire de l'État de façon éthique et responsable ». Selon le rapport de septembre 2015 de la mission de l'Inspection Générale de l'Éducation Nationale, « cette épreuve apparaît aux yeux des jurys comme la plus professionnalisée : l'un des concours visités en 2015 a même d'abord proposé à la mission d'observer ce seul oral ». En ce qui concerne le premier oral, l'épreuve consiste en une préparation de cours. Les aménagements en termes de contenu professionnel sont mineurs sur cette épreuve.

Dans cette étude, nous avons choisi de traiter un échantillon de concours externes du ministère de l'Éducation Nationale, qui ne vise pas une représentativité statistique mais une diversité de problématique. Quatre concours aux enjeux très différents, soit par les différences de nature des épreuves et des sujets proposés aux candidats, soit par les difficultés de recrutement rencontrés, ont fait l'objet de notre analyse : Capes mathématiques, Capes Histoire et géographie, Caplp économie et gestion, et Caplp anglais. En effet, depuis plusieurs années, les postes proposés au concours de recrutement ne sont pas tous pourvus dans plusieurs disciplines, soit faute de candidats, soit compte tenu du niveau insuffisant d'un certain nombre de candidats dans un vivier de candidatures n'excédant parfois guère le nombre de postes ouverts. En 2011 et 2012, le Capes de mathématiques faisait partie des concours déficitaires: 39% des postes en étaient vacants au concours de 2011 et 31% au concours de 2012. Le Capes d'Histoire et Géographie n'était pas concerné par ces difficultés de recrutement (Rapport IGEN IGAENR, 2013). Il s'agit du même échantillon qu'avait choisi l'équipe d'inspecteurs généraux qui était chargée d'établir un bilan de la session 2014 des concours de recrutement externes d'enseignants (CAPES, CAPET et CAPLP) dans le cadre du programme de travail annuel des inspections générales 2014-2015, en plus du concours du CAPET SII (Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement Technique, Sciences Industrielles de l'Ingénieur). Pour notre étude, on se situe au niveau du même

échantillon de concours en retirant le CAPET SII qui comportent moins de candidats ne permettant pas de produire des résultats robustes..

Dans tous les cas, dans chacun des quatre concours étudiés, il y a eu des changements dans le contenu, la pondération des épreuves, et/ou encore dans la composition par sexe du jury. Le tableau 3.1 présente le résumé du descriptif des épreuves avant et après les changements de 2014. Les épreuves qui contiennent une dimension professionnelle sont en rouge. L'ensemble des changements, en termes de contenu et de barème sont présentés en annexes dans le tableau 3.1.a.

Tableau 3.1 : Résumé du descriptif des épreuves écrites et orales, avant et après la réforme des concours

| Concours | | Épreuves d'admissibilité | Épreuves d'admission |
|--------------------------------|---------------|--------------------------|----------------------|
| Capes de mathématiques | Avant 2014 | Écrit 1 | Oral 1 |
| | | Écrit 2 | Oral 2 |
| | 2014 et après | Écrit 1 | Oral 1 |
| | | Écrit 2 | Oral 2 |
| Capes d'histoire et géographie | Avant 2014 | Écrit 1 | Oral 1 |
| | | Écrit 2 | Oral 2 |
| | 2014 et après | Écrit 1 | Oral 1 |
| | | Écrit 2 | Oral 2 |
| Caplp d'économie et gestion | Avant 2014 | Écrit 1 | Oral 1 |
| | | Écrit 2 | Oral 2 |
| | 2014 et après | Écrit 1 | Oral 1 |
| | | Écrit 2 | Oral 2 |
| Caplp d'anglais | Avant 2014 | Écrit 1 | Oral 1 |
| | | Écrit 2 | Oral 2 |
| | 2014 et après | Écrit 1 | Oral 1 |
| | | Écrit 2 | Oral 2 |

On peut classer ces concours en deux catégories selon les changements survenus dans le contenu des épreuves : d'abord les concours dans lesquels seul une des épreuves orales a évolué comme le Capes de mathématiques, le Caplp d'économie et gestion, et le Caplp d'anglais. Ensuite, les concours dans lesquels une des épreuves écrites intègre maintenant une dimension professionnalisante, en plus des épreuves orales comme le concours de Capes d'histoire et géographie. Dans chacun de ces concours, il s'agira également d'examiner l'épreuve qui a été le plus à l'origine des éventuels changements.

III- Données et statistiques descriptives

III-1. Données

Pour réaliser cette étude, nous exploitons une base de données de concours externes de recrutement de la fonction publique d'État relevant du ministère de l'Éducation Nationale. Cette base de données individuelles et exhaustives de gestion de candidatures est fournie par la DGAFP au Cnam_Ceet. Elle contient plusieurs variables relatives aux caractéristiques individuelles des candidats et renseignées de façon dématérialisée par les candidats mêmes lors de leur inscription au concours, ainsi que les résultats des candidats à l'ensemble des épreuves qu'ils ont passées. Ces données recensent les résultats des sessions s'étant déroulées entre 2008 et 2015. Nous n'avons sélectionné, dans le cadre de notre étude, que les données des quatre concours examinés couvrant la période 2012- 2015 correspondant à 4 sessions, soit deux ans avant et deux ans après la réforme de 2014. Les cinq dernières lignes du tableau 3.2 donnent, pour chaque session et sur l'ensemble de la période, le nombre de candidats ayant participé à la totalité des épreuves écrites (colonne « Présents à l'admissibilité ») et à la totalité des épreuves orales (colonne « Présents à l'admission » pour chaque concours).

III-2. Statistiques descriptives sur les variables potentiellement discriminantes

Le premier critère que nous évaluons est celui du sexe. Pour les concours du ministère de l'Éducation Nationale, les candidats ne renseignaient pas leur civilité (madame, mademoiselle, monsieur) dans le formulaire d'inscription. Ce n'est qu'à partir de 2015 que cette information apparaît dans les formulaires. Nous identifions le sexe du candidat à partir de son prénom. Nous obtenons ainsi trois modalités du critère du sexe : femme si la candidate à un prénom féminin, homme s'il a un prénom masculin et neutre si l'on ne parvient pas à identifier son sexe à partir du prénom ou lorsque le prénom est mixte. Dans les quatre concours que nous examinons, nous observons que les femmes sont en moyenne minoritaires dans les concours externes du Capes et majoritaires dans les concours externes du Caplp (tableau 3.2). La répartition homme/femme varie aussi selon la discipline. Les femmes sont sous-représentées en mathématiques et en histoire et géographie alors qu'elles sont majoritaires en économie et gestion et en lettres et en langues (anglais). Ces données sont conformes avec la littérature économique qui montre que les femmes sont sous représentées en sciences dures et sur représentées en lettres et en langues (Sheltzer and Smith 2014).

Le second évalué critère est le lieu de résidence. Cette variable comporte trois modalités : les candidats qui habitent à Paris, ceux qui résident dans une commune où la proportion d'habitants en Zone Urbaine Sensible (Zus) est supérieure à 25%, et ceux qui n'habitent ni à Paris, ni dans une commune où la proportion d'habitants en Zus est supérieure à 25%. Le fait d'habiter dans une ville pauvre, dont plus d'un quart des habitants relève de la politique de la ville est un indice de la situation sociale des candidats au concours (Greenan et al, 2019). Nos données montrent qu'en moyenne huit candidats sur 10 sont des franciliens, des provinciaux et les ultramarins qui ne résident ni à Paris intra-muros, ni en Zus, quel que soit le type de concours (tableau 3.2). Comparé à l'ensemble des candidats non parisiens et habitant hors Zus très peu viennent de Paris ou d'une Zone Urbaine Sensible. En moyenne, moins d'un candidat sur dix habite à Paris, et un candidat sur dix réside dans une commune où la proportion d'habitants en Zus est supérieure à 25%.

III-3. Statistiques descriptives sur les variables de contrôle

Les caractéristiques des candidats, des concours et des sessions varient. Il est possible que certaines caractéristiques influencent différemment les chances de succès des candidats et leurs notes. Ces variables par lesquelles nous contrôlons nos estimations sont les suivantes : l'âge, le niveau de diplôme, la situation professionnelle, l'année de concours, et le caractère public ou privé des concours.

Nous observons que les candidats du Capes sont plus jeunes : en moyenne, ils sont âgés de 27 ans en histoire et géographie et de 30 ans en mathématiques (tableau 3.2). À l'inverse, les candidats en Caplp sont plus âgés : en moyenne, ils ont 32 ans en anglais et 37 ans en économie et gestion.

Dans chacun de ces quatre concours, la majorité des candidats sont encore étudiants, excepté le Caplp d'économie et gestion en 2012 et 2013 où la majorité des candidats est non titulaire de la fonction publique. Les étudiants y sont minoritaires. Après la population étudiante, ce sont les non titulaires de la fonction publique qui se présentent le plus dans les concours externes de Capes de mathématiques et d'histoire et géographie et de Caplp d'anglais. Les candidats fonctionnaires de l'Etat sont minoritaires dans les concours de Capes externe d'histoire et géographie et de Caplp externe d'anglais. Quant aux salariés du secteur privé ou ceux qui sont au chômage, ils sont minoritaires dans le Capes externe de mathématiques.

Pour tous ces quatre concours externes, la licence ou un diplôme reconnu comme équivalent est le niveau de diplôme minimum requis pour pouvoir s'inscrire à ces concours : en moyenne

9 candidats sur 10 a au moins une licence. Dans certains cas (1 candidat sur 10 en moyenne), le candidat peut être dispensé de satisfaire la condition minimale de diplôme : si le candidat est ou a été fonctionnaire titulaire dans un corps de personnels enseignants ou d'éducation ; s'il est ou a été maître contractuel des établissements d'enseignement privés sous contrat admis définitivement à une échelle de rémunération., s'il est parent d'au moins trois enfants ; s'il est sportif de haut niveau. Concernant le Caplp externe, deux autres profils de candidats peuvent se présenter sans les diplômes habituellement requis : les candidats ayant exercé 7 ans après l'obtention d'un CAP ou d'un bac et ceux ayant exercé 5 ans après l'obtention d'un bac + 2 dans le domaine concerné par le CAPLP préparé.

Chacun de ces différents concours est organisé pour l'accès à des listes de recrutement d'enseignants soit de l'enseignement public, soit de l'enseignement privé. Il appartient au candidat de faire son choix au moment de l'inscription. Il n'existe aucune différence sur les épreuves du concours entre le public et le privé : il s'agit du même jury, des mêmes sujets, du même jour de passage, des mêmes critères de correction. Nous observons une préférence des candidats à vouloir enseigner en tant que fonctionnaire plutôt qu'agent contractuel du droit public : environ 8 candidats sur 10 s'inscrivent dans les concours externes publics, quel que soit le type de concours.

Tableau 3.2 : Statistiques descriptives avant la réforme (2012-2013) et après la réforme (2014-2015) (en %)

| Variables | | Présents à l'admissibilité | | | | Présents à l'admission | | | |
|------------------------------------|-------|----------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|-----------------|------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|------------------------|
| | | Capes de Mathématiques | Capes d'Histoire et de Géographie | Caplp d'Economie et Gestion | Caplp d'Anglais | Capes de Mathématiques | Capes d'Histoire et de Géographie | Caplp d'Economie et Gestion | Capes de Mathématiques |
| Femme | Avant | 41,87 | 47,03 | 55,71 | 74,97 | 42,79 | 49,06 | 56,09 | 75,20 |
| | Après | 36,02 | 42,16 | 54,75 | 73,83 | 33,74 | 44,98 | 53,20 | 75,19 |
| Homme | Avant | 53,09 | 49,31 | 40,12 | 17,68 | 52,64 | 47,37 | 40,43 | 17,39 |
| | Après | 57,94 | 53,30 | 39,71 | 18,24 | 50,97 | 60,50 | 41,9 | 17,10 |
| Neutre | Avant | 5,03 | 3,66 | 4,18 | 7,35 | 4,57 | 3,57 | 3,48 | 7,41 |
| | Après | 6,04 | 4,55 | 5,54 | 7,93 | 5,76 | 4,06 | 4,86 | 7,70 |
| Parisien | Avant | 4,43 | 7,06 | 1,82 | 3,10 | 4,37 | 8,55 | 1,74 | 2,58 |
| | Après | 4,68 | 6,85 | 2,05 | 2,91 | 4,89 | 9,29 | 1,77 | 2,47 |
| Zus+25% | Avant | 9,49 | 8,57 | 9,65 | 7,35 | 9,28 | 7,89 | 10,44 | 7,57 |
| | Après | 10,55 | 8,42 | 10,06 | 7,40 | 10,77 | 7,73 | 8,83 | 7,24 |
| Ni Paris, ni Zus+25% | Avant | 86,08 | 84,37 | 88,53 | 89,55 | 86,34 | 83,55 | 87,82 | 89,86 |
| | Après | 84,77 | 84,74 | 87,90 | 89,69 | 84,34 | 82,98 | 89,40 | 90,29 |
| Age moyen | Avant | 30,56 | 27,01 | 37,63 | 32,11 | 29,08 | 26,03 | 34,64 | 31,26 |
| | Après | 31,13 | 27,19 | 36,20 | 32,38 | 30,23 | 26,22 | 35,98 | 31,35 |
| Dispensé de diplôme minimum requis | Avant | 5,01 | 0,89 | 18,76 | 7,81 | 3,13 | 0,19 | 12,85 | 5,96 |
| | Après | 3,28 | 0,64 | 10,80 | 7,40 | 2,31 | 0,10 | 7,51 | 4,93 |
| Licence ou plus | Avant | 94,99 | 99,11 | 81,24 | 92,19 | 96,87 | 99,81 | 87,15 | 94,04 |
| | Après | 96,72 | 99,36 | 89,2 | 92,6 | 97,69 | 99,9 | 99,49 | 95,07 |
| Non titulaire de la F. Pub. | Avant | 20,01 | 18,32 | 44,65 | 34,21 | 15,07 | 12,97 | 38,96 | 32,85 |
| | Après | 25,67 | 19,01 | 28,49 | 35,95 | 18,87 | 13,53 | 26,93 | 33,13 |
| Titulaire de la F. Pub. | Avant | 11,01 | 5,12 | 18,41 | 9,41 | 7,70 | 2,76 | 14,19 | 8,37 |
| | Après | 9,44 | 4,51 | 12,57 | 10,93 | 7,59 | 2,66 | 9,05 | 8,32 |
| Étudiant | Avant | 51,34 | 69,38 | 10,06 | 39,04 | 61,12 | 78,98 | 17,54 | 41,38 |
| | Après | 43,89 | 66,26 | 20,76 | 36,21 | 51,62 | 77,05 | 35,10 | 41,91 |
| Sal. privé/sans emploi | Avant | 17,65 | 7,18 | 26,88 | 17,34 | 16,11 | 5,29 | 29,32 | 17,39 |
| | Après | 21,00 | 10,22 | 38,18 | 16,92 | 21,93 | 6,75 | 28,92 | 16,64 |
| Concours Public | Avant | 81,96 | 84,10 | 80,82 | 87,60 | 83,65 | 86,69 | 86,48 | 87,76 |
| | Après | 82,67 | 86,94 | 82,54 | 85,99 | 82,51 | 88,30 | 92,49 | 90,45 |
| Concours Privé | Avant | 18,04 | 15,90 | 19,18 | 12,40 | 16,35 | 13,31 | 13,52 | 12,24 |
| | Après | 17,33 | 13,06 | 17,46 | 14,01 | 17,49 | 11,70 | 7,51 | 9,55 |
| N. obs. Année 2012 | | 1815 | 2535 | 737 | 406 | 1390 | 1471 | 374 | 255 |
| N. obs. Année 2013 | | 1998 | 2715 | 963 | 465 | 1583 | 1721 | 373 | 366 |
| N. obs. Année 2014 | | 2836 | 3978 | 1109 | 514 | 1369 | 1532 | 185 | 267 |
| N. obs. Année 2015 | | 2778 | 3544 | 1039 | 621 | 1965 | 1623 | 268 | 382 |
| N. obs. Total | | 9427 | 12772 | 3848 | 2006 | 6307 | 6347 | 1200 | 1270 |

III-4. Statistiques descriptives sur les variables d'intérêt dépendantes

Chacun de ces concours externes se déroule en deux étapes : l'admissibilité et l'admission. La phase d'admissibilité est composée de deux épreuves écrites et la phase d'admission de deux épreuves orales. Sur la base de ces différentes épreuves, cinq variables d'intérêt ont été construites.

La première et la deuxième variable d'intérêt sont respectivement la probabilité d'admissibilité au concours et la note moyenne obtenue aux différentes épreuves écrites de cette phase. Elles sont calculées en prenant en compte uniquement les candidats qui se sont présentés à l'ensemble des deux épreuves écrites d'admissibilité.

La troisième et la quatrième variable sont respectivement la probabilité d'admission au concours et la note moyenne obtenue aux différentes épreuves orales de cette phase. Pour calculer ces variables, nous considérons uniquement les candidats admissibles qui se sont présentés à l'ensemble des épreuves orales d'admission.

La cinquième variable est la différence entre la moyenne des notes de la phase d'admissibilité et celle de la phase d'admission.

Pour calculer ces variables, nous considérons uniquement les candidats qui se sont présentés à l'ensemble des épreuves, écrites et orales. Par ailleurs, pour pouvoir faire des comparaisons entre sessions, les notes moyennes associées à chacune des phases ont été standardisées⁷ par session de concours. Les tableaux 3.3, 3.4 et 3.5 recensent les inégalités d'accès aux concours externes entre 2012 et 2015, pour les critères du sexe et du lieu de résidence. Ces résultats prennent compte de l'influence des variables qui sont susceptibles d'influencer les notes et les probabilités d'admissibilité et d'admission: l'âge du candidat, son lieu de résidence, son niveau de diplôme, sa situation professionnelle au moment du concours, l'année du concours.

Les résultats du tableau 3.3 montrent que les femmes réussissent mieux que les hommes les épreuves écrites dans le concours de Capes d'histoire et géographie alors qu'elles ont tendanciellement plus de difficultés à réussir ces épreuves dans le concours de Caplp d'économie et gestion. L'écart de probabilité d'admissibilité entre les femmes et les hommes s'élève à 5,7 points de pourcentage dans le concours de Capes d'histoire et à -1,4 point de pourcentage pour le concours de Caplp d'économie et gestion. Ces écarts sont non significatifs dans les concours de Capes de mathématiques et de Caplp d'anglais.

⁷ Les notes moyennes obtenues par les candidats ont été transformées de sorte que chacune des distributions ait une moyenne nulle et un écart-type égale à un

Les femmes ont également tendance à être mieux notées dans le concours de Capes d'histoire et géographie alors qu'elles le sont moins dans le concours de Capes de mathématiques. En revanche, on n'observe pas de différence significative femme-homme sur la note moyenne d'admissibilité dans les concours de Caplp d'économie et gestion et d'anglais.

Par ailleurs, les écarts de probabilité et de notes d'admission sont significativement positifs pour les concours de Capes de mathématiques et de Caplp d'économie et gestion, négatifs pour le Capes d'histoire et géographie, et non significatifs pour le concours de Caplp d'anglais.

Ainsi, on observe une sensibilité des notes moyennes des épreuves d'admission au sexe des candidats et un biais évaluatif, mais les résultats sont de sens opposé à celui qui caractérise les notes moyennes aux épreuves d'admissibilité. Pénalisées à l'écrit, les femmes sont avantagées à l'oral dans le concours de Capes de mathématiques. Les notes orales enregistrent un gain de 23,6% d'un écart-type pour les femmes. Pour le concours de Caplp d'économie et gestion, l'écart de notes moyennes femme-homme est positif mais non significatif à l'écrit alors qu'à l'oral, cet écart est significativement positif. Pour ces deux concours, il existe un biais évaluatif positif associé à la rupture d'anonymat des épreuves orales, qui compense en partie les inégalités générées dans les épreuves anonymes.

Tableau 3.3 : Inégalités d'accès aux concours de 2012 à 2015, critère du sexe : femme (référence: homme)

| | Probabilité d'admissibilité | Note d'admissibilité | Probabilité d'admission | Note d'admissibilité Si présence à la phase d'admission | Note d'admission | Ecart de notes admission - admissibilité |
|-----------------------------------|-----------------------------|----------------------|-------------------------|---|--------------------|--|
| Capes de mathématiques | -0.013 (0.018) | -0.158* (0.054) | 0.068** (0.027) | -0.175** (0.030) | 0.236** (0.063) | 0.411** (0.035) |
| Capes d'histoire et de géographie | 0.057*** (0.011) | 0.081* (0.028) | -0.022** (0.009) | -0.039 (0.034) | -0.056* (0.030) | -0.017 (0.017) |
| Caplp d'économie et de gestion | -0.014* (0.007) | 0.041 (0.030) | 0.104*** (0.028) | 0.042 (0.025) | 0.243** (0.069) | 0.201** (0.047) |
| Caplp d'anglais | 0.023 (0.030) | 0.068 (0.062) | -0.018 (0.048) | -0.024 (0.039) | -0.026 (0.089) | -0.002 (0.093) |

Note : ces statistiques sont des effets marginaux moyens. Les écarts-types sont reportés entre parenthèses. *, **, *** signifient respectivement que les effets marginaux sont significatifs à 10%, 5% et 1%.

Les résultats reportés dans le tableau 3.4 expriment les différences de notes ou de probabilité de réussite aux épreuves entre les candidats habitant Paris et les candidats habitant hors Paris dans une ville où moins d'un quart de la population habite en Zus. Ils montrent que le fait

d'habiter Paris augmente la probabilité de réussir les épreuves d'admissibilité et d'admission ainsi que les notes moyennes obtenues à ces épreuves dans le concours de Capes d'histoire et géographie. La situation est différente dans le concours de Caplp d'anglais où les candidats parisiens réussissent moins bien les épreuves écrites que les candidats non parisiens habitant dans une ville où moins d'un quart de la population habite en Zus ou encore dans le concours de Caplp d'économie et gestion où leur probabilité d'être admis est significativement inférieure à celle de leurs homologues non parisiens habitant dans une ville où moins d'un quart de la population habite en Zus. Par ailleurs, on observe que le Capes de mathématiques est le seul concours où l'on trouve un biais évaluatif négatif en défaveur des parisiens. L'écart de notes moyennes parisiennes-non parisiens habitant hors Zus de +25% entre l'oral et l'écrit est significativement négatif.

Tableau 3.4 : Inégalités d'accès aux concours de 2012 à 2015, critère du lieu de résidence : Paris (référence : Hors Paris hors villes avec faible emprise ZUS)

| | Probabilité d'admissibilité | Note d'admissibilité | Probabilité d'admission | Note d'admissibilité Si présence à la phase d'admission | Note d'admission | Écart de notes admission - admissibilité |
|-----------------------------------|-----------------------------|----------------------|-------------------------|---|--------------------|--|
| Capes de mathématiques | -0.002 (0.025) | 0.175 (0.105) | -0.031 (0.040) | 0.221* (0.082) | -0.026 (0.011) | -0.247** (0.055) |
| Capes d'histoire et de géographie | 0.153*** (0.015) | 0.337** (0.053) | 0.093*** (0.010) | 0.153* (0.051) | 0.208** (0.039) | 0.055 (0.065) |
| Caplp d'économie et de gestion | -0.036 (0.050) | 0.042 (0.110) | -0.069** (0.023) | 0.117 (0.182) | -0.010 (0.115) | -0.127 (0.130) |
| Caplp d'anglais | -0.103*** (0.024) | -0.173 (0.093) | 0.031 (0.026) | 0.187 (0.137) | -0.035 (0.052) | -0.222 (0.163) |

Note : ces statistiques sont des effets marginaux moyens. Les écarts-types sont reportés entre parenthèses. *, **, *** signifient respectivement que les effets marginaux sont significatifs à 10%, 5% et 1%.

Dans le tableau 3.5, nous montrons que les candidats habitant dans une ville à forte emprise Zus ont des chances d'admissibilité inférieures de 2,2 et de 3,3 points de pourcentage à leurs homologues non parisiens habitant dans une ville où moins d'un quart de la population habite en Zus, respectivement dans les concours externes de Capes de mathématiques et de Capes d'histoire et géographie. En moyenne, leurs notes à l'écrit sont inférieures de presque d'un écart-type dans le Capes de mathématiques. Dans ce même concours, une fois admissibles, ils ont des chances d'admission inférieures de 4,3 points de pourcentage et une note moyenne inférieure de 14,3 % d'un écart-type. En revanche, leur probabilité d'admission et leurs notes moyennes d'admission ne sont significativement différentes de celles de leurs homologues dans les autres concours. L'écart entre la note d'oral et la note d'écrit des candidats

admissibles est tendancielleme nt négatif dans le concours de Capes de mathématiques, ce qui suggère la présence d'un biais évaluatif de la part du jury en leur défaveur. Cet écart est non significatif pour les autres concours, la révélation d'un lieu de résidence en Zus à l'oral ne génère pas de biais évaluatifs positifs ou négatifs des jurys dans ces concours.

Tableau 3.5 : Inégalités d'accès aux concours de 2012 à 2015, critère du lieu de résidence : Zus+25% : (référence : Hors Paris hors villes avec faible emprise ZUS)

| | Probabilité d'admissibilité | Note d'admissibilité | Probabilité d'admission | Note d'admissibilité Si présence à l'admission | Note d'admission | Ecart de notes admission - admissibilité |
|-----------------------------------|-----------------------------|----------------------|-------------------------|--|----------------------|--|
| Capes de mathématiques | -0.022** (0.008) | -0.098** (0.021) | -0.043*** (0.013) | -0.050 (0.045) | -0.143*** (0.014) | -0.093* (0.033) |
| Capes d'histoire et de géographie | -0.033*** (0.007) | -0.082 (0.043) | 0.001 (0.025) | -0.028 (0.037) | 0.030 (0.013) | 0.058 (0.033) |
| Caplp d'économie et de gestion | -0.009 (0.032) | -0.126* (0.043) | -0.053 (0.034) | -0.098 (0.086) | -0.056 (0.063) | 0.042 (0.125) |
| Caplp d'anglais | 0.027 (0.027) | 0.008 (0.064) | -0.053 (0.054) | -0.001 (0.030) | -0.218 (0.116) | -0.217 (0.098) |

Note : ces statistiques sont des effets marginaux moyens. Les écarts-types sont reportés entre parenthèses. *, **, *** signifient respectivement que les effets marginaux sont significatifs à 10%, 5% et 1%.

IV- Stratégie d'estimation de l'impact de la réforme des épreuves de concours

Notre objectif est de déterminer l'impact de changements dans le contenu des épreuves suite à la réforme de professionnalisation des concours sur les inégalités d'accès et biais évaluatifs des jurys liés au sexe (homme/femme) et au lieu de résidence (réside à Paris/réside hors Paris dans une ville avec plus de 25% de la population en ZUS/réside hors Paris dans une ville avec moins de 25% de la population en ZUS).

Afin de déterminer l'effet des changements suite à la réforme sur la probabilité d'admissibilité et sur la probabilité d'admission des candidats, nous déterminons d'abord l'effet des critères des caractéristiques considérés sur leurs chances de succès dans les épreuves écrites et orales. Pour cela, nous estimons deux modèles probit qui expliquent respectivement la probabilité de réussite des candidats ayant participé à la totalité des épreuves écrites et celle des candidats ayant participé à la totalité des épreuves orales. Dans chaque modèle, nous estimons le différentiel de probabilité avant (sessions 2012 et 2013) et après (sessions 2014 et 2015). Nous obtenons ainsi une estimation de la différence dans les probabilités d'admissibilité et d'admission pour chaque critère (C_i) avant et après la réforme. La différence de ces coefficients estimés nous donne l'effet de la réforme sur les chances de succès aux épreuves écrites et orales. Nous contrôlons ces effets par des variables (X_i) qui sont susceptibles

d'influencer les notes et les probabilités d'admissibilité et d'admission: l'âge du candidat, son lieu de résidence, son niveau de diplôme, sa situation professionnelle au moment du concours, l'année du concours.

Ensuite, pour évaluer l'effet des changements sur la note moyenne obtenue à l'écrit et celle obtenue à l'oral, nous analysons d'abord l'influence des critères d'inégalité sur ces notes moyennes avant (N_{i0}^e aux épreuves écrites et N_{i0}^o aux épreuves orales) et après la réforme (N_{i1}^e aux épreuves écrites et N_{i1}^o aux épreuves orales) et le cas échéant estimer le différentiel de notes moyennes après-avant ($N_{i1}^e - N_{i0}^e$ et $N_{i1}^o - N_{i0}^o$). Nos estimations tiennent compte des différences de caractéristiques individuelles (X_i) et d'aptitudes inobservées (θ_{i0}^e) telles que la capacité à gérer ses émotions, la puissance de travail, entre candidats. (C_i) symbolise le critère d'inégalité que l'on souhaite tester :le genre (0 si l'individu concerné est un homme, 1 si l'individu concerné est une femme, et 2 si le sexe de l'individu est inconnu) et le lieu de résidence (0 s'il n'habite pas Paris mais habite dans une commune où moins de 25% de la population vit en Zus, 1 s'il habite à Paris, 2 s'il n'habite pas Paris mais habite dans une commune où 25% et plus de la population vivent en Zus).

Les notes moyennes et les différences de notes moyennes avant et après les changements suite à la réforme peuvent être modélisées comme suit :

$$\text{à l'écrit avant les changements: } N_{i0}^e = \alpha_0^e + \beta_0^e C_i + \gamma_0^e X_i + \theta_{i0}^e + \epsilon_{i0}^e$$

$$\text{à l'écrit après les changements: } N_{i1}^e = \alpha_1^e + \beta_1^e C_i + \gamma_1^e X_i + \theta_{i1}^e + \epsilon_{i1}^e$$

$$\text{différence: } N_{i1}^e - N_{i0}^e = (\alpha_1^e - \alpha_0^e) + (\beta_1^e - \beta_0^e) C_i + (\gamma_1^e - \gamma_0^e) X_i + (\theta_{i1}^e - \theta_{i0}^e) + (\epsilon_{i1}^e - \epsilon_{i0}^e)$$

$$\text{à l'oral avant les changements: } N_{i0}^o = \alpha_0^o + \beta_0^o C_i + \gamma_0^o X_i + \theta_{i0}^o + \epsilon_{i0}^o$$

$$\text{à l'oral après les changements: } N_{i1}^o = \alpha_1^o + \beta_1^o C_i + \gamma_1^o X_i + \theta_{i1}^o + \epsilon_{i1}^o$$

$$\text{différence: } N_{i1}^o - N_{i0}^o = (\alpha_1^o - \alpha_0^o) + (\beta_1^o - \beta_0^o) C_i + (\gamma_1^o - \gamma_0^o) X_i + (\theta_{i1}^o - \theta_{i0}^o) + (\epsilon_{i1}^o - \epsilon_{i0}^o)$$

Pour évaluer l'évolution des possibles biais évaluatifs liés au fait que les caractéristiques individuelles des candidats sont révélées au jury à l'occasion des épreuves orales, nous comparons les notes à l'oral et celles à l'écrit pour les candidats ayant passé l'ensemble des épreuves écrites et orales. Heckman et Kautz (2012) et Borghans et al. (2015) ont montré que

les scores de réussite à des épreuves de type académique tendent à mesurer le même éventail de compétences, aussi bien cognitives que non-cognitives. Si l'on suppose que ce sont les mêmes aptitudes qui sont évaluées dans les épreuves écrites et orales et que le jury les valorise de la même manière dans les deux cadres d'épreuves ; et même temps que l'on observe que les candidats d'un groupe sociodémographique gagnent ou perdent systématiquement des points aux épreuves orales comparées aux épreuves écrites, alors il est vraisemblable que les évaluations du jury sont biaisées en faveur ou en défaveur de ces candidats : un tel biais d'appréciation ou biais évaluatif révèle des pratiques discriminatoires. On peut penser que cette représentation d'une évaluation des mêmes compétences ou des compétences fortement corrélées entre l'écrit et l'oral est valable pour les concours classiques, construits en référence au modèle scolaire. La professionnalisation des épreuves pourrait faire évoluer cette donne. Le développement de questions plus orientées sur les enjeux professionnels dans un cadre classique de concours ou le changement de barème des épreuves sont-ils des changements suffisants pour que le modèle de formation des notes aux épreuves anonymes et non anonyme se différencie réellement ?

Pour évaluer l'effet des changements sur les potentiels biais évaluatifs des jurys, nous estimons d'abord l'influence des différents critères sur la différence entre la note moyenne obtenue à l'oral et celle obtenue à l'écrit, séparément avant et après la réforme. Ceci permet d'éliminer l'effet de toutes les caractéristiques observées des candidats affectant à la fois les notes moyennes obtenues à l'écrit et à l'oral dès lors que ces caractéristiques sont valorisées de manière similaires lors des deux types d'épreuves et que les épreuves orales sanctionnent les mêmes compétences que les épreuves écrites (les aptitudes candidats spécifiquement valorisées lors des épreuves orales ne soient pas corrélées au critère de leur groupe d'appartenance. Ensuite, l'effet de la réforme sur les biais évaluatifs est obtenu en estimant le différentiel des différences de notes moyennes avant-après la réforme.

$$\begin{aligned}
 (N_{i1}^o - N_{i0}^o) - (N_{i1}^e - N_{i0}^e) &= [(\alpha_1^o - \alpha_0^o) - (\alpha_1^e - \alpha_0^e)] + [(\beta_1^o - \beta_0^o) - (\beta_1^e - \beta_0^e)]C_i \\
 &+ [(\gamma_1^o - \gamma_0^o) - (\gamma_1^e - \gamma_0^e)]X_i + [(\theta_{i1}^o - \theta_{i0}^o) - (\theta_{i1}^e - \theta_{i0}^e)] + [(\epsilon_{i1}^o - \epsilon_{i0}^o) \\
 &- (\epsilon_{i1}^e - \epsilon_{i0}^e)]
 \end{aligned}$$

Cela revient à écrire :

$$\begin{aligned}
& (N_{i1}^o - N_{i1}^e) - (N_{i0}^o - N_{i0}^e) \\
& = [(\alpha_1^o - \alpha_1^e) - (\alpha_0^o - \alpha_0^e)] + [(\beta_1^o - \beta_1^e) - (\beta_0^o - \beta_0^e)]G_i \\
& + [(\gamma_1^o - \gamma_1^e) - (\gamma_0^o - \gamma_0^e)]X_i + [(\theta_{i1}^o - \theta_{i1}^e) - (\theta_{i0}^o - \theta_{i0}^e)] + [(\epsilon_{i1}^o - \epsilon_{i1}^e) \\
& - (\epsilon_{i0}^o - \epsilon_{i0}^e)]
\end{aligned}$$

Les coefficients $(\beta_0^o - \beta_0^e)$ et $(\beta_1^o - \beta_1^e)$ correspondent respectivement à des biais évaluatifs des jurys, avant et après la réforme, envers les candidats du groupe présentant le caractère du critère considéré. Leur différence $[(\beta_1^o - \beta_0^o) - (\beta_1^e - \beta_0^e)]$ correspond alors à l'évolution du biais évaluatif du jury suite à la réforme de 2014.

Nous rappelons que les concours rénovés sont mis en œuvre en référence à une maquette des concours définie par l'arrêté du 1er juillet 2013 paru au JO du 18 juillet 2013. Cette maquette contient des aptitudes professionnelles évaluables en situation de concours. Pour évaluer les candidats aux épreuves orales, les jurys se basent sur les items de ce référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation. Quatorze compétences communes à tous les personnels d'éducation et cinq compétences (P.1 à P.5) communes à tous les professeurs sont définies par cet arrêté. A titre d'exemple, on peut citer la compétence P.3 (« construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves ») et la compétence P.5 (« Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves »).

Toutefois, l'évaluation de ces compétences présente des difficultés. Par exemple, une bonne évaluation de la compétence P.3 suppose que le candidat est devant ses élèves. Or toute évaluation de pédagogie réelle est exclue : les élèves ne sont pas présents pendant les épreuves orales. De même, ces compétences évaluées sont en voie d'acquisition puisque les candidats ne disposent pas ou que d'une très mince expérience concrète des situations d'enseignement. Les candidats vont commencer à acquérir une expérience pédagogique pendant leur formation lorsqu'ils seront admis et non pendant le concours. Le recrutement a lieu en cours de formation initiale ; les aptitudes et connaissances professionnelles sont donc appréciées, alors qu'elles sont en cours d'acquisition.

V- Résultats

Les tableaux 3.6, 3.7 et 3.8 présentent les résultats des estimations toutes choses égales par ailleurs des effets de la réforme sur les inégalités d'accès et les biais évaluatifs des jurys pour chaque évaluation de critère discriminant. La synthèse des résultats est présentée dans les tableaux R1, R2 et R3 en annexes.

V-1. Le critère du sexe : femme vs homme

L'analyse de l'évolution temporelle des inégalités d'accès, des notes moyennes, et des biais évaluatifs selon le sexe montre soit un renforcement soit une détérioration soit aucun changement de la situation des femmes selon le concours.

Pour le concours du Capes de mathématiques, entre 2012 et 2013, les femmes avaient moins de chances de réussir les épreuves d'admissibilité, associées avec des notes plus faibles. Une fois admissible, leurs chances de réussite aux épreuves d'admission deviennent supérieures à celles des hommes, associées à des notes plus élevées. Entre 2014 et 2015, la situation des femmes s'est détériorée. Leurs chances de passer les épreuves d'admissibilité et leurs notes moyennes obtenues dans ces épreuves deviennent encore plus inférieures à celles des hommes. Leur probabilité d'admission aux épreuves orales et leurs notes moyennes associées à ces épreuves sont également devenues plus faibles. La réforme de professionnalisation a renforcé les inégalités d'accès au concours et les écarts de notes à l'écrit et à l'oral au détriment des femmes. Le biais évaluatif observé sur la période 2012-2013 connaît une baisse significative sur la période 2014-2015. La réforme aurait réduit le biais d'évaluation du jury en faveur des femmes de 7,6 % d'un écart-type dans le concours de Capes de mathématiques.

Également pour le concours du Caplp d'économie et gestion, on constate une baisse significative du biais évaluatif positif du jury de 20,9% d'un écart-type entre les deux périodes. Dans ce concours, en plus d'avoir des chances plus élevées que les hommes de réussir les épreuves écrites et orales, associées à des notes plus élevées, les femmes étaient avantagées par le jury sur la période 2012-2013. Sur la période 2014-2015, les différences de chances de réussite et de notes moyennes aux épreuves écrites et orales ne sont pas significatives. On observe cependant une baisse tendancielle significative de la probabilité d'être admissibles des femmes par rapport aux hommes de 2,2 points de pourcentage et de leurs notes moyennes obtenues aux épreuves orales de 18,8% d'un écart-type.

Concernant le concours du Capes d'histoire et géographie, sur la première période, les femmes ont en moyenne significativement des notes plus élevées aux épreuves écrites, mais ont des chances plus faibles de réussir les épreuves orales, ce qui s'explique par le fait qu'elles ont des notes plus faibles à ces épreuves orales. Sur la seconde période, leurs chances d'être admissible deviennent significativement supérieures à celles des hommes, et on observe toujours des chances plus faibles de réussir les épreuves orales, associées à des notes moyennes plus faibles. Cependant, les différences de coefficients entre les deux périodes ne sont pas statistiquement significatives.

S'agissant du concours du Caplp d'anglais, on observe en moyenne des notes plus faibles des femmes admissibles aux épreuves écrites et orales sur la première période. Sur la deuxième période, les femmes connaissent une probabilité plus élevée que les hommes d'être admissible. Elles ont également tendance à être moins bien notées, sur cette période, une fois que les épreuves ne sont plus anonymes. Ce biais d'évaluation négatif en défaveur des femmes, apparu sur la période 2014-2015, a tendanciellement augmenté de 15,5% d'un écart-type entre les deux périodes, même si leurs notes obtenues aux épreuves écrites ont significativement augmenté entre les deux périodes.

Tableau 3.6 : Réforme des concours (après 2014), critère du sexe : femme (référence : homme)

| | | Probabilité d'admissibilité | Note d'admissibilité | Probabilité d'admission | Note d'admissibilité Si présence à l'admission | Note d'admission | Écart de notes admission - admissibilité |
|-----------------------------------|------------------------|-----------------------------|----------------------|-------------------------|--|----------------------|--|
| Capes de mathématiques | 2012-2013 | -0.029**** (0.005) | -0.191*** (0.017) | 0.068*** (0.016) | -0.194*** (0.027) | 0.240*** (0.032) | 0.434*** (0.006) |
| | 2014-2015 | -0.070*** (0.005) | -0.316*** (0.026) | 0.007 (0.016) | -0.290*** (0.009) | 0.068*** (0.024) | 0.357*** (0.019) |
| | Différence Après-Avant | -0.041*** (0.005) | -0.124*** (0.023) | -0.061** (0.024) | -0.095*** (0.026) | -0.172*** (0.039) | -0.076*** (0.022) |
| Capes d'histoire et de géographie | 2012-2013 | 0.032 (0.025) | 0.049*** (0.017) | -0.020** (0.008) | -0.032 (0.025) | -0.064*** (0.008) | -0.032 (0.029) |
| | 2014-2015 | 0.040*** (0.012) | 0.053 (0.048) | -0.031** (0.015) | -0.051 (0.045) | -0.072** (0.030) | -0.021 (0.014) |
| | Différence Après-Avant | 0.008 (0.026) | 0.004 (0.042) | -0.011 (0.015) | -0.018 (0.046) | -0.007 (0.026) | 0.011 (0.034) |
| Caplp d'économie et gestion | 2012-2013 | 0.022* (0.013) | 0.073*** (0.009) | 0.133*** (0.028) | 0.039 (0.046) | 0.291*** (0.076) | 0.251*** (0.037) |
| | 2014-2015 | 0.000 (0.001) | 0.039 (0.036) | 0.058 (0.041) | 0.060 (0.039) | 0.103 (0.093) | 0.042 (0.063) |
| | Différence Après-Avant | -0.022* (0.012) | -0.034 (0.033) | -0.075 (0.046) | 0.021 (0.054) | -0.188* (0.113) | -0.209*** (0.064) |
| Caplp d'anglais | 2012-2013 | -0.010 (0.061) | -0.060 (0.065) | -0.022 (0.032) | -0.106** (0.050) | -0.057** (0.025) | 0.049 (0.063) |
| | 2014-2015 | 0.035*** (0.008) | 0.099 (0.0795) | -0.046 (0.052) | 0.029 (0.097) | -0.077 (0.078) | -0.106* (0.054) |
| | Différence Après-Avant | 0.045 (0.057) | 0.159** (0.076) | -0.024 (0.043) | 0.135 (0.109) | -0.020 (0.054) | -0.155* (0.079) |

Note : ces statistiques sont des effets marginaux moyens. Les écarts-types sont reportés entre parenthèses. *, **, **** signifient respectivement que les effets marginaux sont significatifs à 10%, 5% et 1%.

V-2. Le critère du lieu de résidence: Habiter à Paris vs habiter dans une autre ville que Paris et hors Zus

Les candidats participant aux concours déclarent leur lieu de résidence. Nous pouvons alors évaluer si le fait de résider à Paris influe sur la réussite aux différentes épreuves. Le tableau 3.7 reporte les résultats de l'évolution temporelle des inégalités d'accès, des notes moyennes, et des biais évaluatifs dans chaque concours selon le fait que le candidat habite à Paris par rapport à son homologue qui habite hors Paris hors Zus.

Pour le concours du Capes de mathématiques, nous observons que les candidats parisiens ont en moyenne des notes plus élevées aux épreuves d'admissibilité écrites, sur chacune des deux périodes (2012-2013 et 2014-2015). Cependant, l'écart de notes moyennes obtenues à ces épreuves entre ces deux périodes est significativement positif pour les parisiens ayant réussi ces épreuves écrites. Pour ces candidats, on note alors une amélioration significative de leurs notes moyennes après 2013. On peut également noter une amélioration significative après 2013 de la probabilité de réussir les épreuves d'admission ainsi leurs notes moyennes associées à ces épreuves orales pour les parisiens. Enfin, on note pour ce concours un fort biais évaluatif de la part du jury au détriment des candidats parisiens, quelle que soit la période considérée. Cependant, la différence entre les deux périodes n'est pas statistiquement significative.

Dans le concours du Capes d'histoire et géographie, les candidats parisiens ont des chances supérieures de réussir les épreuves écrites et les épreuves orales, sur chacune des deux périodes. Cet avantage s'explique par le fait que leurs notes moyennes obtenues aux épreuves écrites et aux épreuves orales sont plus élevées que celles de la population de référence. Entre les deux périodes, on peut noter une amélioration significative de leur probabilité de réussir les épreuves écrites, associées à une amélioration de leurs notes moyennes obtenues à ces épreuves. En revanche, même si leur avantage de réussir les épreuves d'admission est plus élevé, avec aussi des notes en moyenne plus élevées, sur la seconde période, les écarts de probabilité d'admission et de notes moyennes à l'admission entre les deux périodes ne sont pas statistiquement significatifs. Ces candidats ne bénéficient pas d'une amélioration dans le temps de leurs performances aux épreuves orales d'admission. L'analyse de l'évolution du biais d'évaluation montre que les candidats parisiens, qui sont favorisés à l'oral sur la période 2012-2013, connaissent un biais négatif non significatif sur la période 2014-2015. Cette évolution aurait donc contribué à faire disparaître un biais d'évaluation en faveur des

candidats parisiens. Les candidats non parisiens et hors Zus ont davantage de chances de réussir ce concours.

Concernant le concours du Caplp d'économie et gestion, même si les candidats parisiens ont tendanciellement moins de chances de réussir les épreuves d'admissibilité sur la période 2014-2015, l'écart de chances avec la période 2012-2013 n'est pas statistiquement significatif. Il en est de même pour leur probabilité d'admission qui est significativement inférieure que sur la période 2012-2013. En revanche, leurs notes moyennes obtenues aux épreuves écrites parmi les candidats admissibles sont significativement supérieures sur la première période et significativement inférieures sur la seconde période. L'écart de notes entre les deux périodes pour ces candidats est significativement négatif, suggérant ainsi une détérioration significative après 2013 de la note moyenne aux épreuves écrites pour les candidats admissibles. A l'inverse du concours externe du Capes de d'histoire et géographie, les candidats parisiens connaissent un biais d'évaluation négatif de la part du jury sur la période 2012-2013, qui disparaît sur la période 2014-2015. L'écart de notes moyennes obtenues entre l'oral et l'écrit est significativement positif au seuil de 10%. Cette évolution a tendance à faire disparaître un biais d'évaluation en défaveur des candidats parisiens et qui augmente leur accès à ce concours.

Quant au concours externe du Caplp d'anglais, on note une probabilité de réussir les épreuves d'admissibilité plus faible pour les candidats parisiens sur la première période. Ce résultat s'explique par le fait qu'ils ont des notes en moyennes plus faibles que leurs homologues non parisiens résidant hors Zus sur cette période. Cependant, malgré la non significativité des écarts de chances de réussite et de notes obtenues aux épreuves écrites par rapport à leurs homologues sur la deuxième période, on note une évolution positive de leurs notes moyennes obtenues après 2013. Cependant, si l'on considère que les candidats admissibles, l'écart de notes moyennes obtenues aux épreuves écrites sur les deux périodes n'est statistiquement significatif, même s'ils étaient avantagés sur la période 2012-2013. En outre, même si les candidats parisiens ont des chances supérieures et des notes plus élevées aux épreuves orales d'admission sur chacune des deux périodes, les écarts ne sont pas statistiquement significatifs entre les deux périodes étudiées. De plus, il n'a aucune différence significative entre les notes obtenues à l'oral et à l'écrit, ni sur aucune des deux périodes, ni entre les deux périodes. Il n'existe pas de biais évaluatif du jury vis-à-vis des candidats parisiens dans ce concours.

Tableau 3.7 : Réforme des concours (après 2014), critère du lieu de résidence : Paris
(référence : hors Paris et hors villes avec forte emprise Zus)

| | | Probabilité d'admissibilité | Note d'admissibilité | Probabilité d'admission | Note d'admissibilité Si présence à la phase d'admission | Note d'admission | Écart de notes admission - admissibilité |
|--------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------|----------------------------|--|---------------------|---|
| Capes de mathématiques | 2012-2013 | 0.022 (0.014) | 0.168*** (0.024) | -0.028 (0.029) | 0.161*** (0.035) | -0.084 (0.078) | -0.245*** (0.043) |
| | 2014-2015 | 0.020 (0.023) | 0.305** (0.126) | 0.063*** (0.021) | 0.351*** (0.071) | 0.172** (0.084) | -0.180*** (0.015) |
| | Différence Après- Avant | -0.002 (0.030) | 0.137 (0.131) | 0.091** (0.036) | 0.191** (0.079) | 0.256** (0.116) | 0.0651 (0.048) |
| Capes d'histoire et géographie | 2012-2013 | 0.114*** (0.012) | 0.215*** (0.021) | 0.085*** (0.008) | 0.068*** (0.006) | 0.200*** (0.039) | 0.132*** (0.045) |
| | 2014-2015 | 0.161*** (0.011) | 0.399*** (0.031) | 0.111*** (0.016) | 0.251*** (0.020) | 0.225*** (0.069) | -0.027 (0.088) |
| | Différence Après- Avant | 0.046** (0.018) | 0.183*** (0.041) | 0.026 (0.019) | 0.183*** (0.021) | 0.025 (0.075) | -0.158* (0.096) |
| Caplp d'économie et de gestion | 2012-2013 | -0.005 (0.085) | -0.065 (0.201) | -0.049** (0.022) | 0.100*** (0.023) | -0.031 (0.097) | -0.131* (0.077) |
| | 2014-2015 | -0.049* (0.027) | 0.041 (0.122) | -0.042 (0.046) | -0.213** (0.103) | 0.017 (0.281) | 0.230 (0.181) |
| | Différence Après- Avant | -0.043 (0.086) | 0.107 (0.232) | 0.007 (0.056) | -0.313*** (0.103) | 0.047 (0.307) | 0.361* (0.205) |
| Caplp d'anglais | 2012-2013 | -0.051*** (0.006) | -0.136** (0.058) | 0.121*** (0.029) | 0.191*** (0.072) | 0.142* (0.077) | -0.048 (0.148) |
| | 2014-2015 | -0.032 (0.035) | 0.075 (0.080) | 0.113** (0.046) | 0.318 (0.270) | 0.179*** (0.021) | -0.139 (0.273) |
| | Différence Après- Avant | 0.019 (0.034) | 0.212** (0.104) | -0.008 (0.059) | 0.128 (0.271) | 0.036 (0.083) | -0.091 (0.298) |

Note : ces statistiques sont des effets marginaux moyens. Les écarts-types sont reportés entre parenthèses. *, **, *** signifient respectivement que les effets marginaux sont significatifs à 10%, 5% et 1%.

V-3. Le critère du lieu de résidence : Habiter dans une ville à forte emprise Zus vs habiter dans une autre ville que Paris et hors Zus

Le tableau 3.8 analyse l'évolution de l'effet du fait d'habiter dans une commune hors à forte emprise Zus comparativement au fait d'habiter dans une commune hors à faible emprise Zus sur la probabilité et la note d'admissibilité, sur la probabilité et la note d'admission ainsi que sur l'écart de notes moyennes entre l'oral et l'écrit.

D'abord, dans le concours du Capes de mathématiques, les candidats non parisiens résidant dans une commune à forte emprise Zus ont des chances de succès et des notes d'admissibilité inférieures aux celles des candidats non parisiens résidant dans une commune à faible emprise Zus à partir de 2014. Ce désavantage sur leur note moyenne obtenue aux épreuves écrites a

augmenté au cours de la période sans que cela ne modifie l'évolution de leur probabilité d'admissibilité. En considérant uniquement les candidats admissibles, on note également que ceux qui résident dans une commune à forte emprise Zus sont défavorisés, quelle que soit la période étudiée. Mais cet écart désavantageux n'a pas évolué au cours du temps. Ensuite, dans ce même concours, leur plus faible probabilité d'être admis a augmenté. Enfin, on ne trouve pas d'évolution significative sur l'écart de notes moyennes entre l'oral et l'écrit, même si le biais évaluatif du jury est significativement négatif sur la période 2012-2013 et négatif mais non significatif sur la période 2014-2015.

Dans le concours du Capes d'histoire et géographie, les candidats non parisiens résidant dans une commune à forte emprise Zus ont une probabilité d'être admissible moins élevée et des notes moyennes d'admission plus élevées, sur chacune des deux périodes étudiées. Toutefois, l'évolution de ces variables n'est pas significativement différente de 0. Seul le biais évaluatif du jury en faveur de ces candidats a évolué de façon significative. Les candidats non parisiens résidant dans une commune à forte emprise Zus ne bénéficient d'un biais d'évaluation favorable des membres du jury à l'oral qu'à partir de 2014.

Concernant le concours du Caplp d'économie et gestion, le seul changement significatif observé concerne la note d'admissibilité. Pour ce concours, la plus faible note moyenne obtenues aux épreuves écrites des candidats non parisiens résidant dans une commune à forte emprise Zus s'est creusée.

Pour le concours du Caplp d'anglais, aucun changement significatif n'est survenu. À partir de 2014, les candidats non parisiens résidant dans une commune à forte emprise Zus ont de plus grandes chances de réussir les épreuves écrites d'admissibilité et n'obtiennent plus une note moyenne aux épreuves d'admission inférieure à celle candidats non parisiens résidant dans une commune à faible emprise Zus et un biais évaluatif des membres du jury en leur défaveur. Cela a tendance à réduire leur note moyenne d'admission ainsi que l'écart de notes moyennes entre l'oral et l'écrit à partir de 2014; mais ces réductions ne sont pas statistiquement significatives.

Tableau 3.8: Réforme des concours (après 2014), critère du lieu de résidence : Zus +25%
(référence : hors Paris hors villes avec forte emprise Zus)

| | | Probabilité d'admissibilité | Note d'admissibilité | Probabilité d'admission | Note d'admissibilité Si présence à la phase d'admission | Note d'admission | Écart de notes admission - admissibilité |
|--------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------|----------------------------|--|----------------------|---|
| Capes de mathématiques | 2012-2013 | -0.008 (0.009) | -0.023 (0.015) | -0.054*** (0.003) | -0.006 (0.035) | -0.103*** (0.012) | -0.096*** (0.023) |
| | 2014-2015 | -0.018*** (0.003) | -0.113*** (0.026) | -0.009 (0.008) | -0.052 (0.097) | -0.115*** (0.018) | -0.063 (0.079) |
| | Différence Après- Avant | -0.010 (0.008) | -0.090*** (0.033) | 0.045*** (0.007) | -0.045 (0.101) | -0.012 (0.019) | 0.033 (0.083) |
| Capes d'histoire et géographie | 2012-2013 | -0.038*** (0.008) | -0.069*** (0.017) | 0.015 (0.015) | 0.011* (0.006) | 0.029*** (0.007) | 0.018 (0.012) |
| | 2014-2015 | -0.020*** (0.007) | -0.062 (0.070) | -0.014 (0.041) | -0.064 (0.066) | 0.041* (0.025) | 0.105** (0.042) |
| | Différence Après- Avant | 0.018 (0.012) | 0.007 (0.077) | -0.029 (0.047) | -0.075 (0.069) | 0.012 (0.028) | 0.087** (0.043) |
| Caplp d'économie et de gestion | 2012-2013 | -0.028 (0.022) | -0.141*** (0.026) | -0.035 (0.044) | -0.069 (0.059) | 0.030 (0.073) | 0.100 (0.132) |
| | 2014-2015 | -0.062* (0.035) | -0.227*** (0.025) | -0.097*** (0.033) | -0.009 (0.059) | -0.066 (0.100) | -0.056 (0.044) |
| | Différence Après- Avant | -0.034 (0.040) | -0.086** (0.033) | -0.062 (0.057) | 0.060 (0.085) | -0.096 (0.122) | -0.156 (0.141) |
| Caplp d'anglais | 2012-2013 | 0.039 (0.039) | 0.008 (0.095) | 0.033 (0.065) | 0.053 (0.053) | -0.129*** (0.018) | -0.182*** (0.069) |
| | 2014-2015 | 0.041* (0.022) | 0.055 (0.076) | -0.084 (0.064) | 0.037 (0.049) | -0.152 (0.236) | -0.189 (0.191) |
| | Différence Après- Avant | 0.002 (0.046) | 0.048 (0.129) | -0.117 (0.092) | -0.016 (0.081) | -0.023 (0.225) | -0.007 (0.194) |

Note : ces statistiques sont des effets marginaux moyens. Les écarts-types sont reportés entre parenthèses. *, **, *** signifient respectivement que les effets marginaux sont significatifs à 10%, 5% et 1%.

IV-4. Parmi les épreuves orales, laquelle explique davantage l'évolution du biais d'évaluation des jurys ?

Pour chacun des critères considérés, nous examinons à présent, aux quatre concours étudiés, si ces évolutions de biais d'évaluation de la part du jury à l'oral concernent la première épreuve orale ou la seconde épreuve orale. Nous présentons dans les tableaux 3.9, 3.10, 3.11 et 3.12 en annexes les résultats de cette analyse. Pour chacun des quatre concours étudiés, nous évaluons d'abord l'évolution des différences de notes moyennes pour chacune des deux épreuves orales. Ensuite nous analysons l'évolution des écarts de notes moyennes obtenues

entre la ou les épreuves écrites et chacune des deux épreuves orales permettant d'examiner l'épreuve orale (1 ou 2) qui explique l'évolution du biais d'évaluation du jury.

Dans chacun des concours étudiés, nous comparons chacune des deux épreuves orales par rapport à l'épreuve écrite qui n'a pas changé, et faisons la différence avant et après la réforme. Pour le Capes de mathématiques (Tableaux 3.9a, 3.9b, 3.9c), le Caplp d'économie et gestion (Tableaux 3.11a, 3.11b, 3.11c) et le Caplp d'anglais Tableaux 3.12a, 3.12b, 3.12c), nous comparons chacune des épreuves orales avec la note moyenne obtenue aux deux épreuves écrites. Pour le Capes d'histoire et géographie (Tableaux 3.10a, 3.11b, 3.11c), nous les comparons par rapport à la première épreuve écrite, qui est la seule épreuve écrite qui n'a pas changé après 2013.

Pour le critère du sexe, nous avons déterminé que les femmes perdent leur « avantage » après 2013 dans les concours de Capes de mathématiques et de Caplp d'économie et gestion. En effet, entre les deux périodes, elles connaissent une baisse significative de leurs notes moyennes obtenues à l'oral dans le concours du Capes de mathématiques mais également une baisse significative du biais évaluatif des membres du jury en leur faveur dans les deux concours. Dans le Capes de mathématiques, on constate d'abord que la baisse significative de la note moyenne obtenue à l'oral concerne les deux épreuves orales. De plus, en analysant de façon détaillée l'évolution des écarts de notes moyennes entre l'écrit et le premier oral et entre l'écrit et le second oral, on ne trouve aucune évolution significative concernant ce biais d'évaluation en faveur des femmes. Par contre, dans le concours de Caplp d'économie et gestion, les différences de notes moyennes sont statistiquement significatives pour chacune des deux épreuves orales. Les femmes perdent leur « avantage d'être favorisées » par le jury dans les deux épreuves orales.

Concernant les candidats parisiens, on note une amélioration significative après 2013 de leurs notes moyennes obtenues aux épreuves orales d'admission dans le Capes de mathématiques. Ce résultat s'explique par une amélioration des notes à la première épreuve orale. Dans ce même concours, la différence de biais évaluatif du jury entre les deux périodes n'est pas statistiquement significative : les changements dans les épreuves n'influencent pas l'évaluation des candidats par le jury. Par contre, l'analyse plus fine, au niveau de chaque épreuve orale montre que ce résultat est vrai que pour la seconde épreuve orale. Pour la première épreuve orale, les notes moyennes obtenues se sont améliorées entre les deux périodes suggérant ainsi une évolution significativement positive du biais évaluatif en

défaveur des candidats parisiens de la part des membres du jury du premier oral. Pour le Capes d'histoire et géographie, la situation est inversée. La détérioration du biais évaluatif du jury en faveur des candidats parisiens s'explique par la détérioration significative de ce biais par le jury du premier oral.

Enfin, nous avons vu que seul le biais évaluatif du jury en faveur des candidats non parisiens résidant dans une commune à forte emprise Zus a évolué de façon significative dans le concours du Capes d'histoire et géographie. Ils ne bénéficient d'un biais d'évaluation favorable des membres du jury à l'oral qu'à partir de 2014. Cependant l'analyse de l'évolution des inégalités de notes moyennes obtenues sur chacune des deux épreuves orales, et du biais évaluatif des jurys pour ces candidats, ne montre aucun résultat statistiquement significatif, ni dans ce concours, ni dans les trois autres. On ne sait pas laquelle parmi les deux épreuves orales explique l'amélioration du biais d'évaluation après les changements de 2014 dans le concours du Capes d'histoire et géographie.

VI- Conclusion

L'exploitation de données individuelles de gestion des candidatures issues de quatre concours externes du ministère de l'Éducation Nationale révèle des inégalités d'accès et des biais évaluatifs des jurys liées au sexe et au lieu de résidence. Comme l'avaient déjà montré Greenan et al, (2019) en exploitant les mêmes données, les femmes et les candidats qui résident dans une ville à forte emprise Zus ont significativement moins de chances de réussir les épreuves écrites et orales et peuvent être favorisés ou défavorisés à l'oral par les jurys selon le concours considéré.

La réforme de professionnalisation des concours, survenue pour la plupart des concours du ministère de l'Éducation Nationale en 2014, a consisté à modifier le contenu et le barème des épreuves afin d'évaluer les compétences professionnelles et non académiques des candidats, ce qui plaide pour l'égalité des chances des candidats. L'analyse de l'évolution temporelle de ces inégalités d'accès et biais évaluatifs, suite à cette réforme, donne des résultats hétérogènes et spécifiques à chaque concours: Ces changements ont eu des effets positifs, négatifs ou sont restés sans effet sur la situation des candidats.

Par ailleurs, selon le concours considéré, ces changements peuvent concerner davantage l'épreuve de « mise en situation professionnelle » ou l'épreuve « d'analyse de situation professionnelle » ou encore des deux épreuves à la fois.

Toutefois, ces résultats doivent être interprétés avec précaution. Nous avons considéré qu'ils sont liés au changement dans le contenu des épreuves des concours. Il se peut également qu'une partie de ces changements s'explique par le changement dans la répartition des hommes et des femmes qui composent les jurys. Les informations dont nous disposons concernant la composition du jury ne nous permettent pas de mettre en évidence son effet sur les inégalités d'accès et biais évaluatifs des membres des jurys. En effet, les listes des membres des jurys sont fournies sans distinction des épreuves. Nous ne connaissons pas la composition par sexe des jurys aux épreuves d'admission. Or, un traitement différent de la part des membres du jury survient à l'oral, lorsque les caractéristiques individuelles des candidats sont révélées. Une analyse temporelle de l'évolution de ces inégalités d'accès et biais évaluatifs, en tenant compte de la composition par sexe des jurys présents aux épreuves d'admission et éventuellement sur le fait qu'ils aient suivi une sensibilisation sur les discriminations, rendrait nos interprétations plus pertinentes.

VII- Annexes

Tableau 3.1.a : Descriptif complet des épreuves écrites et orales, avant et après la professionnalisation des concours

| | Epreuves d'admissibilité | Epreuves d'admission |
|------------------------|---|---|
| Capes de mathématiques | | |
| Avant 2014 | <p>1. Première composition : Exercice L'épreuve consiste à résoudre des problèmes de mathématiques Durée de l'épreuve : 5h Coefficient : 3</p> <p>2. Deuxième composition : Exercice L'épreuve consiste à résoudre des problèmes de mathématiques Durée de l'épreuve : 5h Coefficient : 3</p> | <p>1. Epreuve de leçon de mathématiques Durée de la préparation : 2h30 Durée de l'épreuve : 1h Coefficient : 3</p> <p>2. Epreuve sur dossier Durée de la préparation : 2h30 Durée de l'épreuve : 1h Coefficient : 3</p> <p>L'épreuve permet au candidat de montrer : – sa culture scientifique et professionnelle 1^{ère} partie : épreuve d'exercices (40min). L'épreuve permet au candidat de montrer : – sa culture mathématique et professionnelle...L'épreuve s'appuie sur un dossier fourni par le jury (20min)...Le dossier comprend des questions permettant d'apprécier la réflexion pédagogique du candidat. ; suivie d'un entretien avec le jury (20min). 2nde partie : interrogation portant sur la compétence « Agir en fonctionnaire de l'Etat et de façon éthique et responsable ». (présentation 10 min, entretien avec le jury 10min) ... La question et le document portent sur les thématiques regroupées autour des connaissances, des capacités et des attitudes définies, pour la compétence désignée ci-dessus, dans le point 3 « les compétences professionnelles des maîtres » de l'annexe de l'arrêté du 19 décembre 2006.</p> |
| 2014 et après | <p>1. Première composition : Exercice L'épreuve consiste à résoudre des problèmes de mathématiques Durée de l'épreuve : 5h Coefficient : 1</p> <p>2. Deuxième composition : Exercice L'épreuve consiste à résoudre des problèmes de mathématiques Durée de l'épreuve : 5h Coefficient : 1</p> | <p>1. Epreuve de mise en situation professionnelle Durée de la préparation : 2h30 Durée de l'épreuve : 1 Coefficient : 2</p> <p>L'épreuve permet d'apprécier la capacité du candidat à maîtriser et organiser des notions sur un thème donné, et à les exposer de façon convaincante.</p> <p>2. Epreuve sur dossier Durée de la préparation : 2h30 Durée de l'épreuve : 1 Coefficient : 2</p> <p>L'épreuve permet d'apprécier la capacité du candidat à engager une réflexion pédagogique pertinente et à communiquer efficacement... Les réponses du candidat aux questions posées dans le dossier permettent d'apprécier ses qualités pédagogiques et sa réflexion didactique. Elles</p> |

| | | |
|--------------------------------|--|---|
| | | <p>concernent l'énoncé de l'exercice, les compétences que celui-ci mobilise, les démarches possibles, les méthodes de résolution ou les éléments d'évaluation. Le candidat doit également proposer des exercices s'inscrivant dans le thème du dossier et visant les objectifs précisés par le jury.</p> <p>L'entretien permet aussi d'évaluer la capacité du candidat à prendre en compte les acquis et les besoins des élèves, à se représenter la diversité des conditions d'exercice de son métier futur, à en connaître de façon réfléchie le contexte dans ses différentes dimensions (classe, équipe éducative, établissement, institution scolaire, société) et les valeurs qui le portent, dont celles de la République.</p> |
| Capes d'histoire et géographie | | |
| Avant 2014 | <p>1. Première composition : Traitement scientifique d'un sujet d'Histoire Durée de l'épreuve : 5h Coefficient : 3</p> <p>2. Deuxième composition: Traitement scientifique d'un sujet de Géographie Durée de l'épreuve : 5h Coefficient : 3</p> | <p>1. Epreuve de leçon d'histoire ou de géographie Durée de la préparation : 3 Durée de l'épreuve : 1 Coefficient : 3</p> <p>2. Epreuve sur dossier Durée de la préparation : 4 Durée de l'épreuve : 1 Coefficient : 3</p> <p>L'épreuve permet au candidat de montrer : – sa culture scientifique et professionnelle.</p> <p>1^{ère} partie : étude de documents (20min) suivie d'un entretien avec le jury (20min) : Cette partie de l'épreuve a une dimension scientifique, épistémologique et didactique.</p> <p>2nde partie : étude d'un document portant sur la compétence « Agir en fonctionnaire de l'Etat et de façon éthique et responsable ». (présentation 10 min, entretien avec le jury 10min) ... La question et le document portent sur les thématiques regroupées autour des connaissances, des capacités et des attitudes définies, pour la compétence désignée ci-dessus, dans le point 3 « les compétences professionnelles des maîtres » de l'annexe de l'arrêté du 19 décembre 2006.</p> |
| 2014 et après | <p>1. Première composition : Traitement scientifique d'un sujet d'Histoire ou de Géographie Durée de l'épreuve : 5h Coefficient : 1</p> <p>2. Deuxième composition: commentaire de documents, qui intègre à parité une dimension professionnalisante. Durée de l'épreuve : 5h Coefficient : 1</p> <p>Analyse critique + Exploitation adaptée à un niveau donné : « Des objectifs de cours sont ainsi proposés, lesquels débouchent sur la présentation des ressources que le candidat estime devoir mobiliser en situation d'enseignement »</p> | <p>1. Epreuve de mise en situation professionnelle Durée de la préparation : 4h Durée de l'épreuve : 1h Coefficient : 2</p> <p>Le candidat construit un projet de séance de cours comprise dans un projet de séquence d'enseignement, sur un sujet proposé par le jury, éventuellement accompagné de documents divers (scientifiques, didactiques, pédagogiques, extraits de manuels, travaux d'élèves). L'exposé du candidat (30min) est suivi d'un entretien avec le jury (30min), au cours duquel le candidat est conduit à justifier ses choix didactiques et pédagogiques.</p> <p>2. Epreuve d'analyse de situation professionnelle Durée de la préparation : 2h Durée de l'épreuve : 1h Coefficient : 2</p> |

| | | |
|----------------------------------|---|--|
| | | <p>L'épreuve prend appui sur un dossier fourni par le jury. Le dossier est constitué de documents scientifiques, didactiques, pédagogiques, d'extraits de manuels, de productions d'élèves, et présente une situation d'enseignement en collège ou en lycée.</p> <p>Le candidat en propose une analyse (30min). Son exposé est suivi d'un entretien avec le jury (30min), au cours duquel il est conduit à justifier ses choix didactiques et pédagogiques.</p> <p>L'entretien permet aussi d'évaluer la capacité du candidat à prendre en compte les acquis et les besoins des élèves, à se représenter la diversité des conditions d'exercice de son métier futur, à en connaître de façon réfléchie le contexte dans ses différentes dimensions (classe, équipe éducative, établissement, institution scolaire, société) et les valeurs qui le portent, dont celles de la République.</p> |
| <p>Caplp économie et gestion</p> | | |
| <p>Avant 2014</p> | <p>1. Première composition : Epreuve d'économie-droit Durée de l'épreuve : 5h Coefficient : 3</p> <p>une note de synthèse à partir d'un dossier documentaire + la présentation de réponses argumentées à une série de questions d'ordre économique ou juridique.</p> <p>2. Deuxième composition : Epreuve de spécialité Durée de l'épreuve : 5h Coefficient : 3</p> | <p>1. Epreuve de leçon Durée de la préparation : 3h Durée de l'épreuve : 1h Coefficient : 3</p> <p>Présentation d'une séquence de formation portant sur les programmes du lycée professionnel.</p> <p>Dans un cadre pédagogique et un contexte d'enseignement donnés, le candidat présente, dans l'option choisie, un projet de séquence pédagogique (leçon, séance de travaux dirigés, organisation et suivi de périodes de formation en milieu professionnel, etc.) La présentation (30min) est suivie d'un entretien avec le jury (30min) au cours duquel le candidat est invité à justifier ses choix d'ordre didactique et pédagogique.</p> <p>2. Epreuve sur dossier Durée de la préparation : 1h30 Durée de l'épreuve : 1h Coefficient : 3</p> <p>L'épreuve permet au candidat de montrer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sa culture scientifique et professionnelle. <p>1^{ère} partie : soutenance de dossier (20min) suivie d'un entretien avec le jury (20min) : L'épreuve permet au candidat de montrer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ses capacités de transposition didactique de situations réelles ; - sa culture technique et professionnelle....L'entretien avec le jury permet d'apprécier les capacités du candidat à analyser un contexte réel d'organisation et à l'adapter dans une perspective didactique. <p>2nde partie : interrogation portant sur la compétence « Agir en fonctionnaire de l'Etat et de façon éthique et responsable ». (présentation 10 min, entretien avec le jury 10min) ... La question et le document portent sur les thématiques regroupées autour des connaissances, des capacités et des attitudes définies, pour la compétence désignée ci-dessus,</p> |

| | | |
|---------------|--|--|
| | | dans le point 3 « les compétences professionnelles des maîtres » de l'annexe de l'arrêté du 19 décembre 2006. |
| 2014 et après | <p>1. Première composition : Epreuve de synthèse Durée de l'épreuve : 5h Coefficient : 1</p> <p>L'épreuve consiste en l'exploitation d'un dossier documentaire relatif à des problématiques professionnelles abordées sous l'angle managérial, juridique et économique. Elle comporte deux parties :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une synthèse argumentée, à partir de la formulation d'une problématique fournie dans le sujet et centrée sur l'exploitation pédagogique d'une thématique professionnelle en rapport avec l'option ; - une série de questions à portée didactique, soit dans le domaine économique, soit dans le domaine juridique. <p>2. Deuxième composition : Epreuve de spécialité Durée de l'épreuve : 5h Coefficient : 1</p> <p>L'épreuve consiste en l'étude de situations d'organisation réelles, en vue de résoudre des problèmes de conception, d'organisation, de réalisation et d'évaluation d'activités professionnelles relevant de l'option correspondante. Elle comporte deux parties :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une résolution de problèmes basée sur des activités professionnelles de référence et l'exploitation des systèmes d'informations liées ; - une question relative à une problématique de professionnalisation dans l'une des situations proposées. | <p>1. Epreuve de mise en situation professionnelle Durée de la préparation : 2h Durée de l'épreuve : 1h Coefficient : 2</p> <p>L'épreuve consiste en une mise en situation associant un contexte d'enseignement (établissement, classe, champ professionnel) et une thématique de professionnalisation dans le but de présenter une réalisation pédagogique précisée par le sujet.</p> <p>2. Epreuve d'entretien à partir d'un dossier Durée de la préparation : 2h Durée de l'épreuve : 1h Coefficient : 2</p> <p>L'épreuve consiste en l'exploitation didactique d'une situation professionnelle réelle, observée ou vécue par le candidat, située dans les champs d'activité correspondant à l'option du concours. Elle prend appui sur un dossier documentaire, d'une dizaine de pages au maximum (hors annexes) produit par le candidat. L'entretien ... permet en outre d'apprécier la capacité du candidat à prendre en compte les acquis et les besoins des élèves, à se représenter la diversité des conditions d'exercice de son métier futur, à en connaître de façon réfléchie le contexte dans ses différentes dimensions (classe, équipe éducative, établissement, institution scolaire, société) et les valeurs qui le portent, dont celles de la République.</p> |
| Caplp anglais | | |
| Avant 2014 | <p>1. Première composition : Anglais : version ou thème au choix du jury et commentaire guidé, en langue étrangère, d'un texte en langue étrangère Durée de l'épreuve : 5h Coefficient : 2</p> <p>2. Deuxième composition : Lettres : commentaire composé d'un texte littéraire, assorti d'une question de réflexion grammaticale portant sur une phrase de ce texte Durée de l'épreuve : 5h Coefficient : 2</p> | <p>1. Epreuve de leçon : Anglais + Lettres Durée de la préparation : 2h30 Durée de l'épreuve : 1h Coefficient : 4</p> <p>2. Epreuve sur dossier Durée de la préparation : 2h Durée de l'épreuve : 1h Coefficient : 4</p> <p>1^{ère} partie : soutenance de dossier (20min) suivie d'un entretien avec le jury (20min) : L'épreuve permet au candidat de montrer : - sa culture disciplinaire et professionnelle</p> |

| | | |
|----------------------|--|---|
| | | <p>2nde partie : interrogation portant sur la compétence « Agir en fonctionnaire de l'Etat et de façon éthique et responsable ». (présentation 10 min, entretien avec le jury 10min) ... La question et le document portent sur les thématiques regroupées autour des connaissances, des capacités et des attitudes définies, pour la compétence désignée ci-dessus, dans le point 3</p> <p>« les compétences professionnelles des maîtres » de l'annexe de l'arrêté du 19 décembre 2006.</p> |
| <p>2014 et après</p> | <p>1. Première composition : Anglais version ou thème au choix du jury et commentaire guidé, en langue étrangère, d'un texte en langue étrangère</p> <p>Durée de l'épreuve : 5h Coefficient : 2</p> <p>2. Deuxième composition : Lettres commentaire composé d'un texte littéraire, assorti d'une question de réflexion grammaticale portant sur une phrase de ce texte</p> <p>Durée de l'épreuve : 5h Coefficient : 2</p> | <p>1. Epreuve de mise en situation professionnelle Durée de la préparation : 4h Durée de l'épreuve : 1h Coefficient : 4</p> <p>L'épreuve consiste :</p> <p>a) En langue, en la présentation d'une leçon portant sur les programmes des classes de lycée professionnel. L'épreuve comporte deux parties :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une première partie en langue étrangère consistant en la présentation, l'étude et, le cas échéant, la mise en relation des documents, suivie d'un entretien en langue étrangère ; - une seconde partie en langue française consistant en la proposition de pistes d'exploitation didactiques et pédagogiques de ces documents, en fonction des compétences linguistiques (lexicales, grammaticales, phonologiques) qu'ils mobilisent et des activités langagières qu'ils permettent de mettre en pratique, suivie d'un entretien, au cours duquel le candidat est amené à justifier ses choix. <p>b) En lettres, en l'étude d'un texte en vue de son inscription dans un objet d'étude du cycle de formation du baccalauréat professionnel ou dans une séquence de CAP, puis à partir du texte, en l'étude d'un point de langue (lexique, grammaire, orthographe) en vue d'un travail en lecture, en écriture ou en expression orale.</p> <p>2. Epreuve à partir d'un dossier Durée de la préparation : 2h Durée de l'épreuve : 1h Coefficient : 4</p> <p>Premier cas : langue vivante : L'épreuve porte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'une part, sur un document de compréhension fourni par le jury, document audio ou vidéo authentique en langue étrangère, se rapportant aux réalités et aux faits culturels du ou des pays dont on étudie la langue, en lien avec les programmes du lycée professionnel. - d'autre part, sur un dossier fourni par le jury portant sur les mêmes réalités et faits culturels. Ce dossier est composé de productions d'élèves (écrites et orales) et de documents relatifs aux contextes d'enseignement et au cadre institutionnel. <p>La première partie de l'entretien se déroule en langue étrangère et permet de vérifier la compréhension du document authentique à partir de sa présentation et de l'analyse de son intérêt.</p> <p>La seconde partie de l'entretien se déroule en français et permet de vérifier, à partir d'une analyse des productions d'élèves (dans leurs dimensions linguistique, culturelle et pragmatique) ainsi que des documents complémentaires, la</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>capacité du candidat à prendre en compte les acquis et les besoins des élèves, à se représenter la diversité des conditions d'exercice de son métier futur, à en connaître de façon réfléchie le contexte dans ses différentes dimensions (classe, équipe éducative, établissement, institution scolaire, société) et les valeurs qui le portent, dont celles de la République.</p> <p>Second cas : lettres :</p> <p>Le candidat élabore une séquence d'enseignement qu'il expose au jury, à partir de documents en lien avec un des objets ou domaines d'étude au programme : textes littéraires, reproductions d'œuvres d'art, photogrammes, articles de presse ou écrits d'élèves.</p> <p>L'exposé se poursuit par un entretien avec le jury au cours duquel le candidat est amené à justifier ses choix didactiques et pédagogiques. Le jury vérifie, à l'occasion de cet échange, la capacité du candidat à se projeter dans son métier futur, sa connaissance réfléchie du contexte institutionnel et sa façon d'appréhender la variété des conditions effectives de l'exercice du métier.</p> |
|--|--|---|

Décomposition du biais évaluatif

Tableau 3.9a : Réforme des concours (après 2014), critère du sexe (référence : homme) : comparaison Ecrit/Oral1 et Ecrit/Oral2 pour le concours de Capes de mathématiques

| | Écrit | Oral1 | Oral2 | Ecart de notes Oral1 - Ecrit | Ecart de notes Oral2 - Ecrit |
|------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|------------------------------|------------------------------|
| 2012-2013 | -0.194*** (0.027) | 0.187*** (0.030) | 0.208*** (0.032) | 0.381*** (0.010) | 0.402*** (0.008) |
| 2014-2015 | -0.290*** (0.009) | 0.056** (0.023) | 0.075** (0.032) | 0.346*** (0.020) | 0.365*** (0.030) |
| Différence Après-Avant | -0.095*** (0.026) | -0.130*** (0.041) | -0.133*** (0.048) | -0.035 (0.023) | -0.038 (0.034) |

Note : ces statistiques sont des effets marginaux moyens. Les écarts-types sont reportés entre parenthèses. *, **, *** signifient respectivement que les effets marginaux sont significatifs à 10%, 5% et 1%.

Tableau 3.9b: Réforme des concours (après 2014), critère du lieu de résidence Paris (référence : Hors Paris hors villes avec forte emprise ZUS): comparaison Ecrit/Oral1 et Ecrit/Oral2 pour le concours de Capes de mathématiques

| | Écrit | Oral1 | Oral2 | Ecart de notes Oral1 - Ecrit | Ecart de notes Oral2 - Ecrit |
|------------------------|---------------------|----------------------|-------------------|------------------------------|------------------------------|
| 2012-2013 | 0.161*** (0.035) | -0.086*** (0.033) | -0.060 (0.101) | -0.247*** (0.006) | -0.221*** (0.065) |
| 2014-2015 | 0.351*** (0.071) | 0.251*** (0.076) | 0.038 (0.066) | -0.100*** (0.006) | -0.313*** (0.009) |
| Différence Après-Avant | 0.191** (0.079) | 0.337*** (0.086) | 0.099 (0.123) | 0.147*** (0.008) | -0.092 (0.070) |

Note : ces statistiques sont des effets marginaux moyens. Les écarts-types sont reportés entre parenthèses. *, **, *** signifient respectivement que les effets marginaux sont significatifs à 10%, 5% et 1%.

Tableau 3.9c: Réforme des concours (après 2014), critère du lieu de résidence ZUS +25% (référence : Hors Paris hors villes avec forte emprise ZUS): comparaison Ecrit/Oral1 et Ecrit/Oral2 pour le concours de Capes de mathématiques

| | Écrit | Oral1 | Oral2 | Ecart de notes Oral1 - Ecrit | Ecart de notes Oral2 - Ecrit |
|------------------------|-------------------|----------------------|----------------------|------------------------------|------------------------------|
| 2012-2013 | -0.006 (0.035) | -0.068*** (0.003) | -0.106*** (0.023) | -0.062* (0.036) | -0.099*** (0.010) |
| 2014-2015 | -0.052 (0.097) | -0.085*** (0.025) | -0.121*** (0.053) | -0.033 (0.077) | -0.070 (0.098) |
| Différence Après-Avant | -0.045 (0.101) | 0.017 (0.017) | -0.016 (0.024) | 0.028 (0.086) | 0.029 (0.099) |

Note : ces statistiques sont des effets marginaux moyens. Les écarts-types sont reportés entre parenthèses. *, **, *** signifient respectivement que les effets marginaux sont significatifs à 10%, 5% et 1%.

Tableau 3.10a : Réforme des concours (après 2014), critère du sexe femme (référence : homme) : comparaison Ecrit1/Oral1 et Ecrit1/Oral2 pour le concours de Capes d'histoire et géographie

| | Écrit | Oral1 | Oral2 | Ecart de notes Oral1 - Ecrit | Ecart de notes Oral2 - Ecrit |
|---------------------------|----------------------|----------------------|---------------------|------------------------------|------------------------------|
| 2012-2013 | -0.042*** (0.004) | -0.047*** (0.015) | -0.70*** (0.025) | -0.005 (0.018) | -0.028 (0.021) |
| 2014-2015 | -0.131 (0.100) | -0.070*** (0.017) | -0.048 (0.037) | 0.061 (0.083) | 0.083 (0.063) |
| Différence Après-Avant | -0.089 (0.098) | -0.023 (0.031) | 0.022 (0.038) | 0.066 (0.082) | 0.111 (0.073) |

Note : ces statistiques sont des effets marginaux moyens. Les écarts-types sont reportés entre parenthèses.
*, **, *** signifient respectivement que les effets marginaux sont significatifs à 10%, 5% et 1%.

Tableau 3.10b: Réforme des concours (après 2014), critère du lieu de résidence Paris (référence : Hors Paris hors villes avec forte emprise ZUS): comparaison Ecrit1/Oral1 et Ecrit1/Oral2 pour le concours de Capes d'histoire et géographie

| | Écrit | Oral1 | Oral2 | Ecart de notes Oral1 - Ecrit | Ecart de notes Oral2 - Ecrit |
|---------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|------------------------------|------------------------------|
| 2012-2013 | 0.067*** (0.010) | 0.158*** (0.038) | 0.189*** (0.025) | 0.092*** (0.028) | 0.122*** (0.015) |
| 2014-2015 | 0.316*** (0.035) | 0.198*** (0.021) | 0.203** (0.096) | -0.119* (0.070) | -0.113 (0.145) |
| Différence Après-Avant | 0.249 (0.052) | 0.039 (0.036) | 0.014 (0.098) | -0.210*** (0.072) | -0.235 (0.148) |

Note : ces statistiques sont des effets marginaux moyens. Les écarts-types sont reportés entre parenthèses.
*, **, *** signifient respectivement que les effets marginaux sont significatifs à 10%, 5% et 1%.

Tableau 3.10c: Réforme des concours (après 2014), critère du lieu de résidence ZUS +25% (référence : Hors Paris hors villes avec forte emprise ZUS): comparaison Ecrit1/Oral1 et Ecrit1/Oral2 pour le concours de Capes d'histoire et géographie

| | Écrit | Oral1 | Oral2 | Ecart de notes Oral1 - Ecrit | Ecart de notes Oral2 - Ecrit |
|---------------------------|-------------------|--------------------|------------------|------------------------------|------------------------------|
| 2012-2013 | -0.006 (0.043) | 0.042** (0.017) | 0.014 (0.009) | 0.049 (0.060) | 0.020 (0.035) |
| 2014-2015 | -0.011 (0.073) | 0.024** (0.011) | 0.041 (0.050) | 0.036 (0.083) | 0.053** (0.022) |
| Différence Après-Avant | -0.005 (0.085) | -0.017 (0.019) | 0.027 (0.054) | -0.012 (0.101) | -0.033 (0.038) |

Note : ces statistiques sont des effets marginaux moyens. Les écarts-types sont reportés entre parenthèses.
*, **, *** signifient respectivement que les effets marginaux sont significatifs à 10%, 5% et 1%.

Tableau 3.11a : Réforme des concours (après 2014), critère du sexe femme (référence : homme) : comparaison Ecrit1/Oral1 et Ecrit1/Oral2 pour le concours de Caplp d'économie et de gestion

| | Écrit | Oral1 | Oral2 | Ecart de notes Oral1 - Ecrit | Ecart de notes Oral2 - Ecrit |
|------------------------|--------------------|---------------------|---------------------|------------------------------|------------------------------|
| 2012-2013 | -0.041* (0.021) | 0.285*** (0.066) | 0.255*** (0.075) | 0.326*** (0.055) | 0.295*** (0.062) |
| 2014-2015 | 0.042 (0.068) | 0.197*** (0.056) | 0.061 (0.153) | 0.155*** (0.031) | 0.019 (0.095) |
| Différence Après-Avant | 0.083 (0.063) | -0.088 (0.082) | -0.194 (0.157) | -0.170*** (0.039) | -0.276*** (0.096) |

Note : ces statistiques sont des effets marginaux moyens. Les écarts-types sont reportés entre parenthèses.

*, **, *** signifient respectivement que les effets marginaux sont significatifs à 10%, 5% et 1%.

Tableau 3.11b: Réforme des concours (après 2014), critère du lieu de résidence Paris (référence : Hors Paris hors villes avec forte emprise ZUS): comparaison Ecrit1/Oral1 et Ecrit1/Oral2 pour le concours de Caplp d'économie et de gestion

| | Écrit | Oral1 | Oral2 | Ecart de notes Oral1 - Ecrit | Ecart de notes Oral2 - Ecrit |
|------------------------|----------------------|-------------------|-------------------|------------------------------|------------------------------|
| 2012-2013 | -0.117 (0.091) | -0.053 (0.118) | -0.024 (0.048) | 0.064 (0.051) | 0.093* (0.049) |
| 2014-2015 | -0.255*** (0.044) | 0.028 (0.342) | -0.009 (0.328) | 0.283 (0.303) | 0.245 (0.292) |
| Différence Après-Avant | -0.137 (0.099) | 0.082 (0.378) | 0.015 (0.335) | 0.219 (0.343) | -0.153 (0.325) |

Note : ces statistiques sont des effets marginaux moyens. Les écarts-types sont reportés entre parenthèses.

*, **, *** signifient respectivement que les effets marginaux sont significatifs à 10%, 5% et 1%.

Tableau 3.11c: Réforme des concours (après 2014), critère du lieu de résidence ZUS +25% (référence : Hors Paris hors villes avec forte emprise ZUS): comparaison Ecrit1/Oral1 et Ecrit1/Oral2 pour le concours de Caplp d'économie et de gestion

| | Écrit | Oral1 | Oral2 | Ecart de notes Oral1 - Ecrit | Ecart de notes Oral2 - Ecrit |
|------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------------------|------------------------------|
| 2012-2013 | 0.069 (0.073) | 0.094 (0.077) | -0.025 (0.057) | 0.024 (0.149) | -0.095 (0.129) |
| 2014-2015 | -0.001 (0.250) | 0.046 (0.103) | -0.174 (0.145) | 0.047 (0.148) | -0.173 (0.109) |
| Différence Après-Avant | -0.071 (0.259) | -0.048 (0.132) | -0.149 (0.148) | 0.022 (0.209) | -0.078 (0.167) |

Note : ces statistiques sont des effets marginaux moyens. Les écarts-types sont reportés entre parenthèses.

*, **, *** signifient respectivement que les effets marginaux sont significatifs à 10%, 5% et 1%.

Tableau 3.12a : Réforme des concours (après 2014), critère du sexe femme (référence : homme) : comparaison Ecrit/Oral1 et Ecrit/Oral2 pour le concours de Caplp d'anglais

| | Écrit | Oral1 | Oral2 | Ecart de notes Oral1 - Ecrit | Ecart de notes Oral2 - Ecrit |
|------------------------|---------------------|---------------------|-------------------|------------------------------|------------------------------|
| 2012-2013 | -0.106** (0.050) | -0.108** (0.046) | -0.044 (0.052) | 0.002 (0.060) | 0.062 (0.083) |
| 2014-2015 | 0.029 (0.097) | -0.079 (0.053) | -0.059 (0.103) | -0.108 (0.074) | -0.089** (0.043) |
| Différence Après-Avant | 0.135 (0.109) | 0.029 (0.029) | -0.015 (0.100) | -0.106 (0.081) | -0.150 (0.104) |

Note : ces statistiques sont des effets marginaux moyens. Les écarts-types sont reportés entre parenthèses.
*, **, *** signifient respectivement que les effets marginaux sont significatifs à 10%, 5% et 1%.

Tableau 3.12b: Réforme des concours (après 2014), critère du lieu de résidence Paris (référence : Hors Paris hors villes avec forte emprise ZUS): comparaison Ecrit/Oral1 et Ecrit/Oral2 pour le concours de Caplp d'anglais

| | Écrit | Oral1 | Oral2 | Ecart de notes Oral1 - Ecrit | Ecart de notes Oral2 - Ecrit |
|------------------------|---------------------|---------------------|--------------------|------------------------------|------------------------------|
| 2012-2013 | 0.191*** (0.071) | 0.076*** (0.021) | 0.173 (0.117) | -0.114 (0.082) | -0.018 (0.188) |
| 2014-2015 | 0.318 (0.269) | 0.449*** (0.085) | -0.056 (0.067) | 0.131 (0.184) | -0.375 (0.333) |
| Différence Après-Avant | 0.127 (0.271) | 0.373*** (0.103) | -0.229* (0.134) | 0.246 (0.180) | -0.357 (0.380) |

Note : ces statistiques sont des effets marginaux moyens. Les écarts-types sont reportés entre parenthèses.
*, **, *** signifient respectivement que les effets marginaux sont significatifs à 10%, 5% et 1%.

Tableau 3.12c: Réforme des concours (après 2014), critère du lieu de résidence ZUS +25% (référence : Hors Paris hors villes avec forte emprise ZUS): comparaison Ecrit/Oral1 et Ecrit/Oral2 pour le concours de Caplp d'anglais

| | Écrit | Oral1 | Oral2 | Ecart de notes Oral1 - Ecrit | Ecart de notes Oral2 - Ecrit |
|------------------------|-------------------|-------------------|----------------------|------------------------------|------------------------------|
| 2012-2013 | 0.053 (0.053) | 0.017 (0.098) | -0.207*** (0.070) | -0.036 (0.151) | -0.260*** (0.023) |
| 2014-2015 | 0.037 (0.049) | -0.078 (0.250) | -0.223 (0.237) | -0.114 (0.204) | -0.260 (0.191) |
| Différence Après-Avant | -0.016 (0.081) | -0.094 (0.265) | -0.016 (0.233) | -0.078 (0.255) | -0.000 (0.175) |

Note : ces statistiques sont des effets marginaux moyens. Les écarts-types sont reportés entre parenthèses.
*, **, *** signifient respectivement que les effets marginaux sont significatifs à 10%, 5% et 1%.

R. Récapitulatif des résultats

(Case rouge: désavantage significatif; case verte: avantage significatif)

Tableau R1 : Inégalités d'accès aux concours de 2012 à 2015 ainsi que les Biais évaluatifs (écarts entre note à l'oral et note à l'écrit), critère du sexe (référence: homme) et du lieu de résidence (référence : Hors Paris hors villes avec faible emprise ZUS)

| | | Capes de mathématiques | Capes d'histoire et géographie | Caplp d'économie et de gestion | Caplp d'anglais |
|---------|------------------------|------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------|
| Femme | Probabilité à l'écrit | | + | - | |
| | Note à l'écrit | - | + | | |
| | Probabilité à l'oral | + | - | + | |
| | Note à l'oral | + | - | + | |
| | Écart notes oral-écrit | Biais + | | Biais + | |
| Paris | Probabilité à l'écrit | | + | | - |
| | Note à l'écrit | | + | | |
| | Probabilité à l'oral | | + | - | |
| | Note à l'oral | | + | | |
| | Écart notes écrit-oral | Biais - | | | |
| Zus+25% | Probabilité à l'écrit | - | - | | |
| | Note à l'écrit | - | | - | |
| | Probabilité à l'oral | - | | | |
| | Note à l'oral | - | | | |
| | Écart notes oral-écrit | Biais - | | | |

Tableau R2: Inégalités d'accès aux concours avant et après la réforme et leur écart, ainsi que les Biais évaluatifs (écart entre oral et écrit) critère du sexe (référence: homme) et du lieu de résidence (référence : Hors Paris hors villes avec faible emprise ZUS)

| | | Capes de mathématiques | | | Capes d'histoire et géographie | | | Caplp d'économie et de gestion | | | Caplp d'anglais | | |
|---------|-----------------------|------------------------|-------|-------|--------------------------------|-------|-------|--------------------------------|-------|--------|-----------------|-------|-------|
| Femme | Probabilité à l'écrit | avant | après | écart | | après | | avant | | | | après | |
| | Note à l'écrit | avant | après | écart | avant | | | avant | | | | | écart |
| | Probabilité à l'oral | avant | | écart | avant | après | | avant | | | | | |
| | Note à l'oral | avant | après | écart | avant | après | | avant | | -écart | avant | | |
| | Ecart not. oral-écrit | avant | après | écart | | | | avant | | écart | | après | écart |
| Paris | Probabilité à l'écrit | | | | avant | après | écart | | | | avant | | |
| | Note à l'écrit | avant | après | | avant | après | écart | | | | avant | | |
| | Probabilité à l'oral | | après | écart | avant | après | | avant | | | avant | après | |
| | Note à l'oral | | après | écart | avant | après | | | | | avant | après | |
| | Ecart not. oral-écrit | avant | après | | avant | | écart | avant | | écart | | | |
| Zus+25% | Probabilité à l'écrit | | après | | avant | après | | | après | | | après | |
| | Note à l'écrit | | après | écart | | après | | avant | après | écart | | | |
| | Probabilité à l'oral | avant | | écart | | | | | après | | | | |
| | Note à l'oral | avant | après | | avant | après | | | | | avant | | |
| | Ecart not. oral-écrit | avant | | | | après | | | | | avant | | |

Tableau R3 : Inégalités d'accès aux concours avant et après la réforme et leur écart ainsi que les Biais évaluatifs aux concours, critère du sexe (référence : homme) et du lieu de résidence (référence : Hors Paris hors villes avec faible emprise ZUS) : comparaison Écrit/Oral1 et Écrit/Oral2 pour capes maths et caplp anglais et Ecart1/Oral1 et Ecart1/Oral2 pour capes histoire et géographie et caplp économie et gestion

| | | Capes de mathématiques | | | Capes d'histoire et géographie | | | Caplp d'économie et de gestion | | | Caplp d'anglais | | |
|----------|-------------------|------------------------|-------|-------|--------------------------------|-------|-------|--------------------------------|-------|-------|-----------------|-------|-------|
| Fem me | Note à l'écrit | avant | après | écart | avant | | | avant | | | avant | | |
| | Note à l'oral1 | avant | après | écart | avant | après | | avant | après | | avant | | |
| | Note à l'oral2 | avant | après | écart | avant | | | avant | | | | | |
| | Ecart Oral1-écrit | avant | après | | | | | avant | après | écart | | | |
| | Ecart Oral2-écrit | avant | après | | | | | avant | | écart | | après | |
| Paris | Note à l'écrit | avant | après | écart | avant | après | | | après | | avant | | |
| | Note à l'oral1 | avant | après | écart | avant | après | | | | | avant | après | écart |
| | Note à l'oral2 | | | | avant | après | | | | | | | écart |
| | Ecart Oral1-écrit | avant | après | écart | avant | après | écart | | | | | | |
| | Ecart Oral2-écrit | avant | après | | avant | | | | | | avant | | |
| Zus+ 25% | Note à l'écrit | | | | | | | | | | | | |
| | Note à l'oral1 | avant | après | | avant | après | | | | | | | |
| | Note à l'oral2 | avant | après | | | | | | | | avant | | |
| | Ecart Oral1-écrit | avant | | | | | | | | | | | |
| | Ecart Oral2-écrit | avant | | | | après | | | | | avant | | |

Chapitre 3 : Évaluer l'impact d'un courrier officiel de sensibilisation sur la discrimination liée à l'origine dans l'accès au logement

Cette étude a été élaborée en réponse à une demande conjointe du Défenseur des droits et du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales. Elle a été conduite avec Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty et Pascale Petit.

I- Introduction

Le testing est la méthode la plus utilisée pour mesurer de façon objective les discriminations directes dans l'accès au logement, comme dans l'accès à l'emploi ou à d'autres marchés. Elle consiste à comparer les retours obtenus en réponse à une offre par deux candidats semblables en tous points sauf sur la caractéristique dont on veut tester l'effet. Selon la synthèse de littérature de Riach et Rich (2002), cette méthode a été utilisée pour la première fois par Daniel (1968) pour mesurer le racisme en Grande-Bretagne, avec des tests portant à la fois sur l'accès à l'emploi et sur l'accès au logement. En France, le premier testing est celui de Bovenkerk *et al.* (1979) qui porte sur l'accès à l'emploi des antillais. Ces premiers tests utilisaient la méthode d'audit par couple, qui s'appuie sur des personnes physiques pour jouer le rôle des candidats, parfois des comédiens. Les testeurs candidatent par téléphone et participent à des entretiens d'embauche ou des visites d'appartement, ce qui permet d'observer les discriminations aux différentes étapes de l'accès à l'emploi ou au logement. Avec la diffusion d'internet et le développement des sites d'annonces spécialisés, le test de correspondance s'est imposé comme le moyen le plus probant pour mesurer des discriminations (Neumark, 2018). Dans les tests de correspondance, contrairement aux méthodes d'audit, les candidats sont purement fictifs et n'ont aucune réalité physique. Certes, les réponses obtenues se limitent alors aux invitations à participer à un entretien d'embauche ou à la visite d'un bien immobilier, c'est-à-dire à la première étape de la transaction, mais les tests de correspondance évitent les nombreux biais d'apparence et de motivation des candidats tout en permettant de construire des échantillons de grande taille, conduisant ainsi à une mesure à la fois non biaisée et plus précise de l'ampleur des discriminations.

Cette méthode a été appliquée aux États-Unis depuis les années 1980 et a apporté de multiples preuves expérimentales de discriminations dans l'accès au logement, en particulier pour les discriminations ethno- raciales qui sont les plus étudiées (Yinger, 1986 ; Page, 1995 ; Choi *et al.*, 2005 ; Hanson & Hawley, 2011). Elle a aussi été appliquée dans de nombreux pays d'Europe depuis le début des années 2000⁸. Dans une méta-analyse récente, Flage (2018) identifie 29 études scientifiques ayant appliqué le test de correspondance dans 15 pays différents. Il conclut que les candidats signalant une origine étrangère par la consonance de leur nom de famille ont deux fois moins de chance en moyenne d'être invités à visiter un

⁸ Pour la Suède : Ahmed *et al.*, 2008 et 2010 ; Bengtsson *et al.*, 2012 ; Carlsson & Eriksson, 2014. Pour l'Espagne : Bosch *et al.*, 2010. Pour l'Italie : Baldini & Federici, 2011. Pour la Belgique : Heylen *et al.*, 2015. Pour la Grèce : Drydakakis, 2011.

logement en location que les candidats majoritaires. Selon le Défenseur des droits (2017)⁹, le logement est d'ailleurs perçu par près d'un français sur deux (46 %) comme l'un des principaux domaines susceptibles de produire des discriminations, soit à peine moins que dans le domaine de l'emploi (47 %) ou des contrôles de police (50 %).

Si ces travaux sont utiles pour préciser la nature et l'ampleur des problèmes, ils donnent peu d'information sur les solutions envisageables permettant de lutter efficacement contre les discriminations. D'un côté, l'action publique de lutte contre les discriminations s'est considérablement développée en France depuis son émergence dans les années quatre-vingt-dix (Calvès, 2000 ; Fassin, 2002), dans un contexte de requalification des politiques publiques en faveur de l'intégration des personnes immigrées en actions de lutte contre la discrimination (Lorcerie, 2000). D'un autre côté, les recherches ayant pour objet l'évaluation de tout ou partie de l'arsenal d'actions de lutte contre les discriminations (LCD) demeurent très rares. Les contre-exemples les plus cités sont les évaluations non expérimentales des actions de discriminations positives aux Etats-Unis (Coate et Loury, 1993) et l'évaluation expérimentale de Goldin et Rouse (2000) sur l'usage de paravents¹⁰ dans les procédures de recrutement des orchestres symphoniques et ses effets sur les biais sexistes des employeurs. Alors qu'il existe un grand nombre d'actions publiques et privées de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité, très peu ont été véritablement évaluées. Parmi ces actions, on peut évoquer le rappel de la règle de droit, les campagnes d'informations à destination des potentiels discriminés ou des potentiels discriminants, les actions de sensibilisation et de formation des acteurs, l'implication des autorités avec la signature de chartes et l'engagement dans des procédures de labellisation, etc. Aucune de ces actions n'a encore fait l'objet d'une évaluation sur une base rigoureuse. Les méthodes modernes d'évaluation d'impact, qui se diffusent dans la littérature internationale n'ont pas encore été appliquées aux actions de lutte contre les discriminations. Dans le cas de la France, la seule exception est le travail réalisé autour de l'évaluation du CV anonyme (Behaghel *et al.*, 2015), qui reste peu conclusif sur les effets réels du dispositif.

Dans ce travail, nous mobilisons deux méthodologies expérimentales. D'une part, nous utilisons la méthode du test par correspondance, ou testing, qui est la seule méthode permettant d'établir une différence de traitement entre deux individus de caractéristiques semblables, dans l'accès à une ressource donnée offerte sur un marché, ici le marché du

⁹ Enquête sur l'accès aux droits, Volume 5, Les discriminations dans l'accès au logement, décembre 2017.

¹⁰ L'usage du paravent permet un recrutement du musicien à l'aveugle et de manière anonyme.

logement. D'autre part, nous recourons à un protocole d'évaluation expérimentale de politiques publiques, consistant à assigner de façon aléatoire les individus éligibles à une action publique (le traitement) dans deux groupes : le groupe test (les traités), le groupe témoin ou condition de contrôle (les non traités), et à suivre dans le temps des variables de résultats.

Nous évaluons l'effet d'une action de politique publique de lutte contre les discriminations dans l'accès au logement du parc privé locatif. Le critère de discrimination ciblé est celui de l'origine et nous nous focalisons plus précisément sur les différences entre deux candidats présumés français dont l'un signale une origine maghrébine par son nom et son prénom. L'action évaluée correspond à l'envoi d'un simple courrier nominatif adressé par le Défenseur des droits à une agence immobilière afin de lui indiquer qu'elle fait l'objet d'un testing et de lui rappeler le cadre légal et les sanctions encourues en cas de comportements discriminatoires. Les données sont recueillies à l'aide de testing répétés qui ont eu lieu trois mois, neuf mois et quinze mois après la réception du courrier.

Les résultats indiquent qu'un simple courrier peut être un puissant réducteur de discriminations. Les agences qui l'ont reçu traitent de façon égalitaire les deux candidats à la location ce qui n'est pas le cas des agences qui n'ont pas reçu le courrier, et ce jusqu'à neuf mois après la réception du courrier. Ce dernier augmente fortement le taux de réponse des agences aux candidats à la location et 9 mois après l'envoi du courrier, le traitement a un effet positif et significatif sur l'ampleur de la discrimination : il réduit la discrimination à l'encontre du candidat d'origine maghrébine.

La première section souligne les enjeux de politiques publiques en matière de discriminations dans l'accès au logement. La deuxième section dresse un rapide survol des résultats des tests de discrimination en France et dans les autres pays. La troisième section présente le protocole expérimental et la collecte des données. La quatrième section décrit les caractéristiques de l'échantillon. Les résultats de l'expérience sont présentés dans la section cinq, discutés en section six et nous concluons dans la dernière section du rapport.

II- Le libre choix du lieu de résidence : enjeux de politiques publiques

Le lieu de résidence concourt au bien-être d'une personne au travers des aménités auxquelles il donne accès. Plus important encore, il conditionne les opportunités que connaîtra un individu. Ainsi, le fait de vivre dans un quartier défavorisé exerce un effet négatif sur la participation au marché du travail (Gobillon *et al.*, 2011), à la fois en raison de la discrimination à l'emploi à l'encontre des personnes vivant dans ces quartiers (Bunel *et al.*, 2015) et de l'incapacité des individus y habitant à bénéficier des réseaux sociaux pertinents (Sari, 2012). L'effet du lieu de vie ne se limite pas seulement aux opportunités professionnelles puisque les contacts liés au réseau social ont également une influence sur de nombreux autres facteurs comme l'accès à l'éducation et l'accumulation de capital humain (Borjas, 1995), les activités criminelles (Glaeser, Sacerdote et Scheinkman, 1996) ou la participation aux programmes sociaux (Anne et Chareyron, 2017).

Le lieu de résidence étant un déterminant important des trajectoires de vie des personnes, il est nécessaire d'étudier les contraintes qui influencent les choix de localisation des individus. L'une de ces contraintes est la discrimination fondée sur l'appartenance ethnique dont les personnes peuvent être victimes lorsqu'elles essaient de louer ou d'acheter un logement. Le fait de constater de fortes discriminations dans l'accès au logement selon l'origine recouvre donc des enjeux de politiques publiques importants. C'est une question d'égalité de traitement lors de la recherche d'un logement et sous cet angle il est souhaitable que l'ensemble du parc locatif soit accessible à tous, sans conditions d'origine, de sexe, de configuration familiale ou de tout autre critère discriminatoire. C'est aussi une question d'égalité des chances puisque le libre accès de chacun à l'ensemble du parc locatif peut être un moyen pour les personnes habitant dans les zones les plus défavorisées, en quartier politique de la ville ou en zone rurale, de compenser les handicaps de leur localisation.

Pour autant, alors que les discriminations selon l'origine sont rigoureusement prohibées en France et dans d'autres pays, la sanction des contrevenants est très rare en raison de la difficulté qui existe pour caractériser l'infraction. Pour y parvenir, il est nécessaire de prouver que deux personnes aux origines différentes mais similaires en tout autre point ont reçu un traitement différent. Seul un testing permet d'apporter une telle preuve, mais il est très coûteux de le réaliser à grande échelle. Dans ce contexte, l'interdiction de discriminer en matière locative, bien que prévue par plusieurs textes de loi, avec de lourdes sanctions à la clé,

est dans les faits perçue comme peu dissuasive au vu d'un maigre contentieux en la matière, et des sanctions rares, voire symboliques.

III- Discrimination dans l'accès au logement : que nous apprennent les testings ?

Pour mesurer de façon objective les discriminations dans l'accès au logement, comme dans l'accès à l'emploi ou à d'autres marchés, la méthode la plus utilisée qui s'impose dans la littérature internationale est celle du test de correspondance par paire, qui consiste à comparer les réponses obtenues en réponse à une annonce immobilière par deux candidats fictifs semblables en tous points sauf sur la caractéristique dont on veut tester l'effet.

Cette méthode a été appliquée aux États-Unis depuis les années 1980 et a apporté de multiples preuves expérimentales de discriminations dans l'accès au logement, en particulier pour les discriminations ethno- raciales qui sont les plus étudiées (Yinger, 1986 ; Page, 1995 ; Choi et *al.*, 2005 ; Hanson & Hawley, 2011). Elle a aussi été appliquée dans de nombreux pays d'Europe¹¹. Avec la généralisation d'internet et des sites d'annonces immobilières, le test de correspondance, qui consiste à envoyer des courriels de demande émanant de candidats fictifs, s'est imposée comme le moyen le plus efficace de réaliser des testing sur le marché du logement. Dans une meta analyse récente, Flage (2018) identifie 29 études scientifiques ayant appliqué cette méthode dans 15 pays différents. Il conclut que les candidats signalant une origine étrangère par la consonance de leur nom de famille ont deux fois moins de chance en moyenne d'être invités à visiter un logement en location que les candidats majoritaires.

Les rares études qui ont mesuré les discriminations dans l'accès au logement en France reposent sur des méthodes d'audit par couples qui couvrent de petits échantillons et/ou des territoires particuliers. Ainsi, l'étude réalisée par ASDO pour la Halde en 2006 mesure la discrimination dans l'accès au logement selon l'origine et la situation de monoparentalité à partir d'un panel de seulement 126 annonces et sans avoir envoyé les candidats fictifs sur les mêmes annonces. Le testing d'ISM-CORUM réalisé en 2011 porte quant à lui sur un territoire restreint, la ville de Villeurbanne, sur un faible nombre d'annonces (100) et se focalise sur le motif de l'origine en comparant seulement deux profils fictifs, une personne française de souche et une personne d'origine maghrébine (l'effet de l'origine est évalué

¹¹ Pour la Suède : Ahmed *et al.*, 2008 et 2010 ; Bengtsson *et al.*, 2012 ; Carlsson & Eriksson, 2014. Pour l'Espagne : Bosch *et al.*, 2010. Pour l'Italie : Baldini & Federici, 2011. Pour la Grèce : Drydakakis, 2011. Pour la Norvège : Beatty et Sommervoll, 2012. Pour la Belgique : Heylen *et al.*, 2015. Pour l'Allemagne : Auspurg, Hinz et Schmid, 2017.

conditionnellement au sexe, car les paires de candidats sont composées soit de deux hommes, soit de deux femmes). L'enquête qualitative menée par Bonnet et al. (2011) auprès de trente agents immobiliers illustre quant à elle la prégnance d'un discours et de pratiques discriminatoires ethno-raciales qui paraissent très affirmés sur le marché immobilier. D'autres études s'intéressent au ressenti des discriminations et procèdent par sondage auprès d'un échantillon représentatif. L'étude de l'IFOP (2012) montre que les discriminations dans l'accès au logement sont perçues comme fréquentes par le grand public et qu'elles sont davantage ressenties par les résidents en ZUS.

Un petit nombre de tests scientifiques ont été réalisés sur des échantillons moins restreints et avec des méthodes probantes. Bonnet *et al.* (2015) exploitent une campagne d'audit réalisée au printemps 2009 en réponse à 250 annonces de biens immobiliers à louer en Île-de-France pendant laquelle des figurants ont téléphoné aux loueurs en révélant des informations personnelles selon un protocole préétabli. Acolin *et al.* (2016) ont effectué un test de correspondance en envoyant des courriers électroniques pour six candidats dont 5 avec un nom de famille évoquant une origine étrangère, en réponse à 300 annonces publiées sur internet pendant deux mois, entre avril et mai 2014, jusqu'à atteindre un total de 1800 réponses sur la France entière. Ces deux études concluent à l'existence de fortes discriminations dans l'accès au logement selon l'origine.

Bunel *et al.* (2017) ont étudié l'ampleur de la discrimination dans l'accès au logement de candidats d'origine maghrébine à Paris à l'aide d'un test de correspondance mené entre début avril et fin mai 2016. Dans ce projet, baptisé ADAM (cf. encadré annexe 1), les chercheurs ont envoyé quatre messages sollicitant la visite d'un logement en réponse à 504 annonces immobilières émanant de particuliers ou d'agences immobilières, soit un envoi de 2016 réponses. Ils concluent que les discriminations à l'encontre des individus d'origine maghrébine sont fortes dans l'accès au logement parisien et qu'elles sont peu liées à la fragilité financière supposée de ces individus. L'individu de référence d'origine française a un taux de réponse de 18,7 % à ses demandes de visite de logement. Pour l'individu d'origine maghrébine, ce taux est de 12,9 %, soit un tiers de chances en moins de recevoir une issue favorable à sa demande de visite. Si le candidat d'origine maghrébine précise qu'il est fonctionnaire, son taux de réponse est de 15,5% ce qui reste inférieur au candidat d'origine française qui ne fait pas mention de sa situation. Lorsque c'est le candidat d'origine française qui envoie le même signal de stabilité, son taux de réponse atteint 42,9 %. Un signal de stabilité professionnelle et financière n'augmente fortement les chances d'accès au logement

que pour les candidats d'origine française, ce qui suggère une forte discrimination par les préférences à l'encontre des candidats maghrébins. Ce résultat est vérifié que l'annonce émane d'un particulier ou d'une agence immobilière. L'interprétation des effets du signal de stabilité financière fait référence aux deux principaux fondements des discriminations dans la littérature économique. D'une part, la discrimination peut résulter de préférences exogènes ou d'aversion individuelles pour telle ou telle caractéristique démographique des candidats, dans la logique des modèles de Becker (1957, 1971). D'autre part, il peut s'agir d'une discrimination statistique qui, en situation d'information imparfaite, par exemple sur le risque de non-paiement des loyers du candidat à la location, se fonde sur les connaissances réelles ou supposées par l'offreur de la moyenne et de la dispersion de cette caractéristique dans le groupe démographique du candidat, dans la lignée des modèles d'Arrow (1972) et Phelps (1972).

L'étude réalisée par Le Gallo et al. (2019) est le premier testing dans l'accès au logement de couverture nationale, sur les 50 plus grandes aires urbaines de France métropolitaine, couvrant plusieurs critères de discriminations : l'âge, l'origine, le lieu de résidence et leurs combinaisons. Le protocole a consisté à envoyer, entre juin et décembre 2016, 5 candidatures fictives en réponse à une sélection de 5 000 annonces de locations dans le parc privé réparties sur l'ensemble du territoire métropolitain, soit 100 annonces par aire urbaine ou encore 25 000 réponses à des annonces immobilières. Les auteurs vérifient si les discriminations dépendent des caractéristiques des candidats (en ajoutant à leur profil des signaux de stabilité financière, avec un statut de fonctionnaire), de celles de l'annonceur (en distinguant les particuliers et les professionnels) et de celles du contexte local.

Les auteurs ne parviennent pas à mettre en évidence des discriminations en raison de l'âge du loueur. Ils trouvent un effet positif du fait de signaler un lieu de résidence en HLM ou dans une cité, ce qui indique une augmentation du niveau de vie et une capacité plus élevée à payer son loyer. Ils concluent en outre à d'importantes discriminations selon l'origine qui pénalisent les candidats signalant par leurs nom et prénom une origine maghrébine ou une origine africaine. Relativement au candidat de référence présumé d'origine française, le candidat maghrébin a 26,7 % de chances en moins de voir ses démarches d'accès au logement aboutir. Ces discriminations sont très marquées pour les offres qui émanent de particuliers et elles le sont aussi pour les offres diffusées par les agences immobilières. Elles ne sont que faiblement atténuées lorsque le candidat à la location ajoute un signal de qualité en précisant qu'il est fonctionnaire.

Entre mai 2017 et mai 2018, SOS racisme a conduit une campagne de testing examinant les discriminations liées à l'origine dans l'accès au logement pour les jeunes actifs et les étudiants. Cette opération met en jeu cinq profils d'individus fictifs parfaitement similaires qui se distinguent uniquement de leur origine signalée par la consonance de leurs nom et prénom : franco-française, asiatique, maghrébine, ultramarine et subsaharienne. Chacun de ces individus fictifs envoie un message sollicitant une demande de location à 775 agences immobilières et propriétaires privés en Île-de-France. Les résultats de cette étude montrent une discrimination significative à l'encontre des candidats qui ne sont pas d'origine franco-française. Le jeune actif et l'étudiant d'origine franco-française se voient proposer un rendez-vous de visite ou demander des pièces complémentaires afin d'accéder au logement respectivement dans 16% et 17,5% des cas alors que ce taux de retour positif est de 12,5% et 16% pour les candidats asiatiques, 10 % et 14% pour les candidats maghrébins et 9,5% et 11% pour les candidats ultramarins et africains. Cette étude met également en évidence une discrimination liée à l'origine plus importante chez les particuliers que les professionnels : au moins un des profils non franco-français a été rejeté par 87% des particuliers privés et 68% par des agences, un chiffre toujours élevé (SOS Racisme, 2019).

En octobre 2018, SOS racisme réalise 250 tests, avec les mêmes profils d'individus fictifs, afin d'examiner la discrimination en raison de l'origine dans l'accès au logement par le biais de plateformes de mise en relation de particuliers à particuliers. Les résultats mettent en évidence une discrimination significative à l'encontre des candidats maghrébins (50% de chances en moins que le candidat d'origine franco-française), des candidats ultramarins (26% de chances en moins que le candidat d'origine franco-française), des candidats africains (56% de chances en moins que le candidat d'origine franco-française).

Concernant les agences immobilières, SOS racisme a encore réalisé des tests afin de vérifier si elles acceptaient les critères discriminatoires demandés par les propriétaires. Cette étude a consisté à appeler par téléphone 90 agences immobilières situées en Ile-De-France en se faisant passer pour des propriétaires d'origine franco-française souhaitant mettre leur appartement en location. Ces propriétaires fictifs indiquaient aux agences immobilières qu'ils souhaitaient louer leur bien à des locataires d'origine européenne et non d'origine africaine ou maghrébine afin d'éviter des problèmes de voisinage et leur demandent si c'est possible. Les résultats montrent que plus de la moitié (51%) des agences testées acceptent des pratiques discriminatoires parmi lesquelles 26,7% acceptent de faire elles-mêmes cette sélection

discriminatoire et 24,4% refuse de faire cette sélection et laisse le choix aux propriétaires d'effectuer la sélection eux-mêmes.

Dans la présente étude, nous avons réutilisé les données issues de ces deux campagnes de testing afin d'effectuer un premier repérage des agences immobilières potentiellement discriminantes (Projet A et B, cf. encadré en annexe 1).

Les résultats de ces différentes études sont assez convergents. Ils plaident pour des réactions d'action publique. Alors que la mixité sociale des quartiers est un objectif affiché de l'action publique en France et que les discriminations selon l'origine sont rigoureusement prohibées, le fait de constater de fortes discriminations dans l'accès au logement selon ce critère recouvre des enjeux de politiques publiques importants. Les résultats de ces études invitent à une réflexion approfondie sur la régulation du marché immobilier et sur les différents outils qui peuvent être déployés pour contrer les discriminations dans l'accès au logement. Ces outils de politique publique vont du rappel de la règle de droit, à des mesures concrètes visant à rendre le droit plus effectif.

IV- Méthodologie : le protocole de l'étude

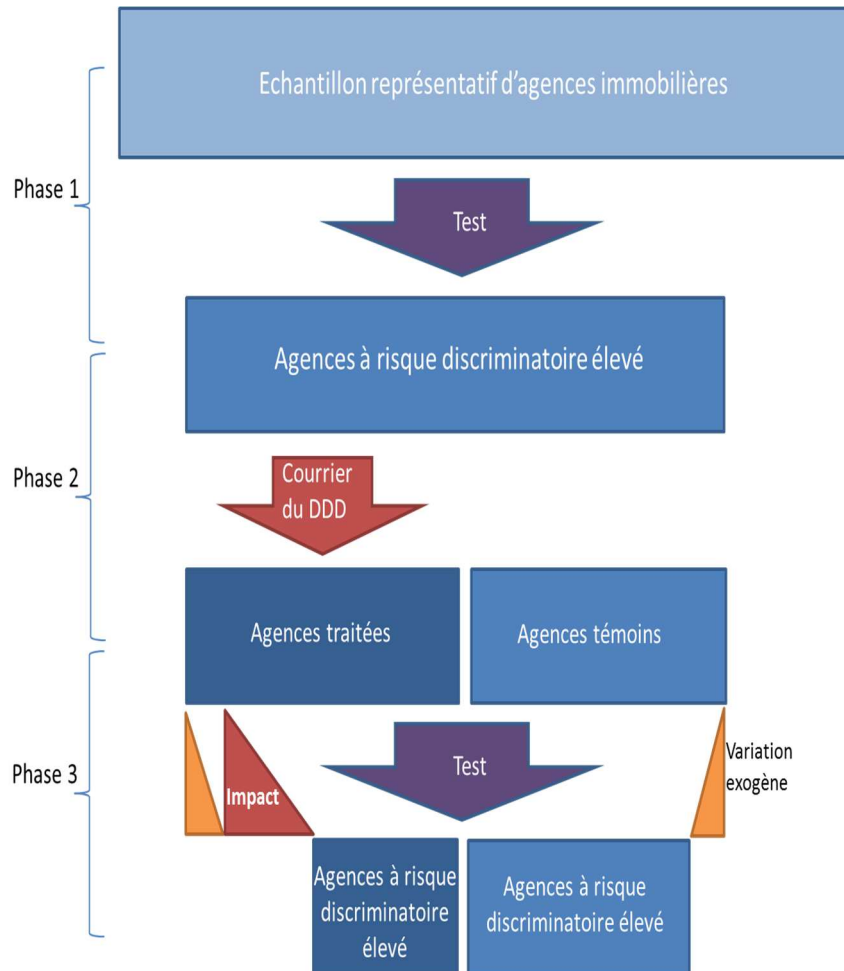
Le projet, baptisé MICADO¹², consiste à mesurer l'impact d'une action de lutte contre les discriminations dans l'accès au logement porté par le Défenseur des droits. L'action a pris la forme d'un envoi de courrier d'information par le Défenseur des droits à des agences immobilières suspectées de comportements discriminatoires vis-à-vis de candidats à la location d'un logement dans le parc privé. Ce courrier d'alerte, reproduit dans l'annexe 1, informe les agences immobilières qu'elles font l'objet d'un testing et rappelle le cadre légal et les sanctions auxquelles s'exposent les discriminateurs¹³. Il consiste en un rappel à la loi sans en avoir la portée juridique. Il s'agit d'un courrier nominatif annonçant aux agences qu'elles font l'objet d'un testing, ce qui inscrit la démarche dans un registre particulier en donnant à voir aux agences concernées qu'elles peuvent être « épinglées ». Le courrier était accompagné du guide « Louer sans discriminer », un manuel rédigé en vue de professionnaliser les

¹² Mesurer l'Impact d'un Courrier d'Alerte sur les Discriminations selon l'Origine

¹³ Lorsqu'il est commis par une personne physique, le délit de discrimination prohibé par les articles 225-1 et suivant du code pénal fait encourir une peine maximale de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende. Les personnes morales déclarées responsables pénalement encourent selon l'article 225-4 du code pénal jusqu'à 225 000 € d'amende.

pratiques, ce qui inscrit la démarche dans un registre pédagogique propre à la promotion plutôt que dans le registre répressif de la sanction.

Le protocole est représenté de façon globale dans le schéma 1.



Il comprend en pratique quatre étapes.

- Phase 1 – Entre Mai et Juillet 2017. Identification des agences à risque discriminatoire élevé

Nous avons réalisé une campagne de testing statistique qui met en jeu deux profils de demandeurs. Un candidat signale une origine française par son nom et son prénom, un deuxième candidat signale une origine maghrébine. Ces deux candidats fictifs envoient simultanément des messages quasi-similaires en réponse à des annonces immobilières localisées sur tout le territoire. Nous appelons dans la suite ce projet « le Projet C ». Nous présentons ci-après des exemples de courriels envoyés par nos candidats à la location lors ce projet.

Exemples de messages adressés par les deux individus fictifs sur les annonces de logement

| Individus fictifs | Messages |
|-------------------|---|
| Frédéric Roux | <p>Bonjour</p> <p>Cette annonce correspond assez bien à ce que je recherche actuellement dans cette zone. Comment faire pour visiter cet appartement ? Quels documents sont nécessaires pour le louer ?</p> <p>En vous remerciant</p> <p>Frédéric ROUX</p> |
| Fouad Messaoui | <p>Madame, Monsieur,</p> <p>L'appartement que vous proposez dans cette annonce correspond à ce que je cherche. Serait-il possible de le visiter ? Je voudrais préparer le dossier de location, pouvez-vous me donner la liste des pièces demandées ?</p> <p>Merci par avance,</p> <p>Fouad Messaoui</p> |

En outre, nous avons réutilisé les résultats de deux campagnes de testing précédentes dans l'accès au logement que nous avons réalisées en 2016 et 2017 (Projets A et B, cf. encadré en annexe 1). Les résultats de ces tests ont permis d'établir une liste de 343 agences à risque discriminatoire élevé. Il s'agit des agences immobilières qui ont donné une réponse non négative au candidat d'origine française et qui n'ont pas répondu ou ont donné une réponse négative au candidat d'origine maghrébine suite à l'envoi des deux messages consécutifs.

Tableau 1 : Construction des échantillons d'agences immobilières

| Projet | Projet A | Projet B | Projet C | Ensemble |
|---------------------------------|--------------------|-----------------------|----------------------|----------|
| Période de collecte | Avril- mai 2016 | Juin-décembre 2016 | Mai -juillet 2017 | |
| Nombre d'agences testées | 260 | 1772 | 1228 | 3260 |
| Nombre d'agences discriminantes | 28 | 144 | 171 | 343 |

- Phase 2 – Envoi des courriers

Sur la base des échantillons ainsi constitués, nous avons produit une liste de 334 adresses d'agences valides. Nous ne sommes pas parvenus à reconstituer l'adresse pour 9 agences, soit parce qu'elles ont disparu, soit pour une autre raison que nous ne pouvons identifier. Nous avons ensuite constitué deux listes de 167 agences (groupe traité et groupe de contrôle), par tirage au sort, qui a été effectué de façon séparée pour chacune des deux années. Début décembre 2017, seules les agences du groupe traité ont reçu le courrier de sensibilisation du Défenseur des droits.

Tableau 2 : Construction des groupes traités et témoins d'agences immobilières

| Groupes | Projets A et B – 2016 | Projet C– 2017 | Ensemble |
|-------------------|-----------------------|----------------|----------|
| A – Groupe traité | 82 | 85 | 167 |
| B – Groupe témoin | 81 | 86 | 167 |
| Ensemble | 163 | 171 | 334 |

- Phase 3 – Testing de suivi après l'envoi du courrier (mars 2018)

En mars 2018 (trois mois après l'envoi du courrier du Défenseur des droits), nous avons effectué un premier testing statistique de suivi auprès des 334 agences identifiées. Puis, en septembre 2018, (neuf mois après l'envoi du courrier du Défenseur des droits), nous effectuons un deuxième testing de suivi auprès des mêmes 334 agences de façon à pouvoir étudier la persistance dans le temps de l'effet du traitement. Enfin, en mars 2019 (quinze mois après l'envoi du courrier du Défenseur des droits), nous réitérons le testing de suivi auprès des mêmes 334 agences.

V- Caractéristiques de l'échantillon : statistiques descriptives

L'échantillon initial était donc constitué de 334 agences immobilières suspectées de comportements discriminatoires (tableau 3). Parmi elles, seules 291 ont pu être testées lors du premier testing de suivi (à 3 mois) : 35 agences (10 du groupe traité et 25 du groupe témoin) n'ont pu être testées pour les raisons suivantes : agences fermées, problèmes de site internet, sites internet en maintenance, site internet introuvable, aucune annonce sur le site. Par ailleurs, 6 agences du groupe traité ont été basculées dans le groupe témoin (il s'agit de 6 "retours courrier au Défenseur des Droits") car nous sommes sûrs qu'elles n'ont pas reçu le courrier du Défenseur des droits. Enfin, 9 agences du groupe traité ont été retirées de la base.

Le Défenseur des droits n'ayant pas reçu d'accusé de réception après l'envoi du courrier, il n'y a pas de certitude sur le fait que celui-ci ait bien été reçu par les agences. Ainsi, à l'issue du 1er testing on obtient un nouvel échantillon constitué de 291 agences : 144 dans le groupe traité et 147 dans le groupe témoin.

Pour le second testing, 26 agences (10 du groupe traité et 16 du groupe témoin) n'ont pas pu être testées pour les raisons précitées : agences fermées, problèmes de site internet, sites internet en maintenance, site internet introuvable, aucune annonce sur le site, etc. Ainsi, à l'issue du 2e testing on obtient un nouvel échantillon constitué de 265 agences : 134 dans le groupe traité et 131 dans le groupe témoin.

Enfin pour le 3e testing, 16 agences n'ont pas pu être testées. L'échantillon final est donc de 249 agences immobilières : 124 dans le groupe traité et 125 dans le groupe témoin.

Tableau 3 : Effectifs des échantillons au cours des testing successifs

| Echantillon 1 : 334 agences immobilières à risque discriminatoire élevé | | |
|---|--|------------------------|
| Groupe traité | | Groupe témoin |
| 167 | | 167 |
| -9 sans accusé de réception | | |
| 158 | | |
| -6 retours de courrier | | +6 retours de courrier |
| 152 | | 173 |
| -8 non testées* | | -26 non testées* |
| 144 | | 147 |
| Echantillon 2 : 291 agences immobilières à risque discriminatoire élevé | | |
| Groupe traité | | Groupe témoin |
| 144 | | 147 |
| -10 non testées* | | -16 non testées* |
| 134 | | 131 |
| Echantillon 3 : 265 agences immobilières à risque discriminatoire élevé | | |
| Groupe traité | | Groupe témoin |
| 134 | | 131 |
| -10 non testées* | | -6 non testées* |
| 124 | | 125 |
| Echantillon 4 : 249 agences immobilières à risque discriminatoire élevé | | |

**non testés pour les raisons suivantes: aucune annonce de biens en location, agence fermée, problème de site internet...*

Le tableau 4 présente les caractéristiques des agences immobilières et des biens de l'échantillon testés à chaque étape. 10% des agences testées sont localisées à Paris, 4% à Marseille et 2% à Lyon. Le loyer moyen au premier testing de suivi est de 582€ avec un loyer

minimum de 300€ et un loyer maximum de 1 695€. La surface moyenne au premier testing est de 43 mètres carrés.

Tableau 4 : Caractéristiques des agences et des biens

| | | Moyenne | Ecart-type | Minimum | Maximum |
|---|--------------------------|---------|------------|---------|---------|
| Caractéristiques des agences immobilières discriminantes | Paris | 0,10 | 0,30 | 0,00 | 1,00 |
| | Lyon | 0,02 | 0,13 | 0,00 | 1,00 |
| | Marseille | 0,04 | 0,20 | 0,00 | 1,00 |
| | Observations | | 291 | | |
| Caractéristiques des biens au premier testing de suivi (3 mois après) | Loyer (en euros) | 582,45 | 229,99 | 300,00 | 1695,00 |
| | Surface (en mètre carré) | 43,45 | 11,94 | 20,00 | 86,00 |
| | Loyer au mètre carré | 14,02 | 6,39 | 5,45 | 44,44 |
| | Observations | | 291 | | |
| Caractéristiques des biens au deuxième testing de suivi (9 mois après) | Loyer (en euros) | 614,27 | 287,25 | 290 | 2580 |
| | Surface (en mètre carré) | 46,82 | 17,17 | 15 | 180 |
| | Loyer au mètre carré | 13,73 | 5,70 | 6,04 | 45 |
| | Observations | | 265 | | |
| Caractéristiques des biens au deuxième testing de suivi (15 mois après) | Loyer (en euros) | 577,23 | 200,78 | 326,00 | 1974,00 |
| | Surface (en mètre carré) | 42,60 | 10,63 | 19,00 | 93,00 |
| | Loyer au mètre carré | 14,21 | 6,10 | 6,67 | 45,00 |
| | Observations | | 249 | | |

Source : Testing MICADO, DDD/TEPP-CNRS

L'expérience contrôlée permet d'obtenir des résultats non biaisés dans la mesure où la sélection des individus, au sens statistique, qui reçoivent le traitement est aléatoire. Pour vérifier que la sélection ait bien été opérée de manière aléatoire, il est souhaitable de mesurer la corrélation entre les caractéristiques des agences et l'appartenance au groupe traité. Si les courriers ont bien été envoyés de façon aléatoire, la corrélation entre l'appartenance au groupe traité et ces variables devrait être nulle. Le tableau 5 présente la corrélation entre la localisation de l'agence, ainsi que le loyer et la surface du bien mis en location et l'appartenance au groupe test. On n'observe effectivement aucune corrélation significative entre l'aire urbaine de résidence de l'agence, le loyer ou la surface du bien mis en location et l'appartenance au groupe traité.

Tableau 5 : Equilibre des groupes

| Variables | (1) Paris | (2) Marseille | (3) Lyon | (4) Loyer | (5) Surface |
|--------------|---------------------|---------------------|--------------------|------------------------|----------------------|
| Traitement | -0.019 (0.025) | 0.001 (0.017) | -0.007 (0.011) | -22.835 (19.252) | -0.947 (1.003) |
| Constant | 0.109*** (0.018) | 0.041*** (0.012) | 0.020** (0.008) | 593.750*** (13.250) | 43.910*** (0.697) |
| Observations | 582 | 582 | 582 | 570 | 566 |
| R-squared | 0.001 | 0.000 | 0.001 | 0.002 | 0.002 |

Notes : Ecart-types robustes à l'hétéroscédasticité entre parenthèses ; *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Source : Testing MICADO, DDD/TEPP-CNRS

VI- Résultats

VI-1. Analyse des évolutions des taux de réponse non négative au niveau des individus

Le graphique 1 présente les taux de réponses non négatives reçues par origine et par groupe pour chaque phase de testing¹⁴. Nous avons fait figurer les intervalles de confiance qui permettent de visualiser les écarts statistiquement significatifs. Les valeurs des taux de réponses positives figurent dans le tableau 6.

Lors du premier test, trois mois après l'envoi du courrier par le Défenseur des droits, on constate que l'écart des taux de réponse est significatif dans le groupe témoin mais qu'il ne l'est pas dans le groupe traité. Dans le groupe témoin, le candidat présumé maghrébin a reçu 38,1 % de réponses positives tandis que le candidat présumé d'origine française a reçu 46,3 % de réponses positives, soit une différence de 8,2 points qui est statistiquement significative. Dans le groupe traité, le candidat présumé maghrébin a reçu 47,2 % de réponses positives tandis que le candidat présumé d'origine française a reçu 52,1 % de réponses positives, soit une différence de 4,9 points qui n'est pas statistiquement significative. Il y a donc une discrimination dans l'accès au logement entre nos deux candidats à la location dans notre échantillon d'agences mais cette discrimination n'est pas significative dans le groupe des agences traitées, destinataires du courrier personnalisé.

¹⁴ Les résultats présentés sous forme de tableau sont disponibles en annexe 2. Dans le tableau correspondant, les écart-types sont groupés au niveau de l'agence.

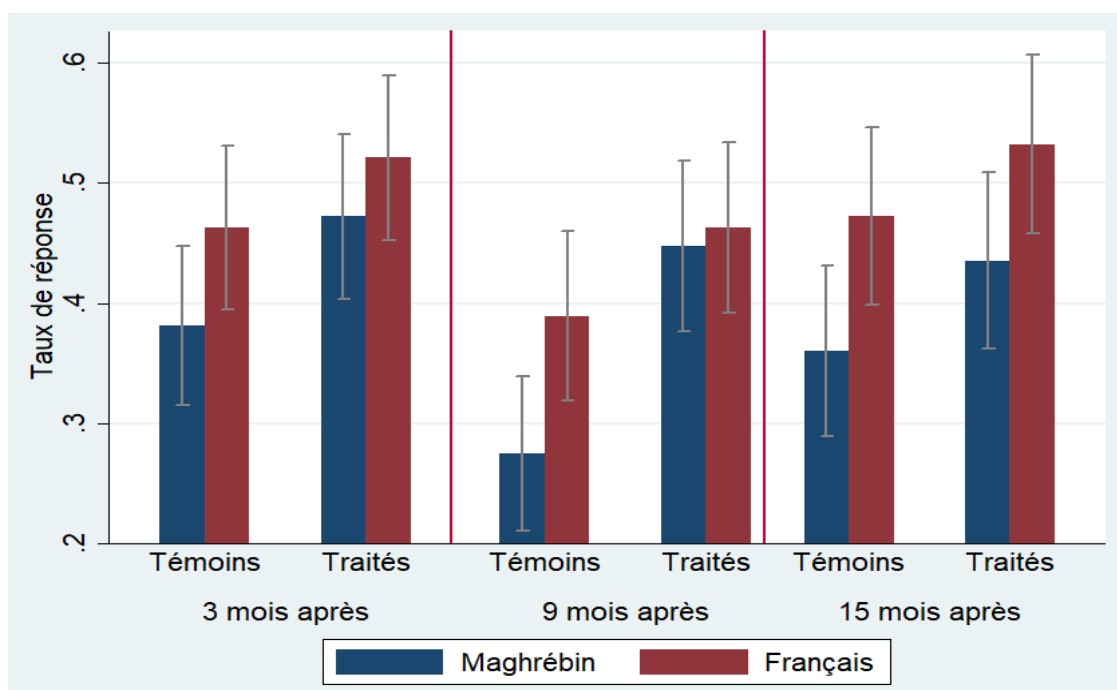
Lors du deuxième testing, effectué 9 mois après l'envoi du courrier, le même constat qualitatif peut être posé. Il existe à nouveau une différence significative de traitement dans le groupe témoin que l'on ne retrouve pas dans le groupe traité. Dans le groupe témoin, le candidat présumé maghrébin a reçu 27,5 % de réponses positives tandis que le candidat présumé d'origine française a reçu 38,9 % de réponses positives, soit une différence de 11,4 points qui est statistiquement significative. Dans le groupe traité, le candidat présumé maghrébin a reçu 44,8 % de réponses positives tandis que le candidat présumé d'origine française a reçu 46,3 % de réponses positives, soit une différence de 1,5 point qui n'est pas statistiquement significative. Au total, on n'observe aucune discrimination significative au seuil de risque usuel dans le groupe d'agences qui ont réceptionné le courrier du Défenseur des droits, 3 mois et 9 mois après l'envoi du courrier.

Au bout de quinze mois, lors du troisième testing, les différences entre les deux groupes se sont atténuées. Dans le groupe témoin, le candidat présumé maghrébin a reçu 36 % de réponses positives tandis que le candidat présumé d'origine française a reçu 47,2 % de réponses positives, soit une différence de 11,2 points qui est statistiquement significative. Dans le groupe traité, le candidat présumé maghrébin a reçu 43,6 % de réponses positives tandis que le candidat présumé d'origine française a reçu 53,2 % de réponses positives, soit une différence de 9,7 points qui est cette fois-ci statistiquement significative. Le niveau de discrimination semble ainsi à chaque période être plus faible dans le groupe traité que dans le groupe témoin, sauf en dernière période où ils convergent.

Dans le premier testing à trois mois, il faut enlever aux agences non traitées 40,4 % de la différence de taux de réponses non négatives entre le candidat d'origine française et le candidat d'origine maghrébine pour parvenir à celle du groupe des agences traitées ($40,4 = 1 - 4,9/8,2$). Lors du deuxième testing, c'est 87 % de cet écart qu'il faut enlever aux agences du groupe témoin pour parvenir aux chiffres du groupe traité. Lors du troisième testing, quinze mois après l'envoi du courrier, cette proportion n'est plus de 13,6%.

Globalement, on observe que les taux de réponse des deux tests réalisés en mars 2018 et mars 2019 sont similaires, mais que le taux de réponse diminue fortement lors du deuxième test de suivi réalisé en septembre 2018. On note également que les taux de réponses non négatives sont plus élevés dans l'échantillon test que dans l'échantillon témoin, pour les deux candidats. Les différences d'un test à l'autre sont statistiquement significatives pour le candidat d'origine maghrébine 9 mois après l'envoi du courrier.

Graphique 1 : Taux de réponses positives selon la période de testing de suivi, l'état traité/non traité et l'origine présumée



Notes : Les intervalles de confiance sont établis au seuil de risque de 90%.
Source : Testing MICADO, DDD/TEPP-CNRS

VI-2. Analyse des évolutions des réponses positives au niveau de l'agence

Il est possible d'analyser les résultats à deux niveaux : au niveau du taux de réponses non négatives reçues par les individus mais également au niveau des réponses effectuées par chaque agence. La réponse d'une agence peut en effet être de quatre types : elle peut ne répondre à aucun des deux candidats, seulement au candidat d'origine française, seulement au candidat d'origine maghrébine ou répondre aux deux candidats. Cette perspective est intéressante car les changements de comportement des agences peuvent être plus visibles à ce niveau qu'à celui du taux de réponse des individus. Ainsi, certaines agences répondent seulement au candidat d'origine maghrébine. Lorsqu'elles reçoivent le courrier du Défenseur des droits elles peuvent décider de répondre aux deux candidats pour assurer une égalité de traitement de la demande. Dans ce cas, on observera une hausse du taux de réponse aux deux candidats par les agences mais le taux de réponse du candidat d'origine maghrébine ne sera pas affecté.

Le tableau 6 présente donc les proportions d’agences ayant répondu aux deux candidats, à aucun des candidats ou à seulement un seul des candidats pour le groupe test et le groupe témoin pour chaque phase de testing, après l’envoi du courrier par le Défenseur des droits.

Trois mois après l’envoi du courrier, on observe une hausse forte et significative au seuil de risque de 10% du taux d’agence ayant répondu aux deux candidats dans les agences du groupe traité par rapport aux agences du groupe témoin. Cette hausse provient d’une diminution de la proportion des trois autres types de réponse possible : la réponse à aucun des candidats diminue de 4,6 points de pourcentage, la réponse au candidat maghrébin seul diminue de 1,2 point de pourcentage et la réponse au candidat français seul diminue de 4,5 points de pourcentage. Neuf mois après l’envoi du courrier par le Défenseur des droits, la proportion d’agences ayant répondu seulement au candidat d’origine française présumée a diminué de façon significative dans les agences du groupe traité par rapport aux agences du groupe témoin, alors qu’à court terme, cette baisse n’était pas significative. On observe aussi une hausse forte et significative de la proportion d’agences ayant répondu aux deux candidats dans les agences du groupe traité par rapport aux agences du groupe témoin. En revanche, aucun effet significatif ne semble subsister 15 mois après l’envoi du courrier.

Tableau 6 : Taux bruts et écarts de réponses positives au niveau de l’agence (en %) par période de testing de suivi

| | | Aucune réponse positive | Maghrébin seulement | Français seulement | Réponses positives aux deux |
|-------------------------------------|-----------------|-------------------------|---------------------|---------------------|-----------------------------|
| Testing de suivi (3 mois après) | Ensemble | 43,30 | 7,56 | 14,09 | 35,05 |
| | Groupe test | 40,97 | 6,94 | 11,81 | 40,28 |
| | Groupe témoin | 45,58 | 8,16 | 16,33 | 29,93 |
| | Traité – témoin | -4,60 (0,428) | -1,21 (0,694) | -4,52 (0,268) | 10,34* (0,064) |
| Testing de suivi (9 mois après) | Ensemble | 50,57 | 6,79 | 13,21 | 29,43 |
| | Groupe traité | 47,01 | 6,72 | 8,21 | 38,06 |
| | Groupe témoin | 54,20 | 6,87 | 18,32 | 20,61 |
| | Traité – témoin | -7,19 (0,242) | -0,15 (0,960) | -10,11** (0,015) | 17,45*** (0,002) |
| Testing de suivi (15 mois après) | Ensemble | 44,98 | 4,82 | 15,26 | 34,94 |
| | Groupe traité | 41,94 | 4,84 | 14,52 | 38,71 |
| | Groupe témoin | 48,00 | 4,80 | 16,00 | 31,20 |
| | Traité – témoin | -6,06 (0,336) | 0,04 (0,989) | -1,48 (0,745) | 7,51 (0,214) |

Notes : p-value entre parenthèses.
Source : Testing MICADO, DDD/TEPP-CNRS

VI-3. Résultats des estimations

Les résultats précédents pointent deux faits importants. Premièrement, il n'existe plus de discrimination statistiquement significative dans le groupe des agences qui ont été destinataires du courrier du Défenseur des droits, ni 3 mois, ni 9 mois après l'envoi du courrier. Deuxièmement, la proportion d'agences qui répondent aux deux candidats augmente dans le groupe traité par rapport au groupe témoin au bout de 3 et 9 mois.

L'absence de discrimination significative dans le groupe traité peut cependant être due aux fluctuations d'échantillonnage et n'est donc pas une preuve formelle de l'efficacité du courrier. Pour aller plus loin, il importe de tester la significativité du différentiel de discrimination entre le groupe traité et le groupe témoin. D'autre part on souhaite vérifier que les résultats sont robustes à l'inclusion de variables de contrôle, même si l'utilisation de méthodes expérimentales permet de le supposer. Dans un cadre expérimental, l'inclusion de variables de contrôle peut également permettre d'obtenir des résultats plus précis. On veut enfin tester la significativité des variations de l'effet du traitement au cours du temps. Pour effectuer tous ces tests, nous avons recours à l'économétrie.

Le tableau 7 présente, pour chaque testing, les résultats des régressions. Les estimations sont réalisées séparément pour les trois périodes. Les réponses liées à une même agence n'étant pas indépendantes, on estime des modèles probit à effets aléatoires. La corrélation intraclasse varie entre 0,65 et 0,84 en fonction des modèles, ce qui signifie que 65% à 84% de la variance de la probabilité qu'un des candidats fictifs soit contacté par l'agence est due au comportement de l'agence. Les effets marginaux moyens sont présentés.

Le croisement Traitement \times Origine maghrébine qui mesure le différentiel de discrimination entre le groupe traité et le groupe témoin donne l'effet du traitement sur les discriminations. Même s'il n'y a plus de différence statistiquement significative entre les deux candidats dans le groupe traité et qu'il y en a toujours dans le groupe non traité, l'écart entre les deux groupes n'est pas statistiquement significatif. On ne peut donc conclure en toute rigueur statistique que la réception du courrier du Défenseur des droits réduit significativement la discrimination au bout de 3 mois et 15 mois. Par contre, 9 mois après l'envoi du courrier, il y a bien un effet positif et significatif sur l'ampleur de la discrimination. Le traitement a réduit la discrimination à l'encontre du candidat d'origine maghrébine de 10,7 points de pourcentage.

Une fois les contrôles ajoutés, on observe que le traitement augmente fortement le taux de réponse des deux candidats au bout de 15 mois : le taux de réponse du candidat d'origine

française est augmenté de près de 11 points de pourcentage et celui du candidat d'origine maghrébine de 12 points de pourcentage.

Tableau 7 : Effet du traitement sur la discrimination

| | Effet après 3 mois | | Effet après 9 mois | | Effet après 15 mois | |
|---------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Origine maghrébine | -0.080** (0.039) | -0.081** (0.040) | -0.113** (0.042) | -0.109** (0.040) | -0.112** (0.039) | -0.094** (0.036) |
| Traitement | 0.059 (0.058) | 0.057 (0.057) | 0.071 (0.059) | 0.032 (0.052) | 0.060 (0.062) | 0.108* (0.063) |
| Traitement × Origine maghrébine | 0.030 (0.054) | 0.025 (0.053) | 0.098* (0.054) | 0.107** (0.053) | 0.016 (0.055) | 0.014 (0.054) |
| Contrôles | NON | OUI | NON | OUI | NON | OUI |
| AIC | 706.760 | 729.820 | 613.854 | 643.513 | 586.092 | 642.114 |
| Nombre d'observations | 582 | 580 | 530 | 530 | 498 | 498 |

Notes : Ecarts-types groupés au niveau de l'agence entre parenthèses ; *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$. Les effets marginaux moyens des modèles probit ordonnés à effets aléatoires sont présentés. Les variables de contrôle sont : date de candidature, rang d'envoi, commune d'appartenance de l'agence, le loyer mensuel charges comprises et la surface du logement.

Source : Testing MICADO, DDD/TEPP-CNRS

Le tableau 8 présente les résultats de l'estimation de l'effet du courrier sur le type de réponse donné par les agences pour chaque phase de testing de suivi. On utilise un modèle logit multinomial pour modéliser la probabilité pour une agence de ne répondre à aucun des candidats, seulement à un des candidats ou aux deux candidats. La colonne (1) présente l'effet du courrier sur la probabilité qu'une agence ne réponde à aucun des deux candidats, la colonne (2) sur la probabilité que seul le candidat d'origine française reçoive une réponse non négative, la colonne (3) sur la probabilité que seul le candidat d'origine maghrébine reçoive une réponse non négative et la colonne (4) sur la probabilité que les deux candidats reçoivent une réponse non négative.

A chaque période, on observe une forte augmentation de la proportion d'agences qui répondent favorablement aux deux candidats dans le groupe traité (colonne 4) : recevoir le courrier augmente la probabilité pour une agence de répondre favorablement aux deux candidats de 12 points de pourcentage 3 mois après l'envoi de courrier, de 16 points de pourcentage 9 mois après l'envoi de courrier et de 10 points de pourcentage 15 mois après. Le traitement diminue également significativement la probabilité que les agences répondent

seulement au candidat d'origine française présumée au bout de 3 et 9 mois mais la baisse n'est plus significative au bout de 15 mois (colonne 2).

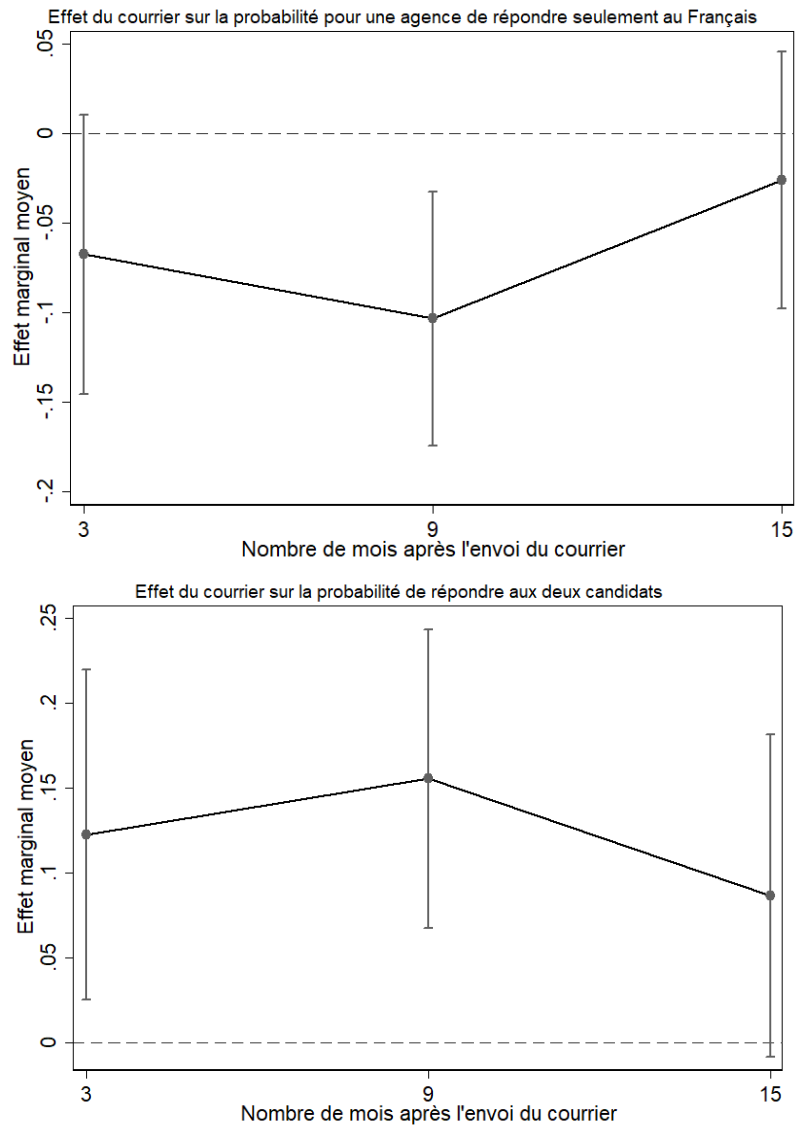
La dernière partie du tableau 8 présente les résultats de l'estimation sur l'ensemble des périodes de suivi. Traitement \times Période i indique la variation de l'effet du traitement entre la période i et le premier testing de suivi. Même si les coefficients estimés du traitement apparaissent d'amplitude plus importante au bout de 9 mois que de 3 et 15 mois, l'augmentation de l'effet estimé n'est pas significative. L'évolution de l'effet du courrier sur la probabilité pour une agence de répondre seulement au candidat français et aux deux candidats est présentée dans le graphique 2.

Tableau 8 : Effet du traitement sur la réponse des agences

| | (1) Aucune réponse | (2) Français seulement | (3) Maghrébin seulement | (4) Réponses aux deux |
|----------------------------------|---------------------------|------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| Traitement (effet à 3 Mois) | -0,035* (0,057) | -0,058* (0,040) | -0,031 (0,030) | 0,124** (0,054) |
| AIC | 732,270 | 732,270 | 732,270 | 732,270 |
| Number of observations | 291 | 291 | 291 | 291 |
| Traitement (effet à 9 mois) | -0,067 (0,059) | -0,112*** (0,041) | 0,016 (0,032) | 0,163*** (0,053) |
| AIC | 629,077 | 629,077 | 629,077 | 629,077 |
| Number of observations | 265 | 265 | 265 | 265 |
| Traitement (effet à 15 mois) | -0,061 (0,062) | -0,039 (0,045) | 0,001 (0,024) | 0,099* (0,060) |
| AIC | 604,165 | 604,165 | 604,165 | 604,165 |
| Number of observations | 249 | 249 | 249 | 249 |
| Traitement | -0,037 (0,059) | -0,060 (0,041) | -0,013 (0,026) | 0,109** (0,054) |
| Période 2 | 0,147 (0,130) | 0,000 (0,091) | 0,025 (0,061) | -0,172 (0,128) |
| Période 3 | 0,090 (0,128) | -0,015 (0,087) | -0,004 (0,052) | -0,071 (0,133) |
| Traitement \times Période 2 | -0,019 (0,083) | -0,065 (0,061) | 0,009 (0,040) | 0,075 (0,080) |
| Traitement \times Période 3 | -0,024 (0,085) | 0,035 (0,058) | 0,012 (0,044) | -0,023 (0,079) |
| AIC | 1902,050 | 1902,050 | 1902,050 | 1902,050 |
| Nombre d'observations | 805 | 805 | 805 | 805 |

Notes : Ecart-types robustes à l'hétéroscédasticité entre parenthèses. Les effets marginaux moyens des modèles logit multinationales sont présentés. Les variables de contrôles sont la date de candidature, le rang d'envoi, la localisation de l'agence à Paris, Lyon ou Marseille, le loyer mensuel charges comprises et la surface du logement.

Graphique 2 : Evolution de l'effet du courrier sur la réponse des agences



Notes : Intervalles de confiance à 90%. Les effets marginaux sont obtenus à partir des coefficients estimés présentés dans la dernière partie du tableau 6.

Source : Testing MICADO, DDD/TEPP-CNRS

VII- Discussion

Nos résultats conduisent à une conclusion qui peut paraître paradoxale. D'un côté nous constatons que les agences immobilières qui ont reçu le courrier d'alerte du Défenseur des Droits ne font pas de différences de traitement statistiquement significatives entre deux candidats à la location qui se distinguent par leur origine présumée, signalée par leurs nom et prénom, alors que celles qui n'ont pas été averties ont un traitement systématiquement discriminant entre les deux candidats. Ce constat, vérifié à 3 mois comme à 9 mois, mais pas à 15 mois, suggère que la réception du courrier fait disparaître les discriminations mais pas de façon durable. D'un autre côté, lorsque l'on teste statistiquement l'écart des différences entre le groupe d'agences traitées et celles qui ne l'ont pas été, on ne relève pas de différence à trois mois. On trouve seulement un effet significatif du traitement dans le testing réalisé 9 mois après l'envoi du courrier. On doit se demander pour quelle raison l'effet du traitement apparaît significatif en septembre 2018 alors qu'il ne l'est pas en mars 2018 et en mars 2019.

Ce n'est pas parce que le traitement est devenu plus efficace à 9 mois qu'à 3 mois. Cette hypothèse est rejetée formellement à la fois par l'intuition et par les données. Il n'est pas attendu qu'un courrier d'avertissement produise davantage d'effets neuf mois après sa réception que trois mois après.

La bonne explication nous semble résider dans les conditions du marché immobilier et dans l'existence de variations infra-annuelles et saisonnières de la conjoncture du marché de la location dans le parc privé. Les discriminations sont *a priori* sensibles au degré de tension du marché, qui détermine le nombre de candidats pour chaque offre. En période de forte tension, lorsqu'il y a beaucoup de candidats qui répondent à chaque offre, le niveau des discriminations est potentiellement maximal. Précisément, le marché immobilier locatif connaît une forte saisonnalité pour les petites surfaces (type T1 ou T2) avec un pic de demande en septembre et une période de creux en mars. Comme le nombre de candidats pour chaque offre est beaucoup plus élevé en septembre, les taux de réponse diminuent et les discriminations sont plus fortes.

Pour illustrer ce phénomène, nous avons calculé la hausse trimestrielle moyenne du prix des appartements anciens en longue période. Nous avons utilisé l'indice dit Notaires-INSEE sur la période 1996-2018. La hausse moyenne des prix est la plus faible au quatrième trimestre (+0,24 %) et au premier trimestre (+0,89 %). Elle est plus forte au deuxième trimestre (+1,44 %) et est maximale au troisième trimestre (+2,57 %). La hausse des prix est en moyenne trois

fois plus forte en septembre qu'en mars, confirmant ainsi que le marché est nettement plus tendu en septembre qu'en mars, donc potentiellement plus discriminant pour les candidats à la location.

Le courrier du Défenseur des Droits a été envoyé fin 2017. La première vague de test a été faite en mars 2018, la deuxième en septembre 2018 et la troisième vague en mars 2019. Seule la première et la troisième vague de tests sont effectuées dans un contexte saisonnier comparable. Nos données indiquent que les discriminations sont les plus fortes en septembre dans les agences témoins. L'hypothèse que nous retenons est que lorsque les conditions générales du marché immobilier sont orientées dans le sens d'une pénurie de l'offre, elles amplifient les discriminations ce qui produit un contexte plus favorable à la mise en évidence d'une action anti-discriminatoire. Au début de l'année, trois mois après l'envoi du courrier, le marché immobilier est peu tendu, les offres de location sont plus abondantes relativement à l'état de la demande et il est statistiquement plus difficile de repérer les différences de traitement suite à l'envoi du courrier par le Défenseur des droits. La capacité des opérations de testing à mettre en évidence des discriminations dépend du contexte conjoncturel et il importe d'en tenir compte dans un cadre d'évaluation d'action de lutte contre les discriminations avec des testing répétés.

VIII- Conclusion

Ce projet avait pour objet d'évaluer l'impact d'un courrier officiel de sensibilisation sur les discriminations selon l'origine. Il associe deux méthodologies expérimentales. Nous avons recours à la fois à la méthode du testing ou tests de correspondance par paire, et à celle de l'évaluation par assignation aléatoire. L'assignation aléatoire nous permet d'évaluer l'effet d'un traitement, ici un courrier nominatif adressé par le Défenseur des droits à une agence immobilière pour lui indiquer qu'elle fait l'objet d'un testing et lui rappeler le cadre légal et les sanctions à la fois monétaires et pénales qu'elle encourt. Le testing nous permet de mesurer les discriminations à raison de l'origine entre deux candidats français dont un signale par son nom et son prénom une origine maghrébine, trois mois, six mois et neuf mois après la réception du courrier d'alerte par les agences immobilières.

L'envoi des courriers nominatifs par le Défenseur des Droits a produit des effets positifs sur le comportement des agences immobilières suspectées de discriminations. Les agences qui ont reçu le courrier ne font pas de différence statistiquement significative de traitement entre les

candidats d'origine française et les candidats d'origine maghrébine, trois mois et neuf mois après la réception, alors que les agences qui n'ont pas reçu d'avertissement maintiennent des comportements discriminatoires tout au long de l'expérimentation. Neuf mois après l'envoi du courrier, nous parvenons à détecter une baisse significative de la discrimination en différence avant-après : l'écart de 10 points de pourcentage qui se maintient dans le groupe témoin entre le candidat d'origine française et celui d'origine maghrébine est annulé et disparaît entièrement dans le groupe traité et il est suffisamment important pour être significatif.

De surcroît, à tous les horizons entre 3 et 15 mois après l'envoi du courrier d'avertissement, le traitement augmente les taux de réponses non négatives obtenues par les deux candidats. Les agences qui reçoivent le courrier du Défenseur des droits répondent plus souvent aux deux candidats que les agences qui ne l'ont pas reçu. Elles répondent moins souvent à aucun des candidats ou seulement au candidat d'origine française. Cette augmentation du taux de réponse profite aux deux candidats et peut expliquer en partie pourquoi le différentiel de taux de réponse entre eux ne diminue pas significativement au premier et au troisième test de suivi. Il s'agit d'un résultat inattendu d'une action de lutte contre les discriminations. Cette dernière peut aussi améliorer la qualité du service rendu au candidat majoritaire qui peut dès lors accéder plus facilement à un logement. Il s'agit là d'un effet très durable.

Ce travail produit des conclusions intéressantes mais il faut souligner ses limites. La taille assez réduite de l'échantillon et par suite la puissance relativement faible des tests ne permettent pas de tirer davantage de conclusion statistique sur l'évolution de l'effet de l'action au cours du temps. De surcroît, nous ne sommes pas en mesure d'approfondir le diagnostic en prenant en considération les différences d'un territoire à un autre, d'un type de logement à un autre, ou d'une catégorie de ménage à une autre.

A notre connaissance, le recours à un protocole de testing répété à des fins d'évaluation de politique publique est une innovation méthodologique dans la littérature sur les discriminations. Cela peut ouvrir des perspectives nouvelles dans un domaine où l'évaluation d'impact de l'action publique et privée demeure embryonnaire. En France, en particulier, il existe un contraste impressionnant entre la variété et l'intensité des actions de lutte contre les discriminations qui se sont largement développées depuis les années quatre-vingt-dix (Lorcerie, 2000 ; Calvès, 2000 ; Fassin, 2002) d'un côté, et l'absence quasi-totale de travaux d'évaluation d'impact permettant d'en mesurer l'efficacité, à la fois dans le privé et dans le public (Behaghel *et al.* 2015 ; L'Horty, 2016). Dans cette perspective, l'objet de ce rapport est

aussi de montrer par l'exemple que les actions de lutte contre les discriminations ne sont pas inévaluables et qu'il est possible, si l'on s'en donne les moyens, de produire des résultats utiles pour le débat et la décision publique.

IX- Annexes

Annexe 1 : Réexploitation de deux bases de données issues de testing

Réexploitation de deux bases de données issues de testing

Pour mener à bien ce projet, nous avons réutilisé les bases de données de deux études précédentes, les projets ADAM et DALTON, dont voici les références.

Acronyme du projet (Projet A) : **ADAM** (Attentats et Défiance Arabo-Musulmane)

Financement : CNRS

Volumétrie : 504 annonces immobilières, 4 profils de candidats, soit 2016 demandes de visites

Période : avril et mai 2016

Référence : Bunel, M., L'Horty, Y. & Petit, P. (2017). Les discriminations dans l'accès au logement à Paris : une expérience contrôlée, Rapport de recherche de TEPP, n°17-01.

Acronyme du projet (Projet B): **DALTON** (Discrimination dans l'Accès au Logement : un Testing de cOuverture Nationale)

Financement : Agence Nationale de la Recherche (ANR-15-CE28-0004)

Volumétrie : 5000 annonces immobilières, 5 profils de candidats, soit 25000 demandes de visites

Période : avril 2016 à janvier 2017.

Référence : Le Gallo, J. L'Horty, Y. Petit, P. (2019). « Les discriminations dans l'accès au logement en France : Un testing de couverture nationale », Economie et Statistique, à paraître.

Annexe 2 : Le courrier du Défenseur des Droits

Madame, Monsieur,

Paris, le

Lettre recommandée avec accusé de réception

A rappeler dans toute correspondance :

N/Réf : BRM 2017-PT

Courriel : *louersansdiscriminer@defenseurdesdroits.fr*

Madame, Monsieur,

Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante de rang constitutionnel créée par la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011. Il est chargé notamment de promouvoir l'égalité et de lutter contre les discriminations prohibées par la loi.

Dans le cadre d'une opération de test de discrimination, ou « testing », que nous avons réalisée, vous avez été sollicité.e par un candidat se présentant avec un patronyme à consonance étrangère qui demandait à visiter un bien proposé à la location et à qui aucune réponse n'a été apportée ou une réponse négative.

Dans le même temps, vous avez été sollicité par un autre candidat avec un patronyme à consonance française, à qui vous avez proposé de visiter ce même bien. Ce rendez-vous a ensuite été annulé.

Ces éléments pouvant laisser penser à l'existence d'une discrimination, je me permets de vous rappeler que les différences de traitement sont interdites en matière de location immobilière lorsqu'elles sont fondées sur un critère prohibé (origine, situation de famille, sexe, âge, état de santé, handicap, orientation sexuelle...).

De tels comportements sont expressément interdits par l'article 1^{er} de la loi du 6 juillet 1989 relative aux rapports locatifs, texte d'ordre public qui fixe le cadre applicable pour tous les baux à usage d'habitation principale.

Lorsqu'il est commis par une personne physique, le délit de discrimination prohibé par les articles 225-1 et suivants du code pénal fait encourir une peine maximale de trois ans

d'emprisonnement et de 45.000 € d'amende. Les personnes morales déclarées responsables pénalement encourent selon l'art. 225-4 du code pénal jusqu'à 225.000 € d'amende.

Cette interdiction de discriminer constitue également une exigence professionnelle visée par l'article 3 de l'annexe du décret n°2015-1090 du 28 août 2015 fixant les règles constituant le code de déontologie applicables aux professions immobilières, dont vous relevez.

Le Défenseur des droits, en partenariat avec les principales organisations et fédérations de l'immobilier représentant tant les agents immobiliers que les bailleurs particuliers, a élaboré des outils de lutte contre les discriminations, dont je vous invite vivement à prendre connaissance afin de veiller au professionnalisme de vos pratiques. Le guide « *Louer sans discriminer, un manuel pour professionnaliser ses pratiques* », joint au présent courrier, contient ainsi nombre d'informations pratiques pour vous accompagner dans une démarche de sensibilisation de vos équipes et d'amélioration des procédures mises en place.

Je me permets d'attirer votre attention sur le fait que cette opération de testing a pour objectif de faire évoluer les pratiques, par une prise de conscience de votre rôle actif, mais également de vos responsabilités, dans le respect de vos obligations légales et la défense du principe républicain d'égalité.

Souhaitant que ces éléments vous soient utiles, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations les meilleures.

Jacques TOUBON

Annexe 3 : Résultats détaillés

Tableau A1 : Taux bruts de réponse non négative par origine présumée et par période

| | | Nombre d'observations | Taux de réponses positives en % | | Écart en pts de % (1)-(2) |
|--|----------------------------------|--------------------------|------------------------------------|-----------------|---------------------------------|
| | | | Maghrébin (1) | Français (2) | |
| Premier testing de suivi (3 mois après) | Ensemble | 291 | 42,61 | 49,14 | -6,53** (0,015) |
| | Groupe traité | 144 | 47,22 | 52,08 | -4,86 (0,175) |
| | Groupe témoin | 147 | 38,10 | 46,26 | -8,16** (0,043) |
| | Groupe traité – Groupe témoin | | 9,1 (0,115) | 5,8 (0,325) | -3,3 (0,054) |
| Deuxième testing de suivi (9 mois après) | Ensemble | 265 | 36,23 | 42,64 | -6,42** (0,019) |
| | Groupe traité | 134 | 44,78 | 46,27 | -1,49 (0,654) |
| | Groupe témoin | 131 | 27,48 | 38,93 | -11,45*** (0,008) |
| | Groupe traité – Groupe témoin | | 17,30*** (0,003) | 7,34 (0,223) | -9,96* (0,063) |
| Troisième testing de suivi (15 mois après) | Ensemble | 249 | 39,76 | 50,20 | -10,44*** (0,000) |
| | Groupe traité | 124 | 43,55 | 53,23 | -9,68** (0,012) |
| | Groupe témoin | 125 | 36,00 | 47,20 | -11,20*** (0,004) |
| | Groupe traité – Groupe témoin | | 7,55 (0,221) | 6,03 (0,341) | -1,52 (0,055) |

Notes : p-value calculées à partir de 3 000 répliquions bootstrap groupées au niveau de l'agence entre parenthèses.

Source : Testing MICADO, DDD/TEPP-CNRS

Conclusion générale

Cette thèse de doctorat nous a permis de mesurer l'efficacité de trois actions de lutte contre les discriminations, dans trois domaines différents avec des méthodologies d'évaluation différentes. Dans cette conclusion, nous résumerons les contributions principales de cette thèse puis nous discuterons les limites de ce travail et les perspectives de recherches futures.

I- Contributions

Dans le premier chapitre de thèse, nous nous sommes intéressés à l'évaluation d'un moyen pour contourner les discriminations dans l'accès à l'emploi privé : la reprise d'entreprise. Nous examinons si le fait de reprendre une entreprise permet aux femmes, aux résidents des quartiers défavorisés et aux minorités visibles de contourner les discriminations sur le marché du travail. En effet, de nombreux travaux empiriques (Moore et Buttner, 1999 ; Lerner et *al.*, 1997) ont montré que la création ou la reprise d'entreprise permet l'insertion professionnelle et sociale des personnes habituellement discriminées sur le marché du travail.

Cependant, ces travaux mobilisant pour la plupart des données d'enquêtes ne fournissent pas une mesure objective de la discrimination à l'encontre de ces individus. À notre connaissance, la seule exception est l'étude de Ahmed et al (2009) qui montre, sur données expérimentales en Israël, que les acheteurs d'origine maghrébine ont significativement moins de chances que les acheteurs d'origine suédoise d'acquérir une entreprise en vente. Ce résultat suggère que la reprise d'entreprise ne permet pas aux personnes d'origine maghrébine de contourner la discrimination liée à leur origine sur le marché du travail suédois. Toutefois, n'ayant pas mentionné le lieu de résidence des candidats dans les messages envoyés aux vendeurs, il est possible que leur mesure de la discrimination en raison de l'origine ne soit pas liée uniquement à l'origine supposée des candidats mais aussi à la réputation de leur lieu de résidence, liée en particulier à des effets de pairs supposés.

Dans notre étude, nous résolvons ce potentiel problème parce que les individus mentionnent leur lieu de résidence en indiquant dans leur message s'ils habitent dans un quartier défavorisé ou dans un quartier non défavorisé. De plus, nous mesurons plusieurs motifs de discrimination et non un seul : en plus de l'effet du critère de l'origine ethnique supposée, nous mesurons les effets du lieu de résidence, du sexe, mais aussi les effets croisés de l'origine ethnique et du sexe. Un apport de notre étude consiste à expliquer les différences significatives observées entre individus issus de groupes démographiques distincts selon les caractéristiques des entreprises testées et le contexte socio-économique de leur localisation.

Pour mener notre analyse, nous avons réalisé un test de correspondance mettant en scène cinq profils d'individus fictifs similaires se distinguant uniquement par leur sexe, par leur origine ethnique signalée par la consonance de leur patronyme et par leur lieu de résidence : un candidat et une candidate d'origine française mentionnant dans leur message un lieu de résidence non défavorisé, un candidat et une candidate d'origine d'Afrique subsaharienne indiquant dans leur message qu'ils habitent dans un quartier non défavorisé, et un candidat d'origine française mentionnant dans son message un lieu de résidence défavorisé situé dans un quartier politique de la ville. Ces cinq individus envoient de courts messages électroniques aux cédants d'entreprises en indiquant qu'ils sont intéressés et souhaitent acheter le bien. 391 annonces de vente de fonds de commerce localisés en Île-de-France ont été testées sur la période allant de février à octobre 2015. Afin d'évaluer les effets de chacun de nos critères de discriminations sur les chances d'obtenir une réponse positive, nous comparons deux à deux les taux de réponses positives reçues par les candidats en mettant en référence le candidat d'origine française mentionnant un lieu de résidence non défavorisé. Une analyse économétrique complémentaire avec les données géographiques et de recensement de la population 2013 issues de l'INSEE a été menée par la suite, afin de rendre compte des effets conditionnels au contexte géographique et socioéconomique des entreprises en vente.

Les résultats montrent que les hommes et les femmes ont autant de chances de reprendre une entreprise en vente. La reprise d'entreprise permet alors aux femmes de contourner les discriminations dont elles sont habituellement victimes sur le marché du travail. Cependant, elle ne permet pas aux acheteurs d'origine d'Afrique subsaharienne d'éviter la discrimination en raison de leur origine ethnique. Ils sont également pénalisés lorsqu'ils cherchent à acquérir une petite entreprise. L'analyse complémentaire avec les données locales montre que l'existence de préférences discriminatoires à l'encontre de ce candidat : lorsque le fonds de commerce est situé dans une commune où la proportion de personnes issues de l'immigration est faible, l'individu originaire d'Afrique subsaharienne a moins de chances d'obtenir une réponse négative. En effet, dans ces localités, il est fort probable que le vendeur et/ou la clientèle ne soient pas issus de de l'immigration.

Par contre, nos résultats montrent également que les acheteurs d'origine française résidant dans un quartier politique de la ville ont significativement plus de chances de recevoir une réponse positive de la part des vendeurs par rapport à leurs homologues résidant dans un quartier non défavorisé. Pour comprendre ce résultat allant dans le sens inverse de celui de l'origine ethnique, nous avons analysé les caractéristiques des fonds de commerce pour

lesquels seul le candidat d'origine française résidant dans un quartier politique de la ville a le plus de chances de recevoir une réponse positive. L'analyse montre les annonces de fonds de commerce pour lesquelles seul l'individu d'origine française résidant en QPV a été contacté, la distance moyenne entre le lieu de résidence et la commune dans laquelle se trouve le fonds de commerce est plus faible pour cet individu que pour les autres. Il s'agit généralement des fonds de commerce de type alimentaire où les prix et les loyers sont relativement les plus faibles, et qui sont souvent localisés dans les départements les plus économiquement défavorisés (93 ou 95) qui concentrent en général une proportion plus importante d'individus issus de l'immigration.

L'analyse qualitative des données met également en évidence une discrimination statistique : sachant qu'ils ont des fonds de commerce de mauvaise qualité à vendre, les cédants vont privilégier le candidat pour lequel ils pensent que la transaction a le plus de chance de se réaliser, en l'occurrence le candidat d'origine française résidant dans un quartier défavorisé, mais pas le candidat d'origine d'Afrique subsaharienne car ils le discriminent, ni le candidat d'origine française résidant dans un quartier non défavorisé par crainte de supporter les coûts d'une longue recherche de l'acheteur définitif.

Dans le second chapitre de thèse, nous étudions l'effet d'une autre action de lutte contre les discriminations, dans un autre domaine que celui de l'emploi privé, avec d'autres types de données et une méthodologie différente. Il s'agit d'évaluer l'impact des changements survenus lors de la réforme de professionnalisation des concours externes du Ministère de l'Éducation Nationale en 2014 sur les inégalités d'accès liées au sexe et au lieu de résidence et sur les biais d'évaluation des membres des jurys dès lors que les caractéristiques individuelles des candidats sont révélées. Ces nouvelles actions consistaient à former et sensibiliser les jurys à la discrimination, à modifier le contenu et le barème de preuves de sorte qu'elles évaluent davantage les compétences professionnelles des candidats. On parle alors de réforme de professionnalisation des concours.

Les données que nous mobilisons ici sont quasi expérimentales. Elles sont issues des fichiers des candidats aux concours.

Sur la panoplie des concours existants au sein de ce ministère, nous avons choisi d'analyser quatre concours, qui ont déjà fait l'objet d'évaluation lors de la mission confiée à l'Inspection Générale pour dresser un bilan de la session 2014 des concours de recrutement externes d'enseignants dans le cadre du programme de travail annuel des inspections générales 2014-

2015. Il s'agit des concours suivants : le Capes de mathématiques, le Capes d'histoire et géographie, le Caplp d'économie et gestion et le Caplp d'anglais.

Dans chacun de ces concours, nous analysons l'évolution temporelle des inégalités d'accès et des biais évaluatifs des jurys. Nous nous intéressons aux critères du sexe et du lieu de résidence. Nous comparons donc les taux de réussite aux épreuves écrites et aux épreuves orales, les notes moyennes obtenues lors de ces épreuves ainsi que les écarts de notes moyennes entre les épreuves orales et les épreuves écrites, d'abord entre homme et femme, ensuite entre candidat parisiens et candidats non parisiens vivant dans une commune où moins de 25% de la population habite en Zone Urbaine Sensible, et entre candidats non parisiens vivant dans une commune où plus de 25% de la population habite en Zone Urbaine Sensible et candidats non parisiens vivant dans une commune où moins de 25% de la population habite en Zone Urbaine Sensible.

L'analyse temporelle des données montre que la réforme de professionnalisation des concours produit des effets positifs ou négatifs ou une absence d'effet, selon les différents concours, sur les inégalités d'accès et les biais évaluatifs des jurys liés au sexe et au lieu de résidence. Une analyse plus détaillée des effets de la réforme sur les biais évaluatifs des jurys afin d'examiner l'épreuve orale la plus concernée par le changement produit également des résultats hétérogènes. Dans certains concours, le changement concerne davantage que l'une des deux épreuves orales alors que dans d'autres les deux épreuves orales.

Dans le troisième chapitre, nous évaluons une action originale de lutte contre les discriminations dans l'accès au logement. Nous nous intéressons au critère de l'origine ethnique. L'objectif de ce chapitre est d'évaluer une action portée par le Défenseur des droits consistant à envoyer un courrier nominatif de rappel du cadre légal et des sanctions monétaires et pénales auxquelles s'exposent des agences immobilières présentant un risque élevé de comportements discriminatoires sur le marché locatif privé. Cette opération de recherche associe deux méthodologies expérimentales : la méthode du test de correspondance par paire et l'évaluation par assignation aléatoire.

Cette expérimentation comportait trois phases. La première a consisté à identifier les agences immobilières discriminantes. Pour ce faire, nous avons conduit une campagne de testing en envoyant des demandes en réponses à des annonces de logements des agences immobilières localisées en France métropolitaine. Deux profils d'individus fictifs ont été créés : l'un signalant une origine française et l'autre une origine maghrébine par la consonance de leurs

prénoms et noms. Ces deux candidats font des demandes d'information sur la disponibilité du bien (généralement des appartements de type deux pièces) et sur la possibilité d'avoir un rendez-vous de visite. Ensuite, nous n'avons retenu que les agences immobilières qui ont répondu favorablement au seul candidat d'origine française. Nous considérons que ces agences sont celles qui présentent un risque élevé de discrimination à l'encontre du candidat d'origine maghrébine. Nous réutilisons également les résultats issus de deux autres campagnes de testings réalisés en 2016 dans l'accès au logement mobilisant la même stratégie d'identification. Sur les 3260 agences immobilières testées, 343 ont été identifiées comme des agences à risque discriminatoire élevé. Seules 334 ont une adresse valide permettant au Défenseur des droits de leur adresser le courrier.

La deuxième phase de cette opération a consisté ensuite à constituer par tirage au sort deux groupes de 167 agences : un groupe traité et un groupe de contrôle. L'assignation aléatoire nous a permis d'évaluer l'effet du traitement, ici le courrier nominatif. En décembre 2017, le Défenseur des droits a envoyé le courrier de sensibilisation aux agences du groupe traité. Dans ce courrier, il leur indique aussi qu'elles ont fait l'objet d'un testing les ayant identifiées comme des agences discriminantes. Les agences du groupe n'ont pas reçu le courrier.

Enfin, la dernière phase du projet a consisté à faire des testings de suivi après l'envoi du courrier sur l'ensemble des agences suspectées de discrimination. Nous avons donc testé à nouveau l'ensemble de ces agences immobilières trois, neuf et quinze mois après réception du courrier afin d'évaluer l'effet du traitement à court, à moyen et à long terme. Le premier testing de suivi a été effectué en mars 2018, le second en septembre 2018 et le troisième en mars 2019. Notons qu'entre les différents testings de suivi, certaines agences n'ont pas pu être testées parce que elles ont été fermées ou elles ont eu un problème de site Internet ou encore parce qu'elles ne présentent aucune offre de logement au moment de les tester. Parmi les 334 agences immobilières suspectées de discrimination, seules 291 ont été testées lors du premier testing de suivi, 265 lors du second testing de suivi et 249 lors du troisième testing de suivi.

Les résultats de l'expérimentation montrent des effets positifs du courrier sur le comportement des agences immobilières suspectées de discriminations. D'abord, les agences du groupe traité ne font pas de différences statistiquement significatives de traitement entre les deux candidats, trois et neuf mois après l'envoi du courrier, alors que les agences du groupe contrôle font des différences statistiquement significatives de traitement entre les deux candidats, quelle que soit la période de suivi. Ensuite, nous trouvons une baisse significative

de la discrimination neuf mois après l'envoi du courrier. Le courrier réduit significativement la discrimination à l'encontre du candidat appartenant au groupe minoritaire jusqu'à 9 mois après son envoi. De plus, quelle que soit la période de suivi observée, ce traitement augmente les taux de réponse positive obtenue par les deux candidats. Les agences qui reçoivent le courrier du Défenseur des Droits répondent plus souvent aux deux candidats que les agences qui ne l'ont pas reçu car elles répondent moins souvent à aucun des candidats ou seulement au candidat français. Cette augmentation du taux de réponse profite en partie aux deux candidats et explique que le différentiel de taux de réponse entre eux ne diminue pas significativement au premier et au troisième test de suivi.

II- Limites et perspectives

Plusieurs limites peuvent être soulevées dans ce travail de doctorat. Certaines constituent des perspectives de recherches futures.

Une première limite générale concerne la méthodologie expérimentale du test de correspondance, que nous avons mobilisé les chapitres 1 et 3 de ce travail. La méthode du testing est utilisée depuis plusieurs années pour examiner les discriminations dans l'accès à un marché particulier. L'analyse critique proposée par Heckman (1998) sur la capacité de ces méthodes expérimentales à identifier les comportements discriminatoires, indique que la méthode du test de correspondance même si elle ne fournit que des informations sur la première étape du processus de sélection, est plus rigoureuse pour identifier avec certitude ces comportements incriminés. En effet, elle permet de contourner les biais de sélection et de l'hétérogénéité inobservable entre les individus. Toutefois, elle présente quelques limites.

D'abord, permettant de produire des mesures expérimentales de discriminations, des précautions quant à la généralisation des résultats doivent toutefois être prises. En effet, selon Heckman (1998), les résultats d'un testing fournissent une mesure ponctuelle, localisée et partielle de la discrimination, donc à ce titre ne sont pas représentatifs de l'ensemble du marché. Nous avons testé uniquement les offres disponibles en ligne sur la période considérée, et sur un périmètre géographique bien défini. Afin de confirmer et de généraliser nos résultats, il serait probablement nécessaire de reconduire cette campagne de testing plus tard et ailleurs.

Ensuite, un autre inconvénient de la méthode du testing est la question de l'éthique. Elle tient au fait que la mesure de l'éventuelle discrimination dans l'accès à un marché particulier se fait au détriment des offreurs dans ce marché. En effet, les candidatures qu'ils reçoivent sont

fictives. Même si ils essaient d'entrer en contact une ou plusieurs fois avec les candidats par téléphone ou par courriel, aucun candidat fictif qu'ils auront sélectionné pour un rendez-vous de visite ne donnera de suite. Alors qu'il existe déjà un coût pour l'offreur associé à la recherche du demandeur définitif, en lui envoyant des candidatures fictives, on lui impose donc de supporter un coût supplémentaire pour lequel il n'aura aucun retour.

Concernant l'évaluation des effets du sexe, de l'origine ethnique et la réputation du lieu de résidence sur les chances de reprendre une entreprise dans le cadre du chapitre 1, nous précisons que nous avons examiné que la première étape, à savoir l'accès aux obtentions de rendez-vous de visite. Des discriminations peuvent survenir à deux niveaux : soit avant soit après la reprise. Dans le premier cas, c'est par exemple lorsque les individus contactent les banques pour obtenir un prêt afin de financer leur achat. Il faut noter qu'en France, les banques ne sont pas tenues de motiver leur décision en matière d'octroi de crédit (article L.311-16 du code de la consommation). La Cour de Cassation a d'ailleurs rappelé en 2006 que « le banquier est toujours libre, sans avoir à justifier sa décision, qui est discrétionnaire, de proposer ou de consentir un crédit, quelle qu'en soit la forme, de s'abstenir ou de refuser de le faire ». Pour autant, dans une décision de 2011, le Défenseur des Droits a indiqué qu'un établissement suspecté de pratiques discriminatoires doit, si le défenseur en fait la demande, « justifier que le fondement de sa décision repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination » (LCD-2011-59). Dans ce sens, la campagne de testing réalisée par en France dans le domaine de la banque et de l'assurance par ISM Corum pour le compte de la mairie de Villeurbanne, a consisté en 90 tests effectués d'avril à décembre 2016 dans 63 agences lyonnaises de 12 banques. 35 agences ont été testées pour un prêt immobilier, et 28 autres pour un prêt à la création d'entreprise. Les tests se composaient d'une prise de rdv téléphoniques et d'une visite physique en agence par un testeur. Ce testing s'est concentré sur l'effet de l'origine « ethno-raciale » et conclut à l'existence de discriminations selon ce motif dans l'accès aux services bancaires. Encore, une fois passé la reprise, certains individus peuvent également être victimes de discriminations vis-à-vis de la clientèle. Il serait également intéressant de rendre compte des difficultés auxquelles sont confrontés ces groupes sur tout le parcours de la reprise pour envisager des actions de remédiation plus ciblées et plus efficaces.

Afin de développer les principales conclusions de ce chapitre, il serait également intéressant de creuser les explications possibles par une approche théorique.

En ce qui concerne les résultats de l'évaluation de l'impact de la réforme de professionnalisation des concours externes du ministère de l'éducation nationale dans le cadre du chapitre 2, ils doivent être pris avec précaution du fait de la difficulté à distinguer dans les changements ce qui est propre au contenu et au barème des épreuves et ce qui est propre à la composition des jurys. Certains jurys des concours sont composés de plus ou moins d'hommes ou de femmes. Cela pourrait avoir un effet non négligeable sur l'évaluation des candidats à l'oral (Milkman et al. 2013). Afin d'identifier les effets propres de la composition des jurys et ceux des changements de contenu et de barème des épreuves, il serait nécessaire d'enrichir nos données avec les données de jury de ces concours. D'autres variables pouvant également contribuer à ces différences d'évaluation pourraient être également prises en compte dans cette étude: regarder par exemple si on a rappelé au jury le principe de non-discrimination juste avant que se tienne le jury ; examiner l'effet de l'heure à laquelle se tient le jury sur leur évaluation dans le sens où des études ont montré que les jurys ne comportent plus pareils selon que le jury se tienne le matin ou l'après-midi, c'est-à-dire avant ou après manger. On pourrait également faire des tests de placebo en plaçant l'année de la réforme à un autre moment. Une autre piste intéressante serait aussi d'élargir cette étude à d'autres concours externes et aux concours internes du ministère de l'éducation nationale, ou encore aux concours d'autres ministères de la fonction publique d'État tels que le Ministère des Affaires Étrangères ou encore le Ministère du Travail qui ont eux aussi une réforme de professionnalisation.

Concernant l'évaluation de l'impact du courrier envoyé par les Défenseur des droits sur la discrimination liée à l'origine ethnique dans le cadre du chapitre 3, nous avons vu l'envoi du courrier a produit des effets positifs sur le comportement des agences immobilières suspectées de discriminations.

Même s'il n'est pas possible de conclure que l'effet du courrier soit plus fort à 9 mois qu'à 3 et 15 mois après l'envoi du courrier pourquoi l'effet sur la discrimination n'est-il nettement détectable qu'à cette période ? Il est bien sûr possible que l'effet du courrier se soit dissipé 15 mois après son envoi. Une autre explication réside dans la saisonnalité du marché de logement locatif. Les deux testings où l'effet n'est pas nettement détectable ont eu lieu au mois de mars. On observe d'ailleurs que pour ces deux testings, qui se déroulent pourtant à un an d'intervalle, les résultats sont assez similaires. À cette période de l'année, la demande de location est moins forte ce qui explique sans doute le taux de réponses positives plus important obtenu par les candidats dans ces deux testings effectués au mois de mars que dans

celui effectué en septembre. La discrimination pourrait être plus importante en période de forte demande et donc l'effet du courrier plus facilement détectable. Pour vérifier ce problème de saisonnalité, il serait probablement nécessaire de reconduire ce type d'études en faisant un quatrième testing de suivi (en septembre 2019) afin d'étudier la persistance et l'évolution de l'effet du traitement à plus long terme.

En outre, la taille assez réduite de l'échantillon et par la suite la puissance relativement faible des tests ne permettent pas de tirer davantage de conclusion statistique sur l'évolution de l'effet de l'action au cours du temps. De surcroît, nous ne sommes pas en mesure d'approfondir le diagnostic en prenant en considération les différences d'un territoire à un autre, d'un type de logement à un autre, ou d'une catégorie de ménage à une autre. Ainsi, afin de confirmer le degré de généralité de ce résultat, il serait nécessaire de réaliser de nouvelles expérimentations de ce type de pour d'autres populations, d'autres types de logements.

Bibliographie

- Acolin A., Bostic R. & Painter G., (2016). A field study of rental market discrimination across origins in France. *Journal of Urban Economics*, vol. 95, pp. 49-63.
- Adida C.L., Laitin D.D. & Valfort M.-A., (2010). Identifying barriers to Muslim integration in France. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, vol. 107, pp. 22384–22390.
- Aeberhardt R, Fougere D., Pouget J. & Rathelot R., (2010a). L’emploi et les salaires des enfants d’immigrés. *Economie et Statistique*, n°. 433-434-2010, pp. 31-46.
- Aeberhardt R, Fougere D., Pouget J. & Rathelot R., (2010b). Wages and Employment of French Workers with African Origin. *Journal of Population Economics*, vol. 23(3), pp. 881-905.
- Alexis Alsace, (2008). Discriminations et création d’entreprise, Rapport final.
- Ahmed A., Andersson L. & Hammarstedt M., (2009). Ethnic Discrimination in the Market Place of Small Business Transfers. *Economics Bulletin, AccessEcon*, vol. 29(4), pp. 3050–3058.
- Ahmed A.M. & Hammarstedt M., (2008). Discrimination in the rental housing market: A field experiment on the Internet. *Journal of Urban Economics*, vol. 64, n°2, pp. 362-372.
- Ahmed A.M., Andersson L. & Hammarstedt M., (2010). Can discrimination in the housing market be reduced by increasing the information about the applicants? *Land Economics*, vol. 86(1), pp. 79–90.
- Algava E. & Bèque M., (2006). Le vécu des attitudes intolérantes ou discriminatoires : des moqueries aux comportements racistes. *Études et résultats*, n° 290, février 2004.
- Algava E. & Bèque M., (2006). Perception et vécu des comportements intolérants. Une analyse du module ‘Relations avec les autres’ de l’enquête Histoire de vie. *Économie et statistique*, n° 393-394, pp. 115-150.
- Anderson L., Fryer R. & Holt C., (2006). Discrimination: Experimental Evidence from Psychology and Economics. In Rogers W.M., (ed), *Handbook on the Economics of Discrimination*. Northampton, MA: Edward Elgar.
- Anne D. & Chareyron S., (2017). Une analyse spatiale du non-recours aux dispositifs sociaux. *Revue d’économie politique*, vol. 127, n°2, pp. 227.
- Arrow K. (1973). The Theory of Discrimination. In: Ashenfelter O. A. & Rees A. (ed), *Discrimination in Labor Markets*. Princeton University Press.
- ASDO. (2006). Etude – testing : la discrimination dans l’accès au logement locatif privé. Rapport réalisé pour la HALDE.
- Auspurg K., Hinz T. & Schmid L., (2017). Contexts and conditions of ethnic discrimination: Evidence from a field experiment in a German housing market. *Journal of Housing Economics*, vol. 35, pp. 26-36.

- Baldini M. & Federici M. (2011). Ethnic discrimination in the Italian rental housing market. *Journal of Housing Economics*, vol.20, pp. 1–14.
- Bartoë V., Bauer M., Chytilová J. & Matějka F., (2016). Attention discrimination: theory and field experiments with monitoring information acquisition. *American Economic Review*, vol.106 (6), pp. 1437- 1475.
- Beatty T.K.M. & Sommervoll D.E., (2012). Discrimination in rental markets: Evidence from Norway. *Journal of Housing Economics*, vol. 21, n°2, pp. 121-130.
- Becker G. S., (1957). *The Economics of Discrimination*. The University of Chicago Press
- Becuwe A. & Falcoz C., (2009). La gestion des minorités discréditables: le cas de l'orientation sexuelle. *Travail, genre et sociétés*, 2009/I n°21.
- Behaghel L., Crépon B. & Le Barbanchon T., (2015). Unintended Effects of Anonymous Resumes. *American Economic Journal: Applied Economics, American Economic Association*, vol. 7 (3), pp.1-27.
- Bengtsson R., Iverman E. & Hinnerich B.T., (2012). Gender and ethnic discrimination in the rental housing market. *Applied Economics Letters*, vol. 19(1), pp. 1-5.
- Berson, C., (2011). Testing sur les jeunes français issus de l'immigration en fonction du degré de concurrence. Rapport final d'évaluation, AP2 091.
- Bertrand M. & Mullainathan S., (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review*, vol. 94(4), pp. 991-1013.
- Beauchemin C., Hamel C. & Simon P., (2010). Trajectoires et Origines enquête sur la diversité des populations en France : premiers résultats. *Documents de travail*, n°168, Ined.
- Bovenkerk F., (1979). Comparative Aspects of Research on Discrimination Against Non-White Citizens in Great-Britain, France and The Netherlands. In *Problems in International Comparative Research in the Social Sciences*, J. Berting & R. Jurkovich (ed.), Oxford: Pergamon Press.
- Bonnet F., Safi M., Lalé E. & Wasmer E., (2011). À la recherche du locataire « idéal » : du droit aux pratiques en région parisienne. *Regards Croisés sur l'Economie*, vol. 2011(9), pp. 216-227.
- Bonnet F., Lalé E., Safi M. & Wasmer E. (2015). Better residential than ethnic discrimination! Reconciling audit and interview findings in the Parisian housing market. *Urban Studies*, vol. 53(13), pp. 2815-2833.
- Borghans L., Golsteyn B. H.H., Heckman J. J., Humphries J. E., (2015). What Do Grades and Achievement Tests Measure? Miméo, 30 décembre.
- Borjas G.J., (1995). Ethnicity, Neighborhoods, and Human-Capital Externalities. *American Economic Review*, vol. 85 (3), pp. 365-390.

- Bosch M., Carnero M.A. & Farré L., (2010). Information and discrimination in the rental housing market: Evidence from a field experiment. *Regional Science and Urban Economics*, vol. 40(1), pp. 11-19.
- Bosquet C., Combes P-P. & Garcia-Penalosa C., (2013). Gender and competition: Evidence from academic promotions in France. CEPR DP n° 9711.
- Breda, T. & Ly S.T, (2015). Professors in Core Science are not always Biased against Women: Evidence from France. *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 7(4), pp. 53-75.
- Breda T. & Hillion M., (2016). Teaching accreditation examinations reveal grading biases favor women in male-dominated disciplines in France. *Science*, vol. 353 (6298), pp. 474-478.
- Brueckner J. & Martin R., (1997). Spatial Mismatch: An Equilibrium Analysis. *Regional Science and Urban Economics*, n° 27, pp. 693-714.
- Brueckner J.K. & Zenou Y., (2003). Space and Unemployment : The Labor-Market Effects of Spatial Mismatch. *Journal of Labor Economics*, vol. 21(1), pp. 242-266.
- Bunel M., L'Horty Y. & Petit P. (2015), « Discrimination based on place of residence and access to employment », *Urban Studies*, vol. 53, n°2, pp. 267-286.
- Bunel, M., L'Horty, Y. & Petit, P., (2017). Les discriminations dans l'accès au logement à Paris : une expérience contrôlée, Rapport de recherche de TEPP, n°17-01.
- Bunel, M., L'Horty, Y. & Petit, P., (2019). Les discriminations à l'embauche dans la sphère publique : effets respectifs de l'adresse et de l'origine. *Revue Economique*, A paraître.
- Calvès G., (2000). Les politiques françaises de lutte contre le racisme, des politiques en mutation. *French Politics, Culture & Society*, vol. 18(3), 75-82.
- Calvès G., (2005). Renouveau démographique de la fonction publique de l'État : vers une intégration prioritaire des Français issus de l'immigration ? *Paris, La Documentation française*, 76p. DGAFP.
- Carpusor A.G. & Loges W.E., (2006). Rental discrimination and ethnicity in names. *Journal of Apply Social Psychology* Vol. 36 (4), pp. 934-952.
- Carlsson M. & Eriksson S., (2014). Discrimination in the rental market for apartments. *Journal of Housing Economics*, vol. 23, pp. 41-54.
- Carsrud A. & Brännback M., (2011). Entrepreneurial Motivations: What Do We Still Need to Know? *Journal of Small Business Management*, vol. 49, pp. 9-26.
- Cavaco & Lesueur, (2004). Contraintes spatiales et durée de chômage. *Revue française d'économie*, vol.18 (3), pp. 229-257

- Cédey E. & Foroni, F., (2007). Les discriminations à raison de “l’origine” dans les embauches en France. Une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du Bureau International du Travail, Genève. Bureau International du Travail.
- Challe L., L'Horty Y., Petit P. & Wolff F.C., (2018). Les discriminations dans l'accès à l'emploi privé et public: les effets de l'origine, de l'adresse, du sexe et de l'orientation sexuelle. Document de travail TEPP n°2018-05.
- Chaw IH. & Crawford R., (2004). Gender, Ethnic Diversity and Career Advancement in the Workplace: The Social Identity Perspective. *SAM Advanced Management Journal.*, vol. 69(3), pp 22-31.
- Choi S.J., Ondrich J. & Yinger J., (2005). Do rental agents discriminate against minority customers? Evidence from the 2000 Housing Discrimination Study. *Journal of Housing Economics*, vol. 14, pp. 1–26.
- Coate S. & Loury G. C., (1993). Will affirmative-action policies eliminate negative stereotypes? *The American Economic Review*, pp. 1220-1240.
- Combes P-P, Decreuse B., Laouénan M., & Trannoy A. (2016). Customer Discrimination and Employment Outcomes: Theory and Evidence from the French Labor Market. *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, vol. 34(1), pp. 107-160.
- Combes P-P, Decreuse B., Schmutz B. & Trannoy A. (2016). Neighbor Discrimination, Theory and evidence from the French rental market. mimeo.
- Commission européenne, (2013). Eurobaromètre: Discrimination dans l’UE en 2012. n° spécial 393.
- Coulson E., Laing D. & Wang P., (2001). Spatial Mismatch in Search Equilibrium. *Journal of Labor Economics*, n° 19, pp. 949-72.
- Couppié J., Giret F. & Moullet S., (2010). Lieu de résidence et discrimination salariale : le cas des jeunes habitant dans une zone urbaine sensible. *Économie et Statistique*, n°433-434, pp. 47-70.
- Crépon B., Deniau N. & Pérez-Duarte S., (2002). Wage, Productivity, and Worker Characteristics: A French Perspective. *Document de travail du Crest* , n°2003-04.
- Daniel W.W., (1968). Racial Discrimination in England, *Harmondsworth: Penguin*
- Davidson M., Fielden S. & Wood G., (2012). Minorities in Entrepreneurship: An International Review. *Edward Elgar Publishing*, pp. 131.
- Davis S. & Huff D.L., (1972). Impact of Ghettoization on Black Employment. *Economic Geography*, vol. 48(4), pp. 421-427.
- Decreuse B. & Van Ypersele T., (2011). Housing market regulation and the social demand for job protection. *Journal of Public Economics*, vol. 95(11), pp. 1397-1409
- Défenseur des droits (2014). Rapport annuel d’activité 2014

- Défenseur des droits (2017). Les discriminations dans l'accès au logement. Enquête sur l'accès aux droits, n°5. 37 p.
- De Paola M., Scoppa V. & Lombardo R., (2010). Can gender quotas break down negative stereotypes? Evidence from changes in electoral rules. *Journal of Public Economics, Elsevier*, vol. 94(5-6), pp. 344-353.
- Desforges C. & Chamlvron J.-G., (2008). Rapport de la mission préparatoire au réexamen général du contenu des concours d'accès à la fonction publique de l'État, janvier.
- Dorne-Corraze M., Alvado-Vinay F., Desforges C., Elkaim G., Frizol J.-L., Frochard J.-M., Gastal B., Hue D., Merlen S., Priou D., Prot J. & Sultan P., (2008). L'organisation et le pilotage des recrutements au sein de la fonction publique de l'État. Rapport et conclusions du comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics, juillet.
- Duguet E., & Petit P., (2005). Hiring Discrimination in the French Financial Sector: An Econometric Analysis on Field Experiment Data. *Annales d'Économie et de Statistique*, n°. 79.
- Duguet E., Leandri N., L'Horty, Y. & Petit, P., (2010). Are Young French Jobseekers of Ethnic Immigrant Origin Discriminated against? A Controlled Experiment in the Paris Area. *Annals of Economics and Statistics*, n°. 187.
- Du Parquet L., Duguet E., L'Horty Y., Petit P. & Sari F., (2010). Être mobile pour trouver un emploi ? Les enseignements d'une expérimentation en région parisienne. *Revue française d'économie*, vol.26 (4), pp 33-56.
- Du Parquet L., Duguet E., L'Horty Y., Petit P. & Sari F., (2012). Mobilité et accès à l'emploi, une expérimentation. *Revue Française d'Economie*, vol. XXVI(4), pp. 33-56.
- Du Parquet L. & P. Petit (2019). «Discrimination à l'embauche : ce que nous apprennent deux décennies de testing en France . *Revue Française d'Economie*, vol. 34 (1).
- Drydakis N., (2011). Ethnic discrimination in the Greek housing market. *Journal of Population Economics*, vol. 24(4), pp. 1235-1255.
- Edo A. & Jacquemet N., (2013). Discrimination à l'embauche selon l'origine et le genre : défiance indifférenciée ou ciblée sur certains groups? *Economie et Statistique*, vol. 464, 465, 466, pp. 155-172.
- Edo A., Jacquemet N. & Yannelis C., (2017). Language skills and homophilous hiring discrimination: Evidence from gender and racially differentiated applications. *Review of Economics of the Household*.
- Ewens M., Tomlin B., Wang L.C., (2014). Statistical discrimination or prejudice? A large sample field experiment. *Economics and Statistics review*, vol. 96 (1), pp. 119-134.
- Eymeri-Douzans J. M., (2012). Les concours à l'épreuve. *Revue française d'administration publique*, vol. 2, pp. 307-325.
- Falcoz C. & Becuwe A., (2009). La gestion des minorités discréditables : le cas de l'orientation sexuelle. *Travail, genre et sociétés*, vol. 21, pp. 69-89.

- Fassin, D. (2002). L'invention française de la discrimination. *Revue française de science politique*, vol. 52(4), 403-423.
- Firth M., (1982). Sex Discrimination in Job Opportunities for Women. *Sex Roles*, vol. 8(8), pp. 891-901.
- Flage, A. (2018). "Ethnic and Gender Discrimination in the Rental Housing Market: Evidence from a Meta-Analysis of Correspondence Tests, 2006-2017". *Journal of Housing Economics*.
- Fougère D. & Pouget J., (2004). L'emploi public s'est-il diversifié ? Sexe, niveau d'étude, origine sociale et origine nationale des salariés de la fonction publique. Complément au rapport sur la diversité dans la fonction publique remis par Madame Dominique Versini au ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l'État, Paris, *La Documentation française*, 60 p.
- Frémigacci F., Du Parquet L., Petit P. & et Pierné G., (2015). Le mérite : un rempart contre les discriminations? *Revue Française d'Economie*, vol. 30 (1).
- Friedman S., Squires G.D., Galvan C., (2010). May, May. Cybersegregation in Boston and Dallas: is Neil a more desirable tenant than Tyrone or Jorge. In: In Population Association of America 2010 Annual Meeting.
- Frickey A., Murdoch J., Primon J.L., (2003). Les jeunes issus de l'immigration et la question de la discrimination à l'embauche après des études supérieures. Communication présentée aux « Premières rencontres jeunes & sociétés en Europe et autour de la Méditerranée », Marseille 22, 23, 24 octobre 2003.
- Glaeser E.L., Sacerdote B. & Scheinkman J.A., (1996). Crime and Social Interactions. *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 111(2), pp. 507-548.
- Global Entrepreneurship Monitor GEM, (2007). Report on Women and Entrepreneurship.
- Gneezy U., Niederle M. & Rustichini A., (2003). Performance in Competitive Environments: Gender Differences. *Quarterly Journal of Economics*, vol. 118(3), pp. 1049-74.
- Gobillon L., Selod H. & Zenou Y., (2007). The Mechanisms of Spatial Mismatch. *Urban Studies*, vol. 44(12), pp. 2401-2427.
- Gobillon L., Magnac T. & Selod H., (2011). The effect of location on finding a job in the Paris region. *Journal of Applied Econometrics*, vol. 26(7), pp. 1079-1112.
- Goldin C. & Rouse C., (2000). Orchestrating impartiality: The impact of "blind" auditions on female musicians. *American economic review*, vol. 90(4), pp. 715-741.
- Greenan N., Narcy M., Lafranchi J., L'Horty Y. & Pierné G., (2018). La base de données des fichiers de gestion de concours. Note associée à la Convention d'étude relative à l'analyse des données de concours au regard des discriminations à l'entrée dans la Fonction Publique de l'État, CNAM CEET, juin.
- Gröschl S., (2010). The role of entrepreneurship in the integration of persons with disabilities into the workplace. In *Entrepreneuriat et Insertion (Belgique) : Bruylant*, pp. 271-281.

- Guegot F., (2011). L'égalité professionnelle hommes-femmes dans la fonction publique. Rapport au Président de la République, *Paris, La Documentation Française*.
- Hanson A. & Hawley Z., (2011). Do landlords discriminate in the rental housing market? Evidence from an internet field experiment in US cities. *Journal of Urban Economics*, vol. 70(23), pp. 99-114.
- Hanson À. & Santas M., (2014). Field experiment tests for discrimination against Hispanics in the US rental housing market. *Southern Economic Journal*. vol.81 (1), pp.135-167.
- Heckman J.J., (1998). Detecting Discrimination. *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 12, pp. 101–116.
- Heckman J. J. & Kautz T., (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour economics*, vol. 19(4), pp. 451-464.
- Hellerstein J.K., McInerney M. & Neumark D., (2011). *Journal of Labor Economics*, vol. 29(4), pp. 659-695.
- Heran F., (2010). Inégalités et discriminations - Pour un usage critique et responsable de l'outil statistique: rapport du comité pour la mesure de la diversité et l'évaluation des discriminations (COMEDD). *La documentation française*, 272 p.
- Heyle K. & Van den Broeck K., (2015). Differential treatment of rental home seekers According to their Sociodemographic and Economic Status by Real Estate Agencies in Belgium. *European Journal of Homelessness*, vol. 9(2), pp. 39-62.
- Hill C., Corbett C. & St. Rose A., (2010). Why so Few? Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics. *American Association of University Women, Washington, DC*.
- Hogan B. & Berry B., (2011). Racial and ethnic biases in rental housing: an audit study of online apartment listings. *City Community*, vol. 10 (4), pp. 351-372.
- Holzer D. & Neumark D., (2000). Assessing Affirmative Action, *Journal of Economic Literature*, vol. 38 (3).
- Hughes K.D., (2003). Pushed or Pulled? Women's Entry into Self-Employment and Small Business Ownership. *Gender, Work & Organization*, vol. 10, pp. 433–454.
- Ifop, (2012). Enquête sur les discriminations dans l'accès au logement locatif. Rapport pour le Défenseur des droits, novembre 2012.
- Ifop, (2014). Baromètre sur la perception des discriminations au travail , Rapport pour le Défenseur des droits, n° 111-711, janvier.
- Immergluk D., (1998). Job Proximity and the Urban Employment Problem : Do Suitable Nearby Jobs Improve Neighbourhood Employment Rates ?. *Urban Studies*, n° 35, pp. 7-23.
- Institute of Medicine, National Academy of Sciences & National Academy of Engineering, (2007). Beyond Bias and Barriers: Fulfilling the Potential of Women in Academic science and Engineering. *The National Academies Press, Washington, DC*.

- ISM-Corum, (2011). Testing sur le parc locatif privé de Villeurbanne. Rapport réalisé pour la Ville de Villeurbanne, juin 2011.
- ISM-Corum, (2017). Testing sur l'accès au prêt immobilier et au prêt à la création d'entreprise. Rapport réalisé pour la Ville de Villeurbanne, septembre 2017.
- Joseph O., Lopez A. & Ryk F., (2008). Génération 2004, des jeunes pénalisés par la conjoncture. n°248, janvier.
- Jowell R. & Prescott-Clark P., (1970). Racial Discrimination and White-Collar Workers Workersin Britain. *Race*, vol. 11(4), pp. 397-417.
- Kain J., (1968). Housing Segregation, Negro Employment, and Metropolitan Decentralization. *Quarterly Journal of Economics*, vol. 82(2), pp. 175-197.
- Kenney G.M. & Wissoker D.A., (1994). An Analysis of the Correlates of Discrimination Facing Young Hispanic Job-Seekers. *American Economic Review*, vol. 84 (3), pp. 674-683.
- Kim P. S. & Lewis G.B., (1994). Asian Americans in the Public Service: Success, Diversity, and Discrimination. *Public Administration Review*, vol. 54 (3), pp. 285-290.
- Lazear E.P. & Rosen S., (1981). Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts. *Journal of Political Economy*, vol. 89(5), pp. 841-864.
- Le Gallo J., L'Horty Y. & Petit P., (2016). Does Enhanced Mobility of Young People Improve Employment and Housing Outcomes? Evidence from a Large and Controlled Experiment in France. *Journal of Urban Economics*, vol. 97, pp. 1-14.
- Le Gallo J., L'Horty Y., Petit P., (2019). Les discriminations dans l'accès au logement en France : Un testing de couverture nationale. *Economie et Statistique*, à paraître.
- Leonard J.,(1990). The Impact of Affirmative Action Regulation and Equal Employment Law on Black Employment. *Journal of Economic Perspective*, vol.4 (4).
- Lerner M., Brush C. & Hisrich R., (1997). Israeli women entrepreneurs: An examination of factors affecting performance. *Journal of Business Venturing*, vol.12, pp.315-339
- L'Horty Y., (2013). Anatomie d'une politique régionale de lutte contre les discriminations. *TEPP* n°2013-01.
- L'Horty Y., (2016). Les discriminations dans l'accès à l'emploi public. *La documentation française*, 106 p.
- L'Horty Y., Bunel M., Petit P. & Jones E., (2016). Effets de quartier, effet de département : discrimination liée au lieu de résidence et accès à l'emploi. *Revue économique*, vol.67 (3), pp. 525-550.
- L'Horty Y., Duguet E., Petit P., (2011). Discrimination résidentielle et origine ethnique. *TEPP* n° 2011-08.
- Liautaud M., (2014). Culture Mentoring: Accompagner les femmes pour réussir. *Eyrolles*, pp. 40.

- Lorcerie F., (2000). La lutte contre les discriminations ou l'intégration requalifiée. *VEI enjeux*, vol. 121, pp. 69-81.
- Madoui M., Simon P., (2011). Le marché du travail à l'épreuve des discriminations. *Sociologies pratiques*, n°2-23, pp. 1-7.
- Meurs D., Pailhé A. & Ponthieux S., (2010). Child-related Career Interruptions and the Gender Wage Gap in France. *Annals of Economics and Statistics*, n° 99-100, pp. 15-46.
- Meurs D. & Puhani P., (2015). Les concours publics : une méthode équitable et efficace de recrutement ? L'exemple du concours des IRA, 2007-2012. Miméo, INED.
- Moore DP. & Buttner EH., (1999). Review: Women entrepreneurs: Moving beyond the glass ceiling. *Academy of Management*, vol.24(3), pp.585-589.
- Midtbøen, A. H., (2014). Discrimination of the Second Generation: Evidence From A Field Experiment in Norway. *Journal of International Migration and Integration*, pp. 1-20.
- Moss-Racusin C. A., Dovidio J. F., Brescoll V. L., Graham, M. J. & Handelsman, J., (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences, USA*, vol.109, pp. 16474–16479.
- Neumark D., Bank R.J. & Van Nort K.D., (1996). Sex Discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study. *Quarterly Journal of Economics*, vol. 111(3), pp. 915-941.
- Neumark D., (2018). Experimental Research on Labor Market Discrimination. *Journal of Economic Literature*, vol. 56 (3), pp. 799–866.
- Observatoire National de la Politique de la Ville, (2019). Emploi et développement économique dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville. Rapport annuel 2018, mars
- Page M., (1995). Racial and ethnic discrimination in urban housing markets: Evidence from a recent audit study. *Journal of Urban Economics*, vol. 38(2), pp. 183–206.
- Pan Ké Shon J.L., (2009). Ségrégation ethnique et ségrégation sociale en quartiers sensibles. *Revue française de sociologie*, vo. 50(3), pp. 451-487.
- Petit, P., (2004). Discrimination à l'embauche: Une étude d'audit par couples dans le secteur financier. *Revue économique*, vol. 55(3), pp. 611-621.
- Petit P., (2007). The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination: A field experiment in the French financial sector. *Labour Economics*, vol. 14, 371–391.
- Petit P., Sari F., L'Horty Y., Duguet E. & Du Parquet L., (2011). Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : un test de discrimination auprès des jeunes qualifiés. *Economie et statistique*, n°. 447, 71–95.
- Petit P., Duguet E., L'Horty Y., Du Parquet, L. & Sari F., (2013). Discrimination à l'embauche : les effets du genre et de l'origine se cumulent-ils systématiquement ? *Economie et statistique*, n°. 464, 141–153.

- Petit P., Duguet, E. & L'Horty Y., (2015). Discrimination résidentielle et origine ethnique : une étude expérimentale sur les serveurs en Île-de-France. *Economie & prévision*, n°206–207, pp. 55–69.
- Peres H., (2004). L'accès aux fonctions publiques des jeunes d'origine immigrée. *Migrations Études*, n° 22.
- Phelps E.S., (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, vol. 62, pp. 659–661.
- Pierné G., (2013). Hiring discrimination based on national origin and religious closeness: results from a field experiment in the Paris area. *IZA Journal of Labor Economics*, vol.2, 4.
- Pitts D. W., (2003). Diversity, representation and performance: Evidence about race and ethnicity in public organizations. 7th National Public Management Research Conference, octobre.
- Pouget J., (2006). La Fonction publique : vers plus de diversité ? *Insee Références France, portrait social*.
- Raphael S. & Rice L., (2002). Car Ownership, Employment and Earnings. *Journal of Urban Economics*, vol.52, pp. 109-130.
- Rapport conjoint IGEN/IGAENR, (2013). Les difficultés de recrutement d'enseignants dans certaines disciplines.
- Rathelot R., (2010). Origine et quartier. Expliquer le salaire et l'emploi des descendants d'immigrés. *Revue d'économie régionale et urbaine*, vol. 2010(1), pp. 27-55.
- Riach P.A. & Rich J., (1995). An Investigation of Gender Discrimination in Labor Hiring. *Eastern Economic Journal*, vol. 21(3), pp.343-356.
- Riach P.A. & Rich J., (2002). Field experiments of Discrimination in the marketplace. *Economic Journal*, vol.112(483), pp. F480-F518.
- Rogers C.L., (1997). Job Search and Unemployment Duration : Implications for the Spatial Mismatch Hypothesis. *Journal of Urban Economics*, vol. 42(1), pp. 109-132.
- Sansani S., (2017). Are the Religiously Observant Discriminated Against in the Rental Housing Market? Experimental Evidence from Israel.
- Sari F., (2012). Analysis of Neighbourhood Effects and Work Behaviour: Evidence from Paris. *Housing Studies*, vol. 27(1), pp. 45-76.
- Selod H. & Zenou Y., (2006). City Structure, Job Search and Labour Discrimination : Theory and Policy Implications. *Economic Journal*, vol. 116(514), pp. 1057-1087.
- Sheltzer JM. & Smith JC., (2014). Elite male faculty in the life sciences employ fewer women. *Proceedings National Academy of Sciences USA*, vol. 111(28), pp.10107–10112.
- Simon P., (1998). La discrimination : contexte institutionnel et perception par les immigrés. *Hommes et migrations*, « Le racisme à l'œuvre », n° 1211, pp. 49-67.

- Simon P., (2004). Étude comparative de la collecte de données visant à mesurer l'étendue et l'impact de la discrimination aux États-Unis, Canada, Australie, Grande-Bretagne et Pays-Bas. Commission européenne, DG Emploi et Affaires sociales, août 2004.
- Simon P., (2007). Comment la lutte contre les discriminations est passée à droite. *Mouvement*, n°52– 4.
- Sos Racime, (2019). Discriminations raciales au logement, ça suffit ! L'enquête de SOS Racisme. Rapport, mai 2019.
- Tribalat M., (1995). *Faire France. Une grande enquête sur les immigrés et leurs enfants*. La Découverte, coll. « Cahiers libres. Essais », Paris.
- Versini D., (2004). La diversité dans la fonction publique. Rapport au Ministre de la fonction publique.
- Weichselbaumer D., (2004). Is it sex or personality? The impact of sex-stereotypes on discrimination in applicant selection. *Eastern Economic Journal*, vol.30, pp. 159-186.
- West MS. & Curtiss JW., (2006). AAUP Gender Equity Indicators 2006. *American Association of University Professors, Washington, DC*.
- Wood, M., Hales J., Purdon S., Sejersen T. & Hayllar O., (2009). A Test for Racial Discrimination in Recruitment Practice in British Cities. *Department for Work and Pensions Research Report*, n° 607. London: DWP.
- Yinger J., (1986). Measuring racial discrimination with fair housing audits: caught in the act. *American Economic Review*, vol. 76(5), pp. 881–893.
- Yinger J., (1998). Evidence on Discrimination in Consumer Markets. *Journal of Economic Perspectives*, vol. 12(2), pp. 23-40.
- Zelizer V.A., (1979). *Morals and Markets: The Development of Life Insurance in the United States*. New York, Columbia University Press.
- Zelizer V.A., (1985). *Pricing the Priceless Child: The Changing Social Value of Children*. New York, Basic Books, rééd., Princeton University Press.
- Zelizer V.A., (1994). *The Social Meaning of Money*. New York, Basic Books.
- Zinovyeva N. & Bagues M., (2011). Does Gender Matter for Academic Promotion? Evidence from a Randomized Natural Experiment. *IZA Discussion Papers n°5537, Institute of Labor Economics (IZA)*.