

**Institut d'études politiques de Paris**  
**ECOLE DOCTORALE DE SCIENCES PO**  
**Programme doctoral en Sciences économiques**  
**Département d'économie**  
**Doctorat en Sciences économiques**  
Résumé

# Essais sur l'inclusion sociale des jeunes

*Trajectoires familiales et professionnelles*

Andreea Viorica MINEA

Thèse dirigée par Yann ALGAN, Professeur des universités et  
Pierre CAHUC, Professeur des universités  
soutenue le 3 avril 2018

Jury :

M. Yann Algan, Professeur des universités, IEP de Paris  
Mme Ghazala Azmat, Professeur des universités, IEP de Paris  
M. Pierre Cahuc, Professeur des universités, Ecole Polytechnique  
M. François Fontaine, Professeur des universités, Paris School of  
Economics, Université Paris 1 - Panthéon Sorbonne  
Mme Paola Giuliano, Associate Professor of Economics,  
UCLA Anderson School of Management (rapporteur)  
M. Roland Rathelot, Associate Professor of Economics,  
University of Warwick (rapporteur)



## Résumé

Comment favoriser l'autonomie et l'insertion sociale et professionnelle des jeunes? La récente récession a touché les jeunes de manière disproportionnée: au sein des pays membres de l'OCDE, 39 millions de jeunes étaient NEET (ni en emploi, ni en éducation, ni en formation) en 2013, 5 millions de plus par rapport à la période précédant la crise (OECD, 2015), près d'un emploi sur dix occupé par des travailleurs de moins de 30 ans a été détruit entre 2007 et 2014 et les jeunes ont également subi les pertes de revenus les plus importantes par rapport aux autres groupes démographiques, avec des taux de pauvreté plus élevés parmi ceux qui habitent en dehors du foyer parental (OECD, 2016). Les difficultés éprouvées par les jeunes à trouver leur autonomie par rapport à la famille et à réaliser une transition réussie de l'école au marché du travail peuvent avoir des conséquences persistantes sur leurs revenus, leurs compétences, leur état de santé ou leur capacité à former une famille (Kramarz and Viarengo, 2015). Il est donc essentiel de comprendre les facteurs qui déterminent ou encouragent l'autonomie des jeunes.

Cette thèse s'intéresse ainsi à deux dimensions portant sur l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. D'une part, elle comprend une dimension culturelle car les jeunes sont formés et reçoivent des valeurs de la part de leurs familles et leurs groupes sociaux qui peuvent influencer sur leur émancipation et choix de vie, de résidence, de mariage ou d'emploi ultérieurs. Les valeurs et normes culturelles dont héritent les jeunes sont liées à leur probabilité de sortie du foyer parental et peuvent déboucher sur des choix très différents faits par les jeunes hommes et les jeunes femmes, comme le met en évidence cette thèse (chapitre 1). D'autre part, elle comporte également une dimension emploi et marché du travail car l'insertion des jeunes passe également et de manière fondamentale par leurs transitions sur le marché du travail. Cette transition peut être entravée si les jeunes sont discriminés (chapitre 2) ou si les politiques mises en place pour les soutenir, comme les contrats subventionnés, n'augmentent pas de manière significative leurs chances de retrouver un emploi (chapitre 3).

Le premier chapitre de cette thèse propose une nouvelle interprétation de la variation de la part des jeunes vivant avec leurs parents en mettant l'accent non seulement sur le fait que la culture est essentielle pour comprendre cette hétérogénéité entre pays mais aussi que cette composante culturelle passe par le comportement des jeunes hommes qui sont plus susceptibles de cohabiter avec leurs parents. Dans les cultures ayant des valeurs traditionnelles sur les rôles de genre, les jeunes hommes sont plus incités à continuer de vivre dans le foyer parental car,

contrairement aux femmes, ils bénéficient des avantages d'être pris en charge par leurs parents avec une contribution minimale aux tâches ménagères et tout en bénéficiant de la liberté de mener leur vie privée comme ils le souhaitent compte tenu de la libéralisation des attitudes parentales. En utilisant les données du Current Population Survey, je montre que les choix résidentiels des jeunes hommes descendants d'immigrés aux États-Unis reproduisent ceux des jeunes hommes dans leur pays d'origine alors qu'aucun schéma similaire ne peut être observée pour les femmes. La probabilité pour les jeunes hommes de rester dans le foyer parental est positivement liée à leur participation limitée aux tâches ménagères, ce qui mène à un compromis différent entre vivre avec les parents et déménager pour les deux sexes. Ces résultats suggèrent que les jeunes femmes préféreraient vivre seules, mais en raison de facteurs institutionnels ou sociaux dans leur pays d'origine, elles ne peuvent pas le faire et restent plus longtemps dans le foyer parental. Cependant, dans un environnement institutionnel et sociétal qui facilite leur émancipation, les femmes issues de cultures conservatrices concernant les rôles de genre quittent beaucoup plus rapidement le foyer parental que les hommes et sont plus susceptibles de trouver un époux d'une origine culturelle différente de la leur.

Le deuxième chapitre, coécrit avec Pierre Cahuc, Stéphane Carcillo et Marie-Anne Valfort, porte sur la différence entre la discrimination à l'étape de l'invitation à l'entretien et la discrimination à l'embauche. Sur la base d'une étude de testing sur CV menée en France, nous montrons que dans le secteur privé les jeunes peu qualifiés sont un tiers moins susceptibles d'être rappelés par les employeurs lorsqu'ils sont d'origine maghrébine plutôt que française. En revanche, l'origine des candidats fictifs n'a pas d'incidence sur leur taux de rappel dans le secteur public. Nous menons une enquête révélant que les recruteurs affichent des croyances discriminatoires négatives similaires envers les Maghrébins dans les deux secteurs. Nous présentons un modèle qui montre que l'absence de différences dans les taux de rappel des candidats des deux origines dans le secteur public (pas de discrimination à l'invitation) est compatible, dans ce contexte, avec une discrimination à l'embauche plus forte dans le secteur public suite à l'entretien d'embauche. Ce résultat remet en cause la capacité des études basées sur des testings sur CV à détecter les décisions d'embauche.

Le troisième chapitre, coécrit avec Pierre Cahuc et Stéphane Carcillo, étudie les effets de l'expérience professionnelle des jeunes décrocheurs du secondaire, quatre ans après avoir quitté l'école, en envoyant des CV fictifs à de véritables offres d'emploi en France. Comparé à ceux qui

sont restés au chômage depuis leur sortie de l'école, le taux de rappel n'est pas augmenté pour ceux qui ont une expérience professionnelle, subventionnée ou non, dans le secteur marchand ou non-marchand, s'il n'y a pas de formation accompagnée de certification. En particulier, nous ne trouvons aucun effet de stigmatisation associé à l'expérience de travail dans le secteur subventionné ou non-marchand. De plus, une formation assortie d'une certification améliore les perspectives d'emploi des jeunes uniquement lorsque le taux de chômage local est faible, ce qui n'est le cas que dans un cinquième des zones d'emploi.

*Chapitre 1 – Womanhouse: Normes sociales, différences de genre et cohabitation des jeunes avec leurs parents*

Ce chapitre se concentre sur l'écart entre les sexes par rapport à la cohabitation des jeunes avec leurs parents. Il montre que le choix des jeunes d'habiter avec leurs parents a une forte composante culturelle et que l'effet de la culture passe par le comportement des jeunes hommes en raison des normes et valeurs traditionnelles qui définissent les rôles de genre. Dans les sociétés avec des valeurs plus conservatrices sur les rôles de genre, les jeunes femmes doivent consacrer une partie substantielle de leur temps aux travaux ménagers et prendre soin des autres membres du foyer. Au contraire, dans de telles cultures, les hommes ne sont censés apporter que des contributions minimales à de telles tâches qui demeurent à la charge des femmes. Ainsi, les hommes peuvent bénéficier à la fois de la libéralisation des attitudes parentales de même que des avantages plus classiques de cohabitation avec les parents qui s'occupent de leurs enfants, cuisinent pour eux et les soutiennent même financièrement. En d'autres termes, les valeurs traditionnelles sur les rôles de genre sont plus favorables aux hommes qu'aux femmes, puisque leurs mères et/ou sœurs font la plupart des tâches ménagères pour eux quand ils restent vivre au sein de la famille. Cela implique que dans des sociétés caractérisées par de telles valeurs, les hommes quittent le foyer parental à un âge plus avancé que les femmes.

Les explications traditionnelles fournies par la littérature pour les schémas de départ des jeunes du foyer parental ont surtout porté sur les déterminants macro-économiques et institutionnels. Ainsi, les conditions de logement, le marché du travail ou les revenus ont été mis en avant pour expliquer une partie de l'hétérogénéité des conditions de résidence des jeunes entre les pays (Martinez-Granado et Ruiz-Castillo, 2002, Giannelli et Monfardini, 2003- pour le logement; Becker et al., 2010, Kaplan, 2012, - pour l'impact de l'insécurité de l'emploi et des risques sur le

marché du travail; Lee et Painter, 2013 pour le rôle des chocs économiques sur la formation des ménages, etc.). Contrairement à ces approches conventionnelles, la littérature de l'économie culturelle a souligné le potentiel rôle de la culture d'origine des individus dans l'explication des choix résidentiels des jeunes. Giuliano (2007) a mis en avant le rôle de la révolution sexuelle des années 1970, à travers l'impact sur les attitudes des parents à l'égard des libertés de leurs jeunes enfants pour expliquer les différences existantes entre les pays européens pour ce qui est de la proportion des jeunes habitant avec leurs parents. De même, Alesina et Giuliano (2010) ont montré que les sociétés qui affichent des valeurs familiales fortes, comme ceux de la Méditerranée, sont aussi ceux où les individus sont plus nombreux à vivre avec leurs parents.

Ce chapitre met en évidence l'écart entre les sexes par rapport au degré de cohabitation avec les parents, en insistant sur l'importance des rôles de genre dans la compréhension des décisions résidentielles des jeunes. Afin d'examiner l'interprétation culturelle des différences de genre, il examine le comportement des hommes et des femmes descendants d'immigrés aux États-Unis. Cela permet d'isoler l'effet culturel grâce à l'étude d'individus partageant le même environnement économique et institutionnel (Fernandez, 2011, Bisin et Verdier, 2011). L'article reflète ainsi la transmission verticale des valeurs culturelles (Bisin, Verdier, 2011), le type de transmission le plus susceptible de se produire pour les valeurs liées aux choix de la famille et de la cohabitation. L'estimation de la composante culturelle des schémas de cohabitation est basée sur les données du Current Population Survey qui permettent d'identifier environ 70 pays d'origine des descendants d'immigrés aux États-Unis.

Les résultats montrent que le comportement des jeunes hommes descendants d'immigrés reproduit celui des jeunes hommes dans leur pays d'origine en ce qui concerne la préférence de vivre dans le foyer parental, alors qu'aucune corrélation statistiquement significative n'est observée pour les femmes. Parmi les descendants d'immigrés d'origine européenne, les jeunes hommes d'Europe du Sud sont les plus susceptibles de cohabiter avec leurs parents par rapport aux Européens du Nord, suivis par les Européens de l'Est et ceux de l'Europe Occidentale, un schéma qui imite le classement actuel des pays européens en termes du pourcentage de jeunes hommes qui vivent chez leurs parents. Ces propensions supérieures à vivre avec les parents de jeunes hommes descendants d'immigrés de certaines origines par rapport aux autres ne semblent pas être dues à leur faible performance sur le marché du travail ou à de chocs économiques tels que la récente récession.

En outre, en utilisant les données de l'American Time Use Survey sur la quantité de temps consacré au travail non rémunéré au sein du ménage, cet article montre que les jeunes hommes descendants d'immigrés qui restent plus longtemps dans le ménage parental sont aussi ceux qui passent moins de temps à s'occuper des tâches ménagères. Ainsi, pour les hommes venant de sociétés avec des attitudes plus conservatrices sur les rôles de genre, la participation plus faible aux tâches ménagères est susceptible de représenter une incitation pour retarder le départ du foyer familial. Par ailleurs, si les hommes de ces cultures ont plus d'incitations que les femmes à rester vivre chez leurs parents, les femmes seront plus enclines à dévier de leur rôle culturellement préétabli lorsqu'elles ont la possibilité de le faire, notamment lorsqu'elles vont vivre dans une société plus libérale par rapport aux valeurs de genre. En utilisant des données de l'American Community Survey, je montre qu'aux États-Unis, les immigrantes de première génération qui viennent de cultures caractérisées par des valeurs traditionnelles concernant les rôles de genre sont aussi plus susceptibles d'épouser quelqu'un d'une culture différente de la leur/ en dehors de leur appartenance ethnique. Ainsi, non seulement les femmes de ces cultures quittent le foyer parental plus rapidement aux États-Unis que dans leurs pays d'origine, mais elles cherchent également à minimiser le risque de reproduire le même rôle qu'elles auraient joué dans le foyer dans leur société d'origine. Les valeurs traditionnelles portant sur les rôles de genre mènent les hommes et les femmes à faire des choix différents, exprimés à travers les décisions des descendants d'immigrés de deuxième génération aux États-Unis de cohabiter ou pas avec leurs parents ainsi que d'épouser quelqu'un d'une origine différente.

L'analyse complète donc l'approche de Giuliano (2007) dans la mesure où la libéralisation des attitudes parentales au cours des dernières décennies a en effet permis aux jeunes d'acquérir plus de liberté tout en restant dans le foyer parental. Cependant, ce changement d'attitudes induit par la révolution sexuelle des années 1970 n'est pas suffisant pour comprendre pourquoi les femmes sont encore plus susceptibles que les hommes à quitter le foyer parental plus tôt. Ce chapitre fournit une explication à cet égard. De même, si Alesina et Giuliano (2010) ont montré que la force des liens familiaux influait sur les choix de cohabitation des individus, l'attachement à la famille n'explique pas l'écart entre les sexes par rapport au degré de cohabitation, d'autant plus que l'on s'attendrait à ce que les femmes soient plus dévouées à leurs familles et donc quittent leurs parents plus tard. À cet égard, cet article montre que les valeurs traditionnelles sur les rôles de genre, reflétées dans le temps consacré par les deux sexes au travail domestique non

rémunéré, sont un déterminant clé pour expliquer l'hétérogénéité entre pays dans les conditions de résidence des jeunes et notamment l'écart observe entre les sexes par rapport à la cohabitation avec les parents.

Ainsi, ce chapitre est également lié à la littérature croissante sur le rôle de la culture et des normes sociales dans la détermination des résultats économiques. Non seulement les sociétés présentent-elles des résultats économiques différents (par exemple, en termes de politiques de redistribution ou de participation politique), mais ont également de différentes normes sociales. En examinant la variation des résultats économiques entre les groupes des descendants d'immigrés vivant dans le même pays, les études reposant sur l'approche épidémiologique ont montré que les différences dans la distribution des normes et croyances sociales influent sur les résultats économiques des sociétés. Ainsi, il a été montré que la participation des femmes au marché du travail (Fernandez, 2007), le taux de fertilité (Fernandez et Fogli, 2009), les institutions du marché travail (Aghion, Algan et Cahuc, 2011) ou même la corruption (Fisman et Miguel, 2007) sont liés à la culture. En outre, l'approche épidémiologique a également été utilisée pour examiner la relation entre les liens familiaux et un large éventail de résultats, tels que la participation à la vie politique, la production domestique, la participation plus faible des femmes au marché du travail et la mobilité (pour une revue de la littérature, voir Alesina et Giuliano, 2014). Un autre volet de la recherche a complété ces analyses en mettant l'accent sur la persistance des traits culturels à travers plusieurs générations de descendants d'immigrés (Borjas, 1992, Giavazzi, 2014).

En mettant en évidence l'écart entre les sexes dans les choix de cohabitation des jeunes avec leurs parents, ce chapitre apporte également des contributions à la littérature sur la relation entre les normes sociales et d'identité de genre d'une part et les résultats économiques des femmes d'autre part. Partant du postulat que les individus se conduisent selon l'identité qu'on leur attribue socialement, Akerlof et Kranton (2000) adaptent leur modèle d'identité de genre à la division du travail entre conjoints. La prise en compte du rôle de l'identité de genre permet de comprendre pourquoi, quand les femmes travaillent plus en dehors de la maison, elles sont toujours responsables d'une grande partie des tâches ménagères. Suivant ce raisonnement, une variété d'autres articles de recherche relie l'identité de genre aux résultats des femmes sur le marché du travail ainsi qu'à leurs options de mariage (Fortin, 2005, Bertrand et al 2015, Bertrand et al., 2017). En même temps, le modèle d'Akerlof et Kranton (2000) permet que des



changements s'opèrent dans les catégories et prescriptions comportementales, entraînant ainsi des changements dans les préférences fondées sur l'identité. Akerlof et Kranton (2000) examinent le rôle du mouvement des femmes aux États-Unis qui a redéfini les rôles de genre, Goldin et Katz (2002) se penchent sur l'effet des innovations dans la contraception sur les changements dans l'identité des femmes tandis que Fortin (2015) met en avant l'impact de la crise du SIDA qui a peut-être déclenché un retour à des normes d'identité de genre plus conservatrices. Dans l'ensemble, si de tels chocs modifient l'identité de genre, alors, conformément à l'analyse de ce chapitre, passer à une société moins conservatrice en termes de rôles de genre permettra également aux femmes de changer leur comportement et de s'émanciper plus rapidement de leur famille ou en termes de leur choix de mariage.

### *Chapitre 2 – Discrimination à l'invitation à l'entretien et discrimination à l'embauche*

Les préjugés et les stéréotypes sont au cœur des théories de la discrimination- discrimination de goût (Becker, 1957) et discrimination statistique (Phelps, 1972, Arrow, 1973). Dans cet article, nous menons une expérience basée sur un testing sur CV et mettons en avant une situation dans laquelle des préférences et des croyances discriminatoires similaires chez des recruteurs appartenant à deux secteurs différents conduisent à des résultats très différents en termes de discrimination au stade de l'invitation à l'entretien: un secteur discrimine les candidats minoritaires, alors que l'autre affiche des taux de rappel similaires pour les deux groupes de candidats. Nous présentons un modèle expliquant pourquoi un tel écart de discrimination entre les deux secteurs peut survenir au stade de l'entretien en l'absence de divergences ex ante dans les stéréotypes et les préjugés. Ce modèle implique que la discrimination au stade de l'invitation est un mauvais prédicteur de la discrimination à l'embauche.

Pour le montrer, nous mettons l'accent sur les taux de rappel de candidats peu qualifiés d'origine française et maghrébine, qui postulent à des offres d'emploi dans le secteur privé ou dans le secteur public. Ces populations ont été sélectionnées parce que les descendants d'immigrés d'origine maghrébine de la deuxième génération sont confrontés à une forte discrimination sur le marché du travail (Cediey et Forony, 2007, Duguet et al., 2010, Algan et al., 2010). Le choix des secteurs public et privé est motivé par des divergences potentielles importantes dans le comportement de recrutement. Contrairement aux recruteurs du secteur privé, les recruteurs du secteur public sont généralement faiblement limités par les exigences de rentabilité. Cette

étude montre que les individus d'origine maghrébine sont fortement discriminés dans le secteur privé, alors qu'ils sont traités de manière similaire aux Français dans le secteur public. Le taux de rappel moyen de nos candidats est particulièrement faible: pour 100 demandes envoyées, ils reçoivent en moyenne 4,5 rappels dans le secteur public et 3,3 rappels dans le secteur privé. Le fait d'être d'origine maghrébine entraîne une baisse significative du taux de rappel lorsque les individus postulent à des offres dans le secteur privé (environ 2 points), mais aucune sanction n'est associée à l'appartenance ethnique dans le secteur public. Il n'y a pas de différence à cet égard entre les offres d'emploi du gouvernement central et les administrations locales, où les procédures de recrutement peuvent être différentes.

Pour comprendre ce qui est à l'origine de cet écart de discrimination entre les deux secteurs, nous menons une enquête sur un échantillon de 1000 recruteurs publics et privés représentatifs de ceux auxquels nos candidatures ont été envoyées. Les résultats de l'enquête indiquent que les employeurs des secteurs public et privé expriment des préférences et des croyances discriminatoires marquées, avec seulement de petites différences non statistiquement significatives entre les deux secteurs. En outre, en utilisant les données de l'Enquête Emploi, nous constatons que les Maghrébins sont aussi sous-représentés parmi les employés du secteur public que parmi ceux du secteur privé, en particulier lorsqu'il s'agit de jeunes peu qualifiés. Ces conclusions sont en contradiction avec l'absence de différences dans les taux de rappel entre les candidats français et maghrébins dans le secteur public.

Afin de concilier ces conclusions empiriques, nous présentons un modèle à deux secteurs illustrant une situation dans laquelle l'absence de discrimination à l'étape de l'entretien n'entraîne pas automatiquement l'absence de discrimination à l'embauche. Dans ce modèle, les employeurs sont plus susceptibles d'inviter des candidats de faible qualité lorsque les rendements attendus des entretiens sont élevés. Cependant, après l'entretien, seulement le meilleur candidat est embauché. Dans la mesure où les entretiens ne permettent pas aux employeurs d'extraire toutes les informations nécessaires sur la productivité des candidats, la sélection finale peut être influencée par de la discrimination statistique. Le modèle montre que même si les candidats minoritaires peuvent être aussi susceptibles d'être invités à des entretiens d'embauche que les candidats majoritaires, leurs chances d'être embauchés après l'entretien peuvent être plus faibles. Dans ce contexte, un secteur qui affiche des différences plus faibles dans les taux de rappel entre candidats de différentes origines peut faire preuve d'une discrimination à l'embauche plus

forte parmi les candidats invités à des entretiens. Cette situation se produit généralement si les recruteurs ont des croyances discriminatoires similaires dans les deux secteurs, mais un secteur à des rendements attendus plus forts de la création d'emplois et des exigences de productivité plus faibles que l'autre. Cette situation est précisément celle découverte par notre enquête auprès des recruteurs qui montre que la productivité de réservation est plus faible dans le secteur public que dans le secteur privé. Par conséquent, l'absence de discrimination à l'entretien dans le secteur public, qui est probablement liée à de faibles exigences de rentabilité, est compatible avec une discrimination importante à l'embauche. Dans l'ensemble, ces résultats remettent en cause la capacité des expériences basées sur des testings sur CV à détecter la discrimination à l'embauche en toute circonstance. Ils suggèrent que les études par correspondance devraient être complétées par d'autres méthodes d'investigation.

Cet article apporte des contributions à trois volets de la littérature sur la discrimination contre les minorités raciales ou ethniques.

Premièrement, des expériences de terrain visant à saisir la discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique ont déjà été menées dans une grande variété de pays développés et en développement. Ils ont généralement tendance à trouver des différences marquées entre les taux de rappel des groupes minoritaires et des groupes majoritaires (voir OCDE, 2014 ; Bertrand et Duflo, 2016 ; Neumark, 2018,). L'existence de la discrimination au stade l'invitation à l'entretien a été mise en évidence dans différentes aires géographiques (par exemple Amérique du Nord, Amérique latine, Europe et Océanie), mais aussi pour des niveaux différents de compétences et d'éducation, ainsi que pour diverses industries. Il existe aussi quelques études examinant les différences de discrimination ethnique à l'invitation à l'embauche entre le secteur public et le secteur privé. Au Royaume-Uni (Wood et al., 2009) et en Norvège (Midtboen, 2012), des études basées sur des testings sur CV ont montré que la discrimination est moins fréquente dans le secteur public que dans le secteur privé. Nous complétons cette littérature en montrant que la baisse de la discrimination à l'invitation à l'entretien dans le secteur public est compatible avec une discrimination plus forte dans ce secteur suite à l'entretien d'embauche. De plus, nous fournissons des preuves empiriques supplémentaires que la discrimination à l'embauche prévaut probablement dans les deux secteurs. Fougère et Pourget (2004) et Berson (2010) trouvent que les travailleurs issus de l'immigration sont sous-représentés dans le secteur public en France, comme dans le secteur privé. Berson (2016) identifie un écart salarial entre certains groupes

minoritaires (Européens du Sud) et les Français, qui est plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé. Sur la base de l'Enquête Emploi, nous montrons que les Maghrébins sont également sous-représentés dans le nombre de nouvelles embauches dans les secteurs privé et public par rapport aux Français nés en France de parents Français.

Deuxièmement, notre enquête sur les préjugés et les stéréotypes est liée à la littérature sur les valeurs sociales sur le lieu de travail. Lyons et al. (2006) examinent s'il existe des différences sectorielles identifiables dans les attitudes pro-sociales, les valeurs du travail et l'engagement organisationnel parmi un échantillon de travailleurs hautement qualifiés. Ils ne comportent que de petites différences entre les secteurs public, parapublic et privé. De même, Tonin et al. (2015) montrent que les travailleurs du secteur public sont significativement plus pro-sociaux, mais que l'écart s'explique presque entièrement par les différences dans la composition de la main-d'œuvre entre les deux secteurs, en termes d'éducation et de profession. En se basant sur des préférences révélées plutôt qu'auto-déclarées, Buurman et al. (2012) trouvent aucun effet significatif d'appartenance au secteur public sur les comportements altruistes. À notre connaissance, notre enquête est la première à examiner les différences potentielles dans les préférences et les croyances discriminatoires entre les secteurs. Conformément aux recherches antérieures, nous ne détectons aucune différence significative entre les secteurs public et privé.

Troisièmement, nous fournissons un modèle théorique qui met en évidence la relation entre la discrimination à l'invitation à l'entretien et la discrimination à l'embauche. Cette relation est difficile à explorer empiriquement. Bien que les études d'audit soient devenues populaires au début des années 1990 (Cross et al., 1990 ; Turner, Fix et Struyk, 1991 ; Bendick, Jackson et Reinoso, 1994), elles ont rapidement fait l'objet de critiques sérieuses. Premièrement, des différences qui sont potentiellement essentielles pour les recruteurs subsistent inévitablement entre les « candidats ». Deuxièmement, les « candidats » connaissent évidemment le but de l'étude dont ils font partie. Cela peut les conduire à se comporter consciemment ou inconsciemment de manière cohérente ou incohérente avec leurs croyances sur la façon dont les différents groupes sont traités. Troisièmement, les études d'audit sont extrêmement coûteuses, ce qui empêche les chercheurs de générer des échantillons importants (Bertrand et Mullainathan, 2004). Suivant une approche différente, Bartos et al. (2016) montrent que la discrimination à l'invitation à l'entretien est influencée par les croyances des recruteurs mais aussi par la nature des marchés. Lorsque l'acquisition d'informations à partir des CV est coûteuse, l'attention n'est pas également

répartie entre les candidats. La discrimination d'attention implique moins d'attention envers le groupe avec les attributs moins favorables dans les marchés nommés « de la cerise » (c'est-à-dire très sélectifs, comme le marché du travail) qu'avec les marchés nommés « du citron » (faiblement sélectifs, comme le marché du logement) pour une croyance donnée des recruteurs. Dans ce contexte, une discrimination dans la sélection des candidats peut survenir même si les convictions des recruteurs sont les mêmes. Nous complétons cette approche en fournissant un modèle du processus de recrutement qui montre que les comportements discriminatoires à l'invitation et à l'embauche peuvent être très différents: il est possible que les individus du groupe qui bénéficient de plus grandes chances d'être invités pour un entretien ont également de plus faibles chances d'être embauchés après cet entretien.

*Chapitre 3 – La difficile transition des jeunes décrocheurs sur le marché du travail : Résultats d'une expérience de terrain*

Le chômage et l'inactivité des jeunes constituent un problème récurrent et persistant dans de nombreux pays avec un désavantage systématique et croissant parmi les jeunes non qualifiés. Dans l'OCDE, la part des jeunes entre 15 et 29 ans ni en emploi, ni en éducation, ni en formation (NEET) était en moyenne de 15% en 2015. Les décrocheurs du secondaire sont surreprésentés: ils représentent un tiers des jeunes NEET. Ce désavantage a tendance à être très persistant. La plupart des NEET demeurent en dehors de l'emploi pendant de longues périodes avec des conséquences durables sur leurs parcours professionnels (OCDE, 2016). Au cours des trente dernières années, de nombreux programmes ont été mis en place pour les jeunes défavorisés: aide intensive à la recherche d'emploi, crédits d'embauche dans le secteur privé, emplois dans le secteur public et formation intensive. En France, l'emploi subventionné dans le secteur non-marchand représente un important levier de la politique de l'emploi. Le dernier programme de ce type pour les jeunes les plus éloignés du marché du travail a été lancé en 2012, créant 150 000 emplois d'avenir dans le secteur non-marchand pour aider à améliorer les perspectives d'emploi des jeunes peu qualifiés. Pourtant, malgré les coûts substantiels de finances publiques associés à la mise en œuvre de ces mesures, peu est connu sur l'efficacité des interventions spécifiques visant à faciliter les transitions sur le marché du travail des jeunes peu qualifiés.

Cet article évalue l'efficacité des programmes pour les jeunes chômeurs en mesurant les chances d'obtenir un rappel des employeurs pour les décrocheurs qui se distinguent par leurs

trajectoires sur le marché du travail. La méthode consiste à envoyer des CV fictifs de jeunes gens qui, au cours d'une période de trois ans suivant leur sortie de l'école secondaire, ont été sans emploi, ou sans emploi mais avec une expérience de travail temporaire, ou employé de façon continue avec des contrats non-subventionnés ou subventionnés, dans le secteur marchand ou non-marchand, avec ou sans certification des compétences acquises. Dans tous les cas, les jeunes candidats n'ont pas terminé leurs études secondaires et n'ont jamais poursuivi leurs études avant d'entrer sur le marché du travail.

Nous avons envoyé 5 388 candidatures sur une période de 6 mois en 2016, en France pour des postes de réceptionniste et de jardinier. Cette stratégie garantit que les CV peuvent varier seulement sur la base d'une seule dimension, ce qui sert à identifier les effets des différentes expériences sur le marché du travail sur la probabilité de rappel par les employeurs. Par exemple, dans notre étude, les CV des individus qui ont eu un emploi subventionné sont identiques à tous égards à ceux qui occupaient un emploi non-subventionné. Étant donné que certaines expériences professionnelles, autrement identiques, sont subventionnées alors que d'autres ne le sont pas - ce qui est précisé dans le CV en mentionnant le nom du programme phare du gouvernement français en matière de contrats aidés « Emploi d'avenir » - tout effet de stigmatisation significatif lié à la subvention des contrats peut ainsi être identifié. Il en va de même pour l'effet d'une expérience dans le secteur marchand ou non-marchand et aussi pour l'effet de la certification des compétences.

Nos résultats montrent que peu d'interventions peuvent vraiment faire la différence et augmenter la probabilité d'être contacté par les employeurs. A défaut de formation accompagnée d'une certification de compétences, les périodes d'emploi, qu'elles soient subventionnées ou pas, dans le secteur marchand ou non-marchand, n'ont aucun impact sur le taux de rappel des jeunes peu qualifiés par rapport à des jeunes restés au chômage. Les jeunes les plus éloignés du marché du travail en France ont un faible taux de rappel en réponse à leurs candidatures - environ 8%. L'expérience professionnelle, que ce soit dans le secteur marchand ou non-marchand, ne semble pas augmenter ce taux. Tant que l'expérience professionnelle n'est associée à une formation certifiante, les employeurs sont toujours insensibles aux périodes d'emploi, quelle que soit la situation sur le marché du travail local. Cependant, l'expérience professionnelle est associée à une formation certifiante, les taux de rappel sont sensiblement augmentés même si la certification correspond seulement au niveau le plus bas de certification disponible en France

(titre professionnel). Obtenir ce titre professionnel mène à une augmentation considérable du taux de rappel des jeunes peu qualifiés. Les conditions du marché du travail ont également un impact significatif: l'effet de la formation certifiante diminue rapidement avec le taux de chômage local.

Comme toute expérience basée sur l'envoi des CV fictifs, nos résultats ne peuvent pas saisir toutes les conséquences des expériences professionnelles. En particulier, nous ne prenons pas en compte les avantages des contacts en milieu de travail avec les employeurs et les collègues, ainsi que des recommandations directes, qui peuvent aider les demandeurs d'emploi à orienter leur recherche de manière plus efficace. Dans notre étude, les CV sont envoyés de manière aléatoire aux employeurs qui postent des offres.

Notre analyse apporte des contributions à la littérature des expériences de terrain dans le domaine du marché du travail et plus particulièrement aux études basées sur des méthodes de testing sur CV visant à examiner l'effet de l'expérience sur le marché du travail sur la probabilité d'être rappelé par des employeurs. Cette approche trouve que l'expérience de travail suivant le chômage élimine tout effet négatif potentiel associé aux épisodes de chômage de long terme dans le passé (Eriksson et Rooth, 2014). Mais les effets des épisodes de chômage contemporains sont différents. Si les épisodes courts ne sont pas interprétés négativement par les employeurs, les épisodes longs ont un impact négatif sur les taux de rappel (Eriksson et Rooth, 2014 ; L'Horty et al., 2016). Randomiser des CV sur la base d'épisodes de chômage de longueur différente révèle que le taux de rappel diminue significativement avec la durée de la période de chômage actuelle pour les jeunes âgés de moins de 30 ans et qui ont fait des études supérieures (Kroft et al., 2013, Gayad, 2013). Cependant, Farber et al. (2016) ne trouvent aucune relation entre le taux de rappel et la durée du chômage pour les femmes plus âgées aux Etats-Unis. Ces expériences couvrent différents types d'emplois, types de travailleurs, périodes, pays et régions. Il est ainsi difficile de savoir quelle combinaison de ces facteurs explique les différences dans les résultats. Notre étude apporte de nouvelles informations en étudiant le cas des jeunes peu qualifiés avec des expériences de travail dans des marchés à taux de chômage élevé. Pour les jeunes individus peu qualifiés de notre expérience, nous ne trouvons aucun effet négatif de l'expérience de chômage passée sur la probabilité d'être rappelé pour un entretien. Certaines expériences ont également évalué l'impact de la qualité de l'expérience de travail. Par exemple, le fait d'avoir eu des emplois temporaires peut avoir un effet négatif l'incidence du rappel, impliquant que pour les

travailleurs sans emploi il vaut mieux rester chômeur plutôt que de faire des compromis sur la qualité de l'emploi (Farber et al., 2016). Notre étude révèle que les périodes d'emploi sous contrat à durée déterminée n'améliorent pas les chances d'être rappelés pour les jeunes peu qualifiés. Ils montrent également que l'expérience professionnelle accompagnée d'une formation certifiante améliore considérablement le taux de rappel lorsque le taux de chômage local est faible, mais n'a pas d'effet lorsque le taux de chômage local est élevé.

Ce chapitre est également lié à la littérature sur l'impact des politiques actives du marché du travail et plus spécifiquement, des programmes de création d'emplois et de formation. Dans une étude influente, Heckman et al. (1999) examinent les enseignements tirés des évaluations de politiques publiques aux États-Unis et en Europe sur l'efficacité des politiques de formation, de recherche d'emploi et de subvention de l'emploi. Ils concluent que les programmes d'emplois centrés sur le secteur public (ou non-marchand) ne donnent que de faibles résultats par rapport à d'autres interventions, une constatation également confirmée par Kluve et Schmid (2002). Dans une étude des politiques d'activation suédoises dans les années 1990, Sianesi (2002) montrent qu'il n'y a aucune preuve d'effets des emplois publics temporaires sur la probabilité d'emploi ultérieure des bénéficiaires de ces programmes. De même, Hujer et al. (2004) examinent l'effet des programmes de création d'emplois, principalement dans le secteur public, en Allemagne et montrent que deux ans après le début des programmes, les participants à ces programmes ont des taux de réussite plus faibles sur le marché du travail que les non-participants. Plus récemment et s'appuyant sur des méthodes de méta-analyse, Card et al. (2010, 2015) montrent que les créations d'emplois dans le secteur public sont moins efficaces que d'autres mesures. Ils montrent que si les programmes de formation et d'emploi du secteur privé ont des effets significatifs à moyen et long terme malgré un effet mineur dans l'emploi à court terme, les subventions à l'emploi dans le secteur public semblent inefficaces quel que soit l'horizon temporel envisagé pour leur évaluation. En analysant plus de 100 études, Kluve et al. (2016) trouvent que les programmes pour les jeunes qui intègrent plusieurs types d'interventions ont le plus de chances de réussir. Cependant, ils ne trouvent aucun impact significatif des programmes axés uniquement sur les activités de recherche d'emploi ou sur les subventions à l'emploi, par opposition aux programmes d'entrepreneuriat et de formation professionnelle qui ont des effets plus importants. Notre expérience révèle que les emplois subventionnés, qu'ils soient dans le secteur public ou dans le secteur privé, sont dépourvus d'effets sur le taux de rappel par les



employeurs des jeunes peu qualifiés dans le contexte français, caractérisé par un fort taux de chômage des jeunes. Ce type d'expérience professionnelle a seulement un impact lorsqu'elle est accompagnée d'une formation certifiante. D'ailleurs, la certifiante a un effet plus fort sur le taux de rappel lorsqu'elle est associée à une expérience professionnelle dans le secteur non-marchand plutôt qu'à des emplois dans le secteur marchand, ce qui suggère que les employeurs accordent plus de crédibilité à la formation réalisée dans le cadre d'un emploi dans le secteur non-marchand.



## References

- [1] Kramarz, F. and M. Viarengo, 2015, Ni en emploi, ni en formation. Des jeunes laissés pour compte, Presses de Sciences Po, Sécuriser l'Emploi.
- [2] OECD, 2015, *OECD Skills Outlook 2015: Youth, Skills and Employability*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264234178-en>
- [3] OECD, 2016, *Society at a Glance 2016: OECD Social Indicators*, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264261488-en>

### *Chapter 1*

- [4] Aghion, P., Y. Algan and P. Cahuc, 2011, Civil Society and the State: The Interplay Between Cooperation and Minimum Wage Regulation, *Journal of the European Economic Association*, vol. 9, n1.
- [5] Akerlof, G. and R. Kranton, 2000, Economics and Identity, *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 115, Issue 3, 1 August 2000, Pages 715-753, <https://doi.org/10.1162/003355300554881>.
- [6] Atkinson, A. B. and E. Marlier, 2010, *Income and living conditions in Europe. Eurostat statistical books . European Union*, Luxembourg. ISBN 9789279163517.
- [7] Alesina, A., Algan, Y., Cahuc, P. and P. Giuliano, 2015, Family Values and the Regulation of Labor, *Journal of the European Economic Association*, Volume 13, Issue 4, Pages 599-630.
- [8] Alesina, A. and P. Giuliano, 2010, The Power of the Family, *Journal of Economic Growth*, June 2010, Vol. 15 (2), 93-125.
- [9] Alesina, A. and P. Giuliano, 2011, Family Ties And Political Participation, *Journal of the European Economic Association*, European Economic Association, vol. 9(5), pages 817- 839, October.
- [10] Alesina, A. and P. Giuliano, 2014, Family Ties, in Philippe Aghion and Steven Durlauf (eds.), *Handbook of Economic Growth*, Vol. 2A, The Netherlands: North Holland, pp. 177-215.

- [11] Alesina, A. and P. Giuliano, 2015, Culture and Institutions, *Journal of Economic Literature*, December 2015, 53 (4) 898-944.
- [12] Becker, S.O., Bentolila, S., Fernandes, A. et al., 2010, Youth emancipation and perceived job insecurity of parents and children, *Journal of Population Economics* 23: 1047.
- [13] Bertrand, M., Kamenica, E. and J. Pan, 2015, Gender Identity and Relative Income within Households, *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 130, Issue 2, 1 May 2015, Pages 571-614, <https://doi.org/10.1093/qje/qjv001>.
- [14] Bertrand, M., Cortes, P., Olivetti, C. and J. Pan, 2017, Social Norms, Labour Market Opportunities and the Marriage Gap for Skilled Women, WP 22015, NBER Working Paper Series.
- [15] Bisin, A. and T. Verdier, 2011, The Economics of Cultural Transmission and Socialization, *Handbook of Social Economics*, in J. Behnabib, A. Bisin and M.O. Jackson (eds.).
- [16] Bitler, M. and H. Hoynes, 2015, Living Arrangements, Doubling Up, and the Great Recession: Was This Time Different?, *American Economic Review*, 105(5): 166-70.
- [17] Borjas, G. J., 1992, Ethnic Capital and Intergenerational Mobility, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 107(1), pages 123-50, 1992
- [18] Botero, J., Djankov, S., LaPorta, R., Lopez-de-Silanes, F. and A. Shleifer, 2004, The Regulation of Labor, *The Quarterly Journal of Economics*, 119 (4): 1339-1382.
- [19] Browning, M., Chiappori, P.-A. and Y. Weiss, 2014, *Economics of the Family*, Cambridge Books, Cambridge University Press, number 9780521795395, December.
- [20] Carcillo, S. et al., 2015, NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies', OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 164, OECD Publishing, Paris.
- [21] Chiswick, B. R., and C. Houseworth, 2011, Ethnic intermarriage among immigrants: Human capital and assortative mating, *Review of Economics of the Household*, 9(2), 149-180.

- [22] Ermisch J., 1999, Prices, parents and young people's household formation, *Journal of Urban Economics*, 42:1-17.
- [23] Eurostat, 2008, *The Life of Women and Men in Europe. A Statistical Portrait*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- [24] Fernandez, R., 2007, Women, work and culture, *Journal of the European Economic Association*, 5 (2-3), 305-332.
- [25] Fernandez, R., 2011, Does Culture Matter?, In Jess Benhabib, Matthew O. Jackson and Alberto Bisin editors: *Handbook of Social Economics*, Vol. 1A, The Netherlands: North-Holland, 2011, pp. 481-510.
- [26] Fernandez, R. and A. Fogli, 2009, Culture: An Empirical Investigation of Beliefs, Work, and Fertility, *American Economic Journal: Macroeconomics*, 1(1): 146-77.
- [27] Fisman, R. and E. Miguel, 2007, Corruption, Norms, and Legal Enforcement: Evidence from Diplomatic Parking Tickets, *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, vol. 115(6), pages 1020-1048, December.
- [28] Flood, S., King, M., Ruggles, S. and J. R. Warren, 2015, Integrated Public Use Microdata Series, Current Population Survey: Version 4.0. [Machine-readable database]. Minneapolis: University of Minnesota.
- [29] Fortin, N., 2015, Gender Role Attitudes and Women's Labor Market Participation: Opting-Out, AIDS, and the Persistent Appeal of Housewifery, *Annals of Economics and Statistics*, (117/118), 379-401. doi:10.15609/annaeconstat2009.117-118.379.
- [30] Fry, R., 2016, For First Time in Modern Era, Living With Parents Edges Out Other Living Arrangements for 18- to 34-Year-Olds, Washington, D.C.: Pew Research Center, May.
- [31] Furtado, D., and N. Theodoropoulos, 2011, Interethnic marriage: A choice between ethnic and educational similarities, *Journal of Population Economics*, 24(4), 1257-1279. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/41488351>.
- [32] Gianmarco, D. and B. Geys, 2016, Family Ties and Socio-Economic Outcomes in High vs Low Income Countries, *The Journal of Development Studies*, 52:6, 813-823.

- [33] Giannelli G. and C. Monfardini, 2003, Joint decisions on household membership and human capital accumulation of youths. The role of expected earnings and local markets, *Journal of Population Economics*, May, 16 (2): 265-285.
- [34] Giavazzi, F., Schiantarelli, F. and M. Serafinelli, 2013, Attitudes, policies and work, *Journal of the European Economic Association*, 11: 1256-1289. doi:10.1111/jeea.12061
- [35] Giavazzi, F., Petkov, I. and F. Schiantarelli, 2014, Culture: Persistence and Evolution, Working Paper 853, Boston College.
- [36] Giuliano, P., 2007, Living arrangements in Western Europe: Does cultural origin matter?, *Journal of the European Economic Association*, 5: 927-952. doi:10.1162/JEEA.2007.5.5.927.
- [37] Goldin, C., and L.F. Katz, 2002. The power of the pill: oral contraceptives and women's career and marriage decisions, *Journal of Political Economy*, 110 (4), 730-770.
- [38] Hofferth, S. L. , Flood, S.M. and M. Sobek, 2013, American Time Use Survey Data Extract System: Version 2.4 [Machine-readable database]. Maryland Population Research Center, University of Maryland, College Park, Maryland, and Minnesota Population Center, University of Minnesota, Minneapolis, Minnesota.
- [39] Iacovou, M. and A.J., Skew, 2010, Household Structure in the EU?, Eurostat methodologies and working papers, Eurostat, Luxembourg.
- [40] Judd, M. 2010, Gendering Men: Masculinities and Demographic Change in Contemporary Italy, unpublished doctoral dissertation, Brown University.
- [41] Kaplan, G., 2012, Moving Back Home: Insurance Against Labour Market Risk, *Journal of Political Economy*, 120, 446-512.
- [42] Lee, K. O. and G. Painter, 2013, What happens to household formation in a recession?, *Journal of Urban Economics*, 76, 93-109.
- [43] Manacorda M. and E. Moretti, 2006, Why do most Italian Young Men live with Their Parents? Intergenerational Transfers and Household Structure, *Journal of the European Economic Association*, 4: 800-829. doi:10.1162/JEEA.2006.4.4.800.

- [44] Martnez-Granado, M. and J. Ruiz-Castillo, 2002, The decisions of Spanish youth: A cross-section study, *Journal of Population Economics*, 15 (2), May: 305-330.
- [45] McElroy, M. B.,1985, The Joint Determination of Household Membership and Market Work: The Case of Young Men, *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, vol. 3(3), pages 293-316, July.
- [46] Miranda, V., 2011, Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 116, OECD Publishing, Paris. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/5kghrjm8s142-en>.
- [47] OECD, 2013, *OECD Employment Outlook 2013*, OECD Publishing, Paris.
- [48] Reher, D. S.,1998, Family ties in Western Europe: Persistent contrasts, *Population and Development Review*, vol. 24, No. 2, pp. 203-234.
- [49] Rosenzweig, M. R. and K.I. Wolpin (1993), Intergenerational Support and the Life- Cycle Incomes of Young Men and Their Parents: Human Capital Investments, Coresidence, and Intergenerational Financial Transfers, *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, vol. 11(1), pages 84-112, January.
- [50] Ruggles,S., Genadek, K., Goeken, R., Grover, J. and M. Sobek. Integrated Public Use Microdata Series: Version 7.0 [dataset]. Minneapolis: University of Minnesota, 2017. <https://doi.org/10.18128/D010.V7.0>.
- [51] UNRISD, 2010, *Time use Studies and unpaid Care Work?*, United Nations Institute for Social Development, Routledge, New York.

## ***Chapter 2***

- [52] Albrecht, J., Robayo-Abril, M. and S. Vroman, 2017, Public Sector Employment in an Equilibrium Search and Matching Model, *The Economic Journal*, forthcoming.
- [53] Algan, A., Dustmann, C., Glitz, A. and A. Manning, 2010, The economic situation of first and second-generation immigrants in France, Germany and the United-Kingdom, *The Economic Journal*, 120 (February), F4–F30.

- [54] Arrow, K., 1973, The theory of discrimination. In O. Ashenfelter & A. Rees (Eds.), *Discrimination in labor markets* (pp. 3-33), Princeton, NJ: Princeton University Press.
- [55] Bartoš, V., Bauer, M., Chytilová, J. and F. Matějka, 2016, Attention Discrimination: Theory and Field Experiments, *American Economic Review*, 106(6): 1437-75.
- [56] Becker, G., 1957, *The economics of discrimination*, Chicago, IL: University of Chicago Press.
- [57] Berson, C., 2016, Private vs Public Sector Wage Gap: Does Origin Matter?, in *Metroeconomica*, .67 (4): 717-741
- [58] Bertrand, M. and E. Duflo, 2016, Field experiments on discrimination, NBER Working Paper 22014.
- [59] Booth, A. L., Leigh, A. and E. Varganova, 2012, Does ethnic discrimination vary across minority groups? Evidence from a field experiment, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 74(4): 547-573.
- [60] Bradley, J., Postel-Vinay, F., and H. Turon, 2016, Public Sector Wage Policy and Labor Market Equilibrium: A Structural Model, Forthcoming, *Journal of the European Economic Association*.
- [61] Buurman, M., Delfgaauw, J., Dur, R. and S. Bossche, 2012, Public sector employees: Risk averse and altruistic?, *Journal of Economic Behavior & Organization*. 83(3): 279-291.
- [62] Burdett, K. 2012. Towards a Theory of the Labor Market with a Public Sector,” *Labour Economics*, 19(1): 68-75.
- [63] Card, D., Kluve, J. and A. Weber, 2010, Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-analysis, *Economic Journal*, 120 (548): F452-F477.
- [64] Card, D., Kluve, J. and A. Weber, 2015, What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations, IZA Discussion Paper No. 9236.
- [65] Carlsson, M. and D.-O. Rooth, 2007, Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data, *Labour Economics* 14(4): 716-729.



- [66] Cediey, E. and F. Foroni, 2008, Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin in France, International Migration Papers, no 85E, Organisation internationale du travail (OIT), Genève.
- [67] Cour des comptes, 2013, Marché du travail : face à un chômage élevé, mieux cibler les politiques, *La Documentation française*, 170 p., available at [www.ccomptes.fr](http://www.ccomptes.fr).
- [68] Cour des comptes, 2016, L'accès des jeunes à l'emploi, construire des parcours, adapter les aides, *La Documentation française*, 145 p., available at [www.ccomptes.fr](http://www.ccomptes.fr).
- [69] Cour des Comptes, 2017, *La situation et les perspectives des finances publiques*, Audit.
- [70] Dares, 2014a Emploi et chômage des descendants d'immigrés en 2012, Dares Analyses 2014-023.
- [71] Dares, 2014b, Les contrats d'aide à l'emploi en 2013. Forte hausse de la part des jeunes, sous l'effet du déploiement des emplois d'avenir, Dares Analyses 2014-093.
- [72] Dares, 2015, Les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir en 2014. Des bénéficiaires plus nombreux malgré des recrutements en baisse, Dares Analyses 2015-064.
- [73] Dares, 2016a, Les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir en 2015. Des recrutements en hausse mais moins ciblés, Dares Analyses 2016-047.
- [74] Dares, 2016b, Les jeunes en emploi d'avenir : quel accès à la formation, pour quels bénéficiaires ?, Dares Analyses 2016-056.
- [75] Duguet, E., Leandri, N., L'Horty, Y. and P. Petit, 2010, Are young French jobseekers of ethnic immigrant origin discriminated against? A controlled experiment in the Paris area, *Annals of Economics and Statistics* 99-100: 187-215.
- [76] Fershtman, C. and U. Gneezy, 2001, Discrimination in a segmented society: An experimental approach, *Quarterly Journal of Economics*, 116, 351–377.
- [77] Fershtman, C., Gneezy, U., and F. Verboven, 2005, Discrimination and Nepotism: The Efficiency of the Anonymity Rule, *The Journal of Legal Studies*, 34(2), 371-396. doi:10.1086/429846

- [78] Fougère, D. and J. Pouget (2004), L'emploi public s'est-il diversifié ? Sexe, niveau d'études, origine sociale et origine nationale des salariés de la fonction publique et des collectivités territoriales. Complément au Rapport sur la diversité de 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.
- [79] Glover D., Pallais A. and W. Pariente, Discrimination as a Self-Fulfilling Prophecy: Evidence from French Grocery Stores, *Quarterly Journal of Economics*. 2017;132 (3) :1219-1260.
- [80] Gomes, P., 2015, Optimal Public Sector Wages, *Economic Journal*, 125(587): 1425-1451.
- [81] Heckman, J., 1998, Detecting Discrimination, *Journal of Economic Perspectives* 12(2):101–16.
- [82] Heckman, J. and P. Siegelman, 1993, The Urban Institute Audit Studies: Their Methods and Findings, In *Clear and Convincing Evidence: Measurement of Discrimination in America*, ed. Fix and Struyk, 187–258. Washington, D.C.: The Urban Institute Press.
- [83] L'Horty, Y., 2016, Les discriminations dans l'accès à l'emploi public, Rapport au Premier Ministre.
- [84] Lyons, S., Duxbury, L. and C. Higgins, 2006. A Comparison of the Values and Commitment of Private Sector, Public Sector, and Parapublic Sector Employees, *Public Administration Review*. 66(4): 605-618.
- [85] Insee, 2017a, Être né en France d'un parent immigré : une population diverse reflétant l'histoire des flux migratoires, Insee Première, No.1634.
- [86] Insee, 2017b, Emploi, chômage, revenus du travail, Edition 2017.
- [87] Midtboen, A.H., 2012, Discrimination of the second generation: Evidence from a field experiment in Norway, Working paper, Institute for Social Research, Oslo.
- [88] Neumark, D., 2012, Detecting Discrimination in Audit and Correspondence Studies, *Journal of Human Resources*, 47(4):1128–1157.

- [89] Neumark, D., 2018, Experimental Research on Labor Market Discrimination, *Journal of Economic Literature*, forthcoming.
- [90] Neumark, D., Bank, R., and K. Van Nort, 1996, Sex Discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study, *The Quarterly Journal of Economics*, 111(3), 915-941.
- [91] OECD, 2014, *Perspectives des migrations internationales 2014*, Éditions OCDE.
- [92] OECD, 2007, Glossary of Statistical Terms, <https://stats.oecd.org/glossary/index.htm>.
- [93] Oreopoulos, P., 2011, Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with thirteen thousand resumes, *American Economic Journal: Economic Policy* 3(4): 148-171.
- [94] Petit, P., Bunel, M. et Y. L'Horty, 2016, Les discriminations à l'embauche dans la sphère publique : effets respectifs de l'adresse et de l'origine, Rapport de recherche, TEPP, 28 p.
- [95] Phelps, E., 1972, The statistical theory of racism and sexism, *American Economic Review*, 62, 639-651.
- [96] Tonin, M. and M. Vlassopoulos, 2015. Are Public Sector Workers Different? Cross-European Evidence from Elderly Workers and Retirees, *IZA Journal of Labor Economics*, 4(1): 1-21
- [97] Quadrini, V. and A. Trigari, 2007, Public Employment and the Business Cycle, *Scandinavian Journal of Economics*, 109: 723- 742.
- [98] Wood, M., J. Hales, S. Purdon, T. Sejersen et O. Hayllar, 2009, A Test for Racial Discrimination in Recruitment Practice in British Cities. Department for Work and Pensions Research Report, n 607. London: DWP.

### ***Chapter 3***

- [99] Autor, D. H., Houseman, S., and S. Pekkala Kerr, 2017, The Effect of Work First Job Placements on the Distribution of Earnings: An Instrumental Variables Quantile Regression Approach, *Journal of Labor Economics*, 35(1), 149-190.

- [100] Benoteau, I., 2015, Quels effets du recrutement en contrat aidé sur la trajectoire professionnelle ? Une évaluation à partir du Panel 2008 de la Dares, Dares Document d'études n° 192.
- [101] Card, D., Kluve, J. and A. Weber, 2010, Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-analysis, *Economic Journal*, 120 (548): F452-F477.
- [102] Card, D., Kluve, J. and A. Weber, 2015, What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations, IZA Discussion Paper No. 9236.
- [103] Dares, 2014, Les contrats d'aide à l'emploi en 2013. Forte hausse de la part des jeunes, sous l'effet du déploiement des emplois d'avenir, Dares Analyses 2014-093.
- [104] Dares, 2015, Les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir en 2014. Des bénéficiaires plus nombreux malgré des recrutements en baisse, Dares Analyses 2015-064.
- [105] Dares, 2016a, Les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir en 2015. Des recrutements en hausse mais moins ciblés, Dares Analyses 2016-047.
- [106] Dares, 2016b, Les jeunes en emploi d'avenir : quel accès à la formation, pour quels bénéficiaires ?, Dares Analyses 2016-056.
- [107] Eriksson, S. and D.-O. Rooth, 2014. Do Employers Use Unemployment as a Sorting Criterion When Hiring? Evidence from a Field Experiment, *American Economic Review*, 104(3): 1014-39.
- [108] Farber, Henry S., Dan Silverman, and Till von Wachter, 2016. Determinants of Callbacks to Job Applications: An Audit Study, *American Economic Review*, 106(5): 314-18.
- [109] Fremigacci, F., Le Gall, R., L'Horty, Y. and P. Petit, 2016, Le Conformisme Des Recruteurs : Une Expérience Controlée, Document de travail, TEPP.
- [110] Ghayad, R., 2013, The Jobless Trap, Job Market Paper, pages 1-39.
- [111] Hujer, R., Caliendo, M. and S. L. Thomsen, 2004, New Evidence on the Effects of Job Creation Schemes in Germany - A Matching Approach with Threefold Heterogeneity, *Research in Economics*, 58 (4), 257-302.

- [112] Kluve, J. and C.M. Schmidt, 2002, Can training and employment subsidies combat European unemployment?, *Economic Policy*, vol. 35, pp. 409-448.
- [113] Kluve, J., 2010, The Effectiveness of European Active Labor Market Programs, *Labour Economics*, 17: 904-918.
- [114] Nunley, J. M., Pugh, A., Romero, N. and R. Alan Seals, 2016, The Effects of Unemployment and Underemployment on Employment Opportunities, *ILR Review*.
- [115] OECD, 2016, Society at a Glance 2016: OECD Social Indicators, OECD Publishing, Paris. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264261488-en>.
- [116] Sianesi, B., 2002, Swedish active labour market programs in the 1990s: overall effectiveness and differential performance, IFS Working Papers W02/03.