



Peut-on parler de discriminations dans l'accès à la formation professionnelle ? Une réponse par testing
Loic Du Parquet, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Souleymane Mbaye,
Pascale Petit

► **To cite this version:**

Loic Du Parquet, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Souleymane Mbaye, Pascale Petit. Peut-on parler de discriminations dans l'accès à la formation professionnelle ? Une réponse par testing. 2018. <halshs-01877705>

HAL Id: halshs-01877705

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01877705>

Submitted on 20 Sep 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



**PEUT-ON PARLER DE DISCRIMINATIONS DANS L'ACCES
A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ?**

UNE REPONSE PAR TESTING

LOIC DU PARQUET, MATHIEU BUNEL, YANNICK L'HORTY,

SOULEYMANE MBAYE, PASCALE PETIT

www.tepp.eu

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

Peut-on parler de discriminations dans l'accès à la formation professionnelle ?

Une réponse par testing

Loïc du PARQUET¹, Mathieu BUNEL², Yannick L'HORTY³,
Souleymane MBAYE⁴, Pascale PETIT⁵

Résumé

Alors que la formation professionnelle continue est très inégalitaire en France, où les femmes, les salariés les moins qualifiés et les plus jeunes, ceux qui travaillent dans les entreprises les plus petites, bénéficient le moins de l'offre de formation, l'hypothèse d'une discrimination dans l'accès à la formation professionnelle n'a encore été vérifiée par aucune étude.

De novembre 2015 à février 2016, nous avons testé 154 organismes de formation pour adultes franciliens dans le domaine de la vente et du commerce. Nous avons utilisé six profils d'individus fictifs, permettant de mesurer les discriminations à raison de l'âge, du sexe, de l'origine et de la réputation du lieu de résidence. Nous mettons en évidence des discriminations en raison de l'âge des demandeurs et également des discriminations selon l'origine et le lieu de résidence.

Mots-clés : Discrimination, formation, testing

Codes JEL : C93, J14, M53

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 leurs auteurs, et ne sauraient en aucun cas engager le Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports.

¹ Loïc du PARQUET, Le Mans Université, GAINS et TEPP-CNRS, UFR Droit, Sciences Economiques, Gestion, Avenue Olivier Messiaen 72085 Le Mans cedex, loic.duparquet@univ-lemans.fr

² Mathieu BUNEL, Université de la Nouvelle-Calédonie, LARJE (EA 3329) TEPP-CNRS (FR 3435), mathieu.bunel@univ-nc.nc

³ Yannick L'HORTY, Université Paris-Est Marne la Vallée, ERUDITE (EA 437), TEPP-CNRS (FR 3435), UPEC, UPEM, F-77454 Marne-La-Vallée France, yannick.lhorty@u-pem.fr

⁴ Souleymane MBAYE, Université Paris-Est Marne la Vallée, ERUDITE (EA 437), TEPP-CNRS (FR 3435), UPEC, UPEM, F-77454 Marne-La-Vallée France, souleymane.mbaye@u-pem.fr

⁵ Pascale PETIT, Université Paris-Est Marne la Vallée, ERUDITE (EA 437), TEPP-CNRS (FR 3435), UPEC, UPEM, F-77454 Marne-La-Vallée France. pascale.petit@u-pem.fr

Introduction

L'accès à la formation professionnelle est excessivement inégalitaire en France. Il s'agit là d'un fait bien établi, confirmé par des décennies d'études convergentes. Les femmes, les salariés les moins qualifiés et les plus jeunes, ceux qui travaillent dans les entreprises les plus petites, bénéficient le moins de l'offre de formation (Croquey, 1995 ; Aventuret et Hanchane, 1999 ; Goux et Maurin, 1997 ; Cahuc *et al.* 2011 ; Dubar, 2015). L'accès à la formation professionnelle est inversement proportionnel au diplôme, à la catégorie sociale, à la distance à l'emploi, au statut d'activité et à la taille d'entreprise. Il est maximal pour les salariés les plus productifs, dans les entreprises les plus productives, et il est minimal pour les personnes les plus fragiles qui pourraient en tirer le plus grand bénéfice du point de vue de leur insertion sociale et professionnelle, c'est-à-dire du point de vue de l'objectif même de la Formation Professionnelle Continue (FPC), tel qu'il est défini par le Code du travail.

Toutefois, la formation professionnelle ne déroge pas au strict principe juridique d'égalité d'accès, établi de longue date dans le Code du travail. Le droit à la formation professionnelle bénéficie dans les mêmes termes à l'ensemble des salariés, ainsi qu'aux travailleurs privés d'emploi, et aux membres des professions libérales et des professions non-salariées⁶. L'organisation générale de la FPC en France, héritée de la réforme de 1971, concrétise ce principe d'égalité jusque dans son financement, dont le montant, déduit des dépenses de formation, est calculé pour chaque entreprise en appliquant un taux de prélèvement unique à leur masse salariale. Depuis des décennies, toutes les réformes dans ce domaine se sont inscrites dans ce même principe d'égalité voire d'universalité d'accès, jusqu'à la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, qui repose sur l'Accord National Interprofessionnel relatif à la formation professionnelle du 14 décembre 2013.

Le cadre juridique de stricte égalité d'accès ne garantit donc pas, à l'évidence, un accès égal à la formation professionnelle. Pour autant, à notre connaissance, aucune étude n'a encore mis en question l'effectivité du droit pour tenter d'expliquer, au moins en partie, l'ampleur des inégalités d'accès à la FPC. En d'autres termes, aucune étude n'a encore été menée à bien pour mesurer l'ampleur des discriminations dans l'accès à la formation professionnelle. Les travaux qui analysent les inégalités d'accès à la formation professionnelle n'évoquent pas les discriminations. Nous proposons de vérifier si cette absence se justifie et si une partie au moins des fortes inégalités constatées dans l'accès effectifs des personnes aux actions de formation ne relève pas d'un comportement discriminatoire de la part des offreurs de formation.

Les travaux sur la mesure des discriminations couvrent en France pour l'essentiel l'accès au marché du travail et l'accès au marché du logement et n'abordent qu'un petit nombre de motifs de discriminations parmi l'ensemble des critères⁷ prohibés par le Droit. Sur le marché du travail, des testings ont mis en

⁶ Article L6312-1 du Code du travail.

⁷ L'âge, l'apparence physique, l'appartenance ou non à une ethnie, l'appartenance ou non à une nation, l'appartenance ou non à une race, l'appartenance ou non à une religion déterminée, l'état de santé, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, la grossesse, la situation de famille, le handicap, le patronyme, le sexe, les

évidence des discriminations dans l'accès à l'emploi en raison du sexe (Duguet et Petit, 2005 ; Petit, 2007), de l'origine (Berson, 2011), de la réputation du lieu de résidence (Bunel *et al.*, 2016), de la religion supposée (Adida *et al.* 2010 ; Pierné 2013), de l'âge (Challe *et al.*, 2016) ou du croisement de plusieurs de ces critères (Duguet *et al.* (2010), L'Horty *et al.* (2011), Petit *et al.* (2014)). Sur le marché du logement, les testings se sont focalisés sur les discriminations selon l'origine (Bonnet *et al.*, 2016 ; Acolin *et al.*, 2016, Bunel *et al.* 2017).

La situation est différente hors de France où des preuves expérimentales de discriminations ont été accumulées depuis longtemps sur des marchés autres que le marché du travail. Pager et Shepherd (2008) recensent une vaste littérature sur la mesure des discriminations dans l'accès au logement, dans l'accès au crédit, et pour de nombreux biens de consommation et services aux ménages. Par exemple, des discriminations liées au sexe et à la couleur de la peau ont été mises en évidence dans le processus de négociation d'achat d'une voiture neuve aux Etats-Unis (Ayres et Siegelman (1995)) ; des discriminations raciales ont aussi été mises en évidence aux Etats-Unis dans l'accès à l'assurance (Wissoker *et al.*, 1998), au crédit immobilier (Turner et Skidmore, 1999) ou dans l'accès aux soins pour des patients cardiaques (Schulman *et al.*, 1999). En Suède, Ahmed *et al.*, (2009) ont, quant à eux, mis en exergue des discriminations liées à l'origine supposée dans la reprise de petites entreprises.

Dans cette étude, nous présentons les résultats d'un test de discrimination, ou testing, sur l'accès à l'offre de formation professionnelle continue en France. Nous produisons des mesures expérimentales des discriminations et à cette fin, nous avons recours à la méthode du testing. Nos estimations s'appuient donc sur des données partielles, ponctuelles et localisées qui, à ce titre, ne sont pas représentatives. Pour autant, ce type d'expérience contrôlée est le seul à même de neutraliser les biais de sélection et l'hétérogénéité habituellement inobservable.

Une deuxième originalité est de couvrir simultanément plusieurs motifs de discrimination. Alors que la littérature internationale qui évoque les discriminations dans l'accès à la formation se focalise pour l'essentiel sur les inégalités entre les femmes et les hommes, depuis Booth (1991) et Green (1993), nous mesurons la discrimination à raison de l'âge, et parmi les jeunes, en raison du sexe, de l'origine et de la réputation du lieu de résidence.

La première section donne un aperçu rapide du marché de la formation professionnelle. La deuxième section décrit l'organisation de la collecte des données. La section 3 présente les résultats de l'étude.

1. Le marché de la formation professionnelle : un bref aperçu

Pour les jeunes qui ont décroché du système éducatif, une formation pour adultes peut constituer un moyen efficace de s'insérer professionnellement. Partant de ce constat, nous examinons si les jeunes qui souhaitent entreprendre cette démarche ne sont pas confrontés à des comportements discriminatoires de la part des organismes de formation professionnelle.

Le marché de la formation professionnelle continue est hétérogène et de nombreux opérateurs y sont présents. Il s'agit d'organismes très différents, qu'ils soient publics ou privés. Un cinquième de l'activité de formation est assuré en France par des organismes publics. Les offreurs publics les plus importants sont les Greta, les établissements relevant du ministère de l'agriculture, les services de formation continue des universités et le Cnam. Les associations ainsi que les organismes parapublics tels que l'Afpa, les chambres de commerce ou les chambres de métiers jouent également un rôle important. Les organismes privés sont les plus nombreux et représentent 80% de l'activité de formation. Un grand nombre de petites structures sont présentes sur ce marché dans la mesure où, en France, toute personne physique ou morale peut exercer une activité de formation continue, sous réserve de remplir des formalités administratives de déclaration d'activité. Depuis 2012, les prestataires ont une obligation d'inscription auprès des services de l'État qui met en ligne la liste exhaustive des organismes de formation reconnus.⁸ De multiples informations sont accessibles sur les caractéristiques individuelles de ces prestataires (raison sociale, effectifs, description des actions de formation dispensées, nombre de salariés et de personnes formées, etc.).

Les formations proposées revêtent également des réalités très différentes. Certaines sont qualifiantes, diplômantes, d'autres ne le sont pas. Leur durée et leur coût varient sensiblement. De plus, une grande variété de dispositifs de financement peut être mobilisée selon les caractéristiques de la formation et celles de l'individu qui envisage de l'entreprendre (salarié, chômeur, travailleur indépendant) et les aides locales octroyées en concertation avec les Régions, les Missions Locales et Pôle Emploi (programmes de formation régionale, chèques validation ou formation).

En mai 2014, on dénombrait plus de 48 000 organismes de formation, publics ou privés. Dans cette liste, on répertorie 1637 organismes de formation dans le domaine du commerce et de la vente en Ile-de-France, qui est le champ que nous avons retenu pour notre testing. Nous avons effectivement testé un échantillon de 154 organismes franciliens qui permettent une prise de contact depuis leur site Internet, soit environ 10 % de l'ensemble des offreurs de formation.

⁸ <https://www.listeof.travail.gouv.fr/>

2. Collecte des données

Notre approche repose sur une méthodologie similaire à celle retenue par Ahmed *et al.* (2009) sur l'accès à l'entrepreneuriat et Brodaty *et al.* (2014) sur l'accès aux établissements scolaires privés. Il s'agit de construire et d'envoyer aux mêmes offreurs de courts messages de demande de compléments d'information émanant de candidats fictifs à l'accès à la formation. Dans ces messages, la caractéristique distinctive du candidat (âge, sexe, origine ethnique, réputation du lieu de résidence) est signalée. Les messages ne comportent aucun autre élément de différenciation significatif. Une discrimination apparaîtra alors si les offreurs testés ne réservent pas les mêmes suites aux demandes de tous les individus fictifs du testing. Notons que nous permutons les messages entre les candidats au cours de la campagne de tests, de façon à ce qu'une inégalité de traitement ne puisse être imputable à la qualité différenciée des messages.

Les profils des candidats

Nous évaluons la discrimination liée à l'âge, au sexe, à l'origine et à la réputation du lieu de résidence. Pour y parvenir, nous utilisons six profils d'individus fictifs, se distinguant seulement par leur âge, leur sexe, leur origine signalée par la consonance de leur prénom et de leur nom et la réputation de leur lieu de résidence. Les caractéristiques distinctives de ces six individus sont présentées dans le Tableau 1.

Tableau 1 : Caractéristiques distinctives des 6 individus fictifs

Individu	Age	Sexe	Consonance prénom et nom	Réputation du lieu de résidence (en Ile de France)
A	42	Homme	Française	Neutre
B	22	Homme	Française	Neutre
C	22	Femme	Française	Neutre
D	22	Homme	Africaine (non musulmane)	Neutre
E	22	Homme	Française	Défavorisée (Localisation dans un Quartier Politique de la Ville)
F	22	Femme	Africaine (non musulmane)	Neutre

*Note : 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.*

Ces six individus fictifs sont par ailleurs parfaitement similaires. Ils sont franciliens, de nationalité française et dans une situation précaire sur le marché du travail (absence de formation initiale, alternant petits boulots et périodes de chômage). Ils décident de se réorienter dans le domaine du commerce. Ils souhaitent pour cela suivre une formation pour adultes dans le domaine de la vente et à ce titre ils font des demandes d'inscription auprès d'un grand nombre d'organismes, publics ou privés, dispensant ce type de formation.

Les six individus adressent des demandes similaires auprès des mêmes offreurs, sous forme d'envoi de courrier électronique. La comparaison des réponses données par les mêmes offreurs à ces six individus, considérées deux à deux, permet de mettre en évidence une discrimination possible en raison de plusieurs critères : la discrimination liée à l'âge et parmi les jeunes, la discrimination liée au sexe, à l'origine supposée et à la réputation du lieu de résidence. Les discriminations que nous sommes en mesure d'identifier sont reportées dans le Tableau 2.

Tableau 2 : Mesure des discriminations

Comparaison des taux de succès des individus considérés deux à deux	Discrimination mise en évidence
A/B	Discrimination liée à l'âge parmi les hommes d'origine française (signalée par la consonance du prénom et du nom)
B/C et D/F	Discrimination liée au sexe parmi les jeunes selon leur origine (signalée par la consonance du prénom et du nom)
B/D et C/F	Discrimination liée à l'origine supposée (signalée par la consonance du prénom et du nom) parmi les jeunes selon leur sexe
B/E	Discrimination liée à la réputation du lieu de résidence parmi les jeunes hommes

Nous complétons le Tableau 1 en précisant les identités des six individus fictifs, ainsi que le lieu de résidence qu'ils mentionnent aux offreurs, dans Paris *intramuros* (Tableau 3).

Tableau 3 : Identités des six individus fictifs et lieux de résidence dans Paris *intramuros*

Individu	Identité	Lieu de résidence dans Paris <i>intramuros</i>
A	Christophe LEROY	14 boulevard Arago 75013 Paris
B	Kévin PETIT	137 avenue de la République 75011 Paris
C	Laura DURAND	66 boulevard du Montparnasse 75015 Paris
D	Désiré SAMBOU	35 avenue du Maine 75014 Paris
E	Florian ROUX	121 boulevard Barbès 75018 Paris.
F	Grâce GOUDIABY	285 avenue Daumesnil 75012 Paris

Note : 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. ⁹ Les patronymes 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 compte tenu de leur date de naissance.

Les offreurs testés sont répartis dans toute la région Ile-de-France. Les individus fictifs mentionnent leur lieu de résidence dans le court message adressé à l'offreur. Or, une certaine proximité géographique 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

⁹ http://www.planete-senegal.com/senegal/noms_et_prenoms_senegal.php

chances d'obtenir au moins une réponse non négative. Nous présentons dans le Tableau 4, pour chacun des départements franciliens, hors Paris *intramuros*, les lieux/communes de résidence mentionnés par les six 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 4. Lieux de résidence mentionnés par les six individus fictifs pour chacun des départements franciliens, hors Paris *intramuros*

	5 communes de résidence « neutre »	Quartier Politique de la ville (QPV)
77	Bussy-Saint-Georges, Chessy, Mareuil-les-Meaux, Ozoir-la-Ferrière, Vaux-le-Pénil	Les-Quartiers-Nord à Melun
78	Bois d'Arcy, Houilles, Rambouillet, Vélizy Villacoublay, Mézières-sur-Seine	Le-Val-Fourré à Mantes la Jolie
91	Brunoy, Leuville-sur-Orge, Palaiseau, Saint-Pierre-du-Perray, Saulx-les-Chartreux	la Grande Borne à Grigny
92	Châtenay-Malabry, Châtillon, Montrouge, Fontenay-aux-Roses, Asnières- sur- Seine	Petit Nanterre à Nanterre
93	Coubron, Gagny, Neuilly Plaisance, Villemomble, Les Lilas	Les 4000 à la Courneuve
94	Joinville-Le-Pont, Saint Maurice, Charenton le Pont, Villecresnes, Sucy-en-Brie	Le Grand Ensemble à Choisy le Roi
95	Asnières sur Oise, Beauchamp, Eaubonne, Herblay, Soisy sous Montmorency	Les Carreaux à Villiers le Bel

Chacun des six 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 six individus fictifs et le cas échéant, nous comparons le contenu de ses réponses.

Les messages envoyés

Nous avons adressé à chaque organisme de formation six messages similaires en l'espace de quelques jours. Ces messages suggèrent un intérêt pour la formation dans le domaine du commerce et de la vente offerte sur le site Internet de l'organisme et sollicitent des compléments d'information sur les modalités pratiques.

L'ordre d'envoi des six messages est aléatoire et varie d'un organisme à l'autre. Nous reportons dans le tableau 5, à titre d'illustration, les messages adressés par l'individu fictif de 42 ans, la femme de 22 ans d'origine française et le jeune de 22 ans d'origine française résidant en QPV.

Tableau 5. Exemples de messages adressés par 3 individus fictifs aux organismes de formation dans Paris *intramuros*

Individus fictifs	Messages
<p>Christophe LEROY (42 ans, origine française, lieu de résidence neutre)</p>	<p>Bonjour, Je vous contacte car je souhaite avoir mon propre magasin et je suis intéressé par votre formation « XXX ». Pouvez-vous m'indiquer quel est le prix pour suivre cette formation et s'il vous reste des places? Je voudrais aussi savoir s'il y a un niveau minimum de diplôme à avoir et si je peux bénéficier d'aides pour le financement. En vous remerciant par avance, Christophe Leroy (42 ans) 14 boulevard Arago 75013 PARIS</p>
<p>Laura DURAND (22 ans, origine française, lieu de résidence neutre)</p>	<p>Madame, Monsieur, je voudrais suivre une formation de XXX. J'ai vu votre site internet et votre formation correspond à ce que je cherche pour pouvoir reprendre un magasin. J'ai 22 ans. Est-ce qu'il y a un diplôme requis pour suivre cette formation ? Pouvez-vous me dire combien coute cette formation, est-ce que je peux recevoir des aides et quand on peut en suivre une? Merci par avance pour ces renseignements. Laura DURAND</p> <p>Voici mes coordonnées : Laura DURAND 66 boulevard du Montparnasse 75015 Paris</p>
<p>Florian ROUX (22 ans, origine française, QPV)</p>	<p>Madame, Monsieur Je souhaiterais avoir des renseignements sur la formation XXX qui est présentée sur votre site internet. Demandez-vous un niveau d'études particulier ? Quels sont les frais d'inscription et les prochaines dates pour cette formation ? Mon projet professionnel est d'ouvrir un magasin à Paris. Pouvez-vous me dire si je peux recevoir une aide pour financer en partie ou en totalité votre formation sachant que j'ai 22 ans. Je vous remercie par avance. Cordialement Florian ROUX</p> <p>Je vous donne mon adresse : 121 Boulevard Barbès 75018 Paris.</p>

Les offreurs ainsi testés sont répartis dans toute la région Ile-de-France. Les six individus fictifs signalent un lieu de résidence dans le même département que celui de l'offreur (Tableau 4).

On considère qu'une réponse est négative lorsque l'organisme de formation ne répond pas au message de l'individu fictif ou qu'il indique explicitement que l'individu fictif ne pourra pas suivre la formation, par exemple parce que les sessions sont complètes. Dans les autres cas, on considère que la réponse est non négative.

3. Résultats du testing

De novembre 2015 à février 2016, nous avons envoyé, à quelques jours d'intervalle et selon un ordre aléatoire, les six messages de nos individus fictifs à 154 organismes de formation pour adultes franciliens identifiés. Nous avons donc au total envoyé 924 messages.

Seulement quatre organismes testés relèvent du public. Par ailleurs, la moitié des organismes contactés se situe dans Paris intramuros, 20% dans les Hauts-de-Seine et 10% dans le Val-de-Marne. Un peu plus de la moitié des organismes testés a adressé au moins une réponse à l'un de nos individus fictifs. La répartition du nombre de réponses par organisme testé est donnée dans le Tableau 6.

Tableau 6. Répartition du nombre de réponses non négatives par organisme testé

	Nombre de cas	%
Aucune	73	47,4%
1 et plus	81	52,6%
Nombre d'individus contactés en cas de réponse non négative à au moins 1		
1	14	17,3%
2	21	25,9%
3	15	18,5%
4	12	14,8%
5	8	9,9%
6	11	13,6%

Source : Testing TEPP-CNRS, DIAMANT, marché de la formation professionnelle pour adultes.

Lecture : Sur les 154 organismes de formation testés, 73 n'ont adressé aucune réponse non négative à aucun de nos six individus fictifs.

Nous présentons dans le Tableau 7 la ventilation des réponses non négatives obtenues par chacun des six individus fictifs. L'individu de 42 ans est le plus fréquemment recontacté par les organismes de formation. Il figure le plus souvent parmi les individus fictifs ayant reçu une réponse non négative lorsque l'organisme n'a adressé de réponse qu'à un, deux ou trois d'entre eux. C'est également cet individu qui a globalement le taux de réponse non négative le plus élevé (35%).

Tableau 7. Ventilation des réponses non négatives obtenues par chacun des six individus fictifs, selon le nombre de réponses non négatives envoyées par l'organisme

	Taux de réponse non négative		Taux de réponse non négative conditionnel au nombre de réponse total											
			1		2		3		4		5		Au moins 1	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Femme 22 ans origine française	43	27,9%	2	14,3%	8	38,1%	8	53,3%	8	66,7%	6	75,0%	43	53,1%
Femme 22 ans origine africaine	35	22,7%	1	7,1%	4	19,0%	5	33,3%	7	58,3%	7	87,5%	35	43,2%
Homme 42 ans origine française	55	35,7%	5	35,7%	12	57,1%	11	73,3%	10	83,3%	6	75,0%	55	67,9%
Homme 22 ans origine française	43	27,9%	4	28,6%	6	28,6%	6	40,0%	8	66,7%	8	100,0%	43	53,1%
Homme 22 ans origine française, résidant en QPV	39	25,3%	0	0,0%	6	28,6%	7	46,7%	8	66,7%	7	87,5%	39	48,1%
Homme 22 ans origine africaine	40	26,0%	2	14,3%	6	28,6%	8	53,3%	7	58,3%	6	75,0%	40	49,4%
Nombre d'établissements	154		14		21		15		12		8		81	

Source : Testing TEPP-CNRS, DIAMANT, marché de la formation pour adultes.

Lecture : Sur les 154 organismes de formation testés, 43 ont adressé une réponse non négative à la jeune femme d'origine française (soit 27,9% des cas). A deux reprises, elle a été la seule à recevoir une réponse non négative sur les 14 cas où l'organisme n'a répondu qu'à un seul de nos individus fictifs. Parmi les 81 cas où l'offreur a adressé une réponse non négative à au moins l'un des 6 individus fictifs, la jeune femme d'origine française figure parmi les individus fictifs contactés dans 43 cas (ce qui représente 53,1% des cas).

Globalement, les cinq individus fictifs âgés de 22 ans ont des taux de succès comparables (entre 23 et 28%). La jeune femme et le jeune homme d'origine française tendent toutefois à être privilégiés relativement au jeune résidant en quartier politique de la ville et à ceux d'origine africaine. Toutefois, si l'on prend en référence la jeune femme présumée d'origine africaine, l'écart de taux de réponse n'est pas statistiquement significatif relativement aux autres profils de jeunes (Tableau 8). Le seul écart qui apparaît significatif est celui du candidat âgé de 42 ans qui dispose d'un avantage net à l'accès à la formation relativement à l'ensemble des candidats plus jeunes.

Tableau 8. Différences de taux de réponse non négative émanant des mêmes organismes de formation (discrimination)

(Référence : femme 22 ans, origine africaine)

	Ecart de taux de réponse non négative (en pts de %)	Probabilité critique
Femme 22 ans origine française	5,2	0,114
Homme 42 ans origine française	12,9***	0,001
Homme 22 ans origine française	5,2	0,146
Homme 22 ans origine française, résidant en QPV	2,7	0,432
Homme 22 ans origine africaine	3,3	0,391

Source : Testing TEPP-CNRS, DIAMANT, marché de la formation professionnelle pour adultes.

Lecture : Sur les 154 organismes de formation testés, la jeune femme d'origine française a reçu une réponse non négative dans 27,9% des cas. Ce taux de succès n'est pas significativement différent de celui de la jeune femme d'origine africaine au seuil conventionnel de 10%. La probabilité critique n'est toutefois que de 11%.

Les statistiques de Student et les intervalles de confiance ont été calculés par la méthode du bootstrap réalisée sur 10 000 tirages

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

Ces taux de réponse non négative portent sur l'ensemble des organismes de formation testés. Etant donné l'hétérogénéité des organismes et des formations dispensées, ces taux de succès peuvent être *a priori* sensibles à des effets de composition. Il est possible que certaines caractéristiques de la formation offerte et de l'organisme qui la dispense influencent différemment les chances de succès des six individus fictifs. Le Tableau 9 montre, en effet, que les caractéristiques moyennes des formations pour lesquelles les six individus fictifs ont reçu une réponse non négative sont différentes. Par exemple, les organismes qui adressent une réponse non négative au jeune homme d'origine africaine ou à la jeune femme d'origine française sont moins fréquemment localisés dans Paris que pour ceux qui répondent aux autres individus fictifs. De même, les réponses non négatives pour la jeune femme d'origine africaine sont sous représentées sur les formations courtes alors qu'au contraire elles sont sur représentées pour l'individu de 42 ans. Par ailleurs, en moyenne le prix des formations sur lesquelles il reçoit une réponse non négative est plus faible pour le jeune homme d'origine africaine (1098 euros) que pour le jeune homme d'origine française résidant en QPV (1361 euros). Enfin, les réponses non négatives pour la jeune femme d'origine africaine sont sur représentées sur les formations en alternance alors qu'au contraire elles sont sur représentées pour les formations dispensées en centre pour son contrefactuel masculin.

Tableau 9. Caractéristiques moyennes des formations pour lesquelles chaque individu fictif a reçu une réponse non négative

	Localisation		Durée de la formation			Prix de la formation*	Type formation		
	Paris	Autre département	2 jours et moins	Plus de 2 jours	Non-renseigné		Centre	Alternance	Autre
Femme 22 ans origine française	55,8%	44,2%	37,2%	32,6%	30,2%	1 287,3 €	65,1	20,9	14,0
Femme 22 ans origine africaine	62,9%	37,1%	28,6%	42,9%	28,6%	1 211,7 €	60,0	28,6	11,4
Homme 42 ans origine française	61,8%	38,2%	43,6%	27,3%	29,1%	1 228,4 €	67,3	10,9	21,8
Homme 22 ans origine française	60,5%	39,5%	34,9%	37,2%	27,9%	1 218,1 €	72,1	18,6	9,3
Homme 22 ans origine française, résidant en QPV	61,5%	38,4%	35,9%	33,3%	30,8%	1 361,1 €	71,8	20,5	7,7
Homme 22 ans origine africaine	55,0%	45,0%	37,5%	35,0%	27,5%	1 098,8 €	75,0	17,5	7,5
Ensemble	59,6%	40,4%	36,9%	34,1%	29,0%	1 216,8 €	66,7%	17,3%	16,0%

Source : Testing TEPP-CNRS, DIAMANT, marché de la formation professionnelle pour adultes.

Lecture : 55,8% des organismes ayant adressé une réponse non négative à la jeune femme d'origine française sont localisés dans Paris intramuros.

* seulement 24 organismes sur 81 ayant fait l'objet d'au moins une réponse non négative renseignée sur le prix

Nous examinons à présent la discrimination conditionnellement à toutes ces caractéristiques particulières de l'offre de formation. Nous trouvons tout d'abord que la localisation des formations influence effectivement la discrimination (Tableau 10). Les chances de recevoir une réponse non négative sont globalement un peu plus élevées pour les six individus fictifs lorsque la formation est

localisée dans Paris *intramuros*. Toutefois la discrimination en faveur de l'individu de 42 ans y est plus marquée.

Tableau 10. Différences de taux de réponse non négative émanant des mêmes organismes de formation, selon leur localisation géographique (discrimination)

	Taux de réponse non négative	Ecart (en pts de %)	Probabilité critique
Paris			
<i>Référence</i> : Femme 22 ans origine africaine	27,9		
Femme 22 ans origine française	30,4	2,6	0,587
Homme 42 ans origine française	43,0	15,2**	0,002
Homme 22 ans origine française	32,9	5,0	0,310
Homme 22 ans origine française, résidant en QPV	30,4	2,6	0,633
Homme 22 ans origine africaine	27,8	0,1	0,984
Autres départements franciliens			
<i>Référence</i> : Femme 22 ans origine africaine	17,3		
Femme 22 ans origine française	25,3	8,1*	0,075
Homme 42 ans origine française	27,9	10,7*	0,082
Homme 22 ans origine française	22,7	5,4	0,271
Homme 22 ans origine française, résidant en QPV	20,0	2,7	0,513
Homme 22 ans origine africaine	24,1	6,6	0,218

Source : Testing TEPP-CNRS, DIAMANT, marché des formations pour adultes.

Lecture : Les chances de la jeune femme d'origine française d'obtenir une réponse non négative de la part d'un organisme de formation localisé dans Paris *intramuros* sont de 30%. Ce taux de succès n'est pas significativement différent de celui obtenu par sa contrefactuelle d'origine africaine.

Les statistiques de Student et les intervalles de confiance ont été calculés par la méthode du bootstrap réalisée sur 10 000 tirages

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

La durée de la formation exerce également une influence sur la discrimination pratiquée par les organismes (Tableau 11). A l'exception de l'individu de 42 ans, les chances d'obtenir une réponse non négatives sont plus élevées lorsque la durée de la formation excède deux jours. Pour ce type de formation, les chances de succès des six individus fictifs sont statistiquement comparables. C'est en revanche sur les formations courtes que la discrimination s'opère ; l'écart le plus fort s'observe à nouveau en faveur de l'individu de 42 ans. Mais nous trouvons également une discrimination positive en faveur de la jeune femme et du jeune homme d'origine française ayant un lieu de résidence neutre. Leurs contrefactuels d'origine africaine ou résidant en quartier politique de la ville ont quant à eux significativement moins de succès et subissent donc à ce titre une discrimination.

Tableau 11. Différences de taux de réponse non négative émanant des mêmes organismes de formation, selon la durée de la formation (discrimination)

	Taux de réponse non négative	Ecart (en pts de %)	Probabilité critique
2 jours et moins (N=55)			
<i>Référence</i> : Femme 22 ans origine africaine	18,3		
Femme 22 ans origine française	29,1	11,0**	0,025
Homme 42 ans origine française	43,6	25,6***	0,000
Homme 22 ans origine française	27,3	9,1**	0,050
Homme 22 ans origine française, résidant en QPV	25,6	7,2	0,250
Homme 22 ans origine africaine	27,4	9,2	0,121
Plus de 2 jours (N=39)			
<i>Référence</i> : Femme 22 ans origine africaine	39,4		
Femme 22 ans origine française	36,9	-2,7	0,733
Homme 42 ans origine française	39,5	0,0	0,996
Homme 22 ans origine française	42,0	2,7	0,759
Homme 22 ans origine française, résidant en QPV	34,3	-5,2	0,422
Homme 22 ans origine africaine	36,7	-2,7	0,774
Durée non renseignée (N=61)			
<i>Référence</i> : Femme 22 ans origine africaine	16,4		
Femme 22 ans origine française	21,4	4,9	0,316
Homme 42 ans origine française	26,1	9,8*	0,075
Homme 22 ans origine française	19,7	3,2	0,564
Homme 22 ans origine française, résidant en QPV	19,7	3,4	0,514
Homme 22 ans origine africaine	18,0	1,6	0,764

Source : Testing TEPP-CNRS, DIAMANT, marché des formations pour adultes.

Lecture : Les chances de la jeune femme d'origine française d'obtenir une réponse non négative de la part d'un organisme pour une formation n'excédant pas deux jours sont de 29%. Ce taux de succès est significativement plus élevé que celui obtenu par sa contrefactuelle d'origine africaine.

Les statistiques de Student et les intervalles de confiance ont été calculés par la méthode du bootstrap réalisée sur 10 000 tirages

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

Conclusion

De novembre 2015 à février 2016, nous avons envoyé, à quelques jours d'intervalle et selon un ordre aléatoire, six messages d'individus fictifs à 154 organismes de formation pour adultes franciliens offrant une formation dans la vente ou le commerce et permettant une prise de contact depuis leur site Internet. Les messages des six individus fictifs adressés à chacun de ces organismes suggèrent un intérêt pour la formation dans le domaine du commerce et de la vente et sollicitent des compléments d'information sur les modalités pratiques d'accès à la formation.

Globalement, les résultats indiquent une discrimination à l'encontre des jeunes. Si les cinq individus fictifs âgés de 22 ans ont des taux de succès comparables, l'individu de 42 ans a, quant à lui, significativement plus de chances de recevoir une réponse non négative. On ne peut donc pas exclure qu'une partie des inégalités subies par les jeunes dans l'accès à la formation professionnelle en France soit le fait de comportements purement discriminatoires de la part des offreurs de formation. Cette hypothèse n'avait encore jamais été testée et elle s'avère vérifiée par nos résultats.

La localisation des formations influence cette discrimination dans l'accès à la formation à l'encontre des plus jeunes. Les chances de recevoir une réponse non négative sont un peu plus élevées pour les six individus fictifs lorsque la formation est localisée dans Paris *intramuros*, mais la discrimination à l'encontre des jeunes y est plus marquée. Ce type de configuration suggère une discrimination statistique liée à la capacité supposée des candidats à suivre la formation.

La durée de la formation exerce également une influence sur la discrimination pratiquée par les organismes. Pour les jeunes, les chances d'obtenir une réponse non négative sont plus élevées lorsque la durée de la formation excède deux jours. Pour ce type de formation, les chances de succès des six individus fictifs sont statistiquement comparables. C'est en revanche sur les formations courtes que la discrimination s'opère ; l'écart le plus fort s'observe en faveur de l'individu de 42 ans ; mais nous trouvons également une discrimination à l'encontre des jeunes signalant par leur patronyme une origine africaine ou résidant en quartier politique de la ville.

Pour finir, il importe de souligner que les enseignements d'un test de discrimination demeurent partiels, ponctuels et localisés. Nous avons testé uniquement la partie active du marché de la formation professionnelle continue au moment de la collecte des données, de façon partielle et dans un périmètre géographique défini. Il serait pertinent de reproduire ce type d'opération plus tard et ailleurs afin de confirmer chacun de ces enseignements.

Références

- 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., D. D. Laitin et M.-A. Valfort. 2010. "Identifying barriers to Muslim integration in France. *PNAS (Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America)* 107(52): 384-390.
- Ahmed, A. M., L. Andersson et M. Hammarstedt, 2009. "Ethnic Discrimination in the Market Place of Small Business Transfers," *Economics Bulletin, AccessEcon*, vol. 29(4), pages 3050-3058.
- Aventur, F. et S. Hanchane (1999). « Inégalités d'accès et pratiques de formation continue dans les entreprises françaises », *Formation Emploi*, Volume 66 Numéro 1 pp. 5-20
- Ayres, I. et P. Siegelman, 1995," Race and Gender Discrimination in Bargaining for a New Car", *American Economic Review*, 85 (3), pp 304-321.
- Berson, C. (2011). "Concurrence imparfaite et discrimination sur le marché du travail". *Revue économique*, vol. 62,(3), 409-417.
- 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*, 53(13), pp 2815-2833.
- Booth A. (1991). "Job-related formal training: Who receives it and what is it worth ?" *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Volume 53, Issue 3, pp 281–294.
- Brodaty, T., L. du Parquet, et P. Petit. (2014). « Discrimination à l'entrée des établissements scolaires privés », *Revue Française d'Economie*, 2014.
- Bunel, M., Y. L'Horty et P. Petit (2016) "Discrimination based on place of residence and access to employment". *Urban Studies*, 53(2), 2016, pp. 267-286.
- Bunel, M., Y. L'Horty, S. Goronouha, P. Petit, C. Ris (2017). « Ethnic Discrimination in the Rental Housing Market: An Experiment in New Caledonia », *International Regional Science Review*, 2017, forthcoming.
- Cahuc P., M. Ferracci M., et A. Zylberberg (2011). *La formation professionnelle des adultes : pour en finir avec les réformes inabouties*. Institut Montaigne, Etudes, 60 p.
- Challe L., F. Fremigacci, F. Langot, Y. L'Horty, L. Du Parquet et P. Petit, (2016) ; « Accès à l'emploi selon l'âge et le genre : les résultats d'une expérience contrôlée », Rapport de recherche TEPP n°16-2.
- Crocquey E. (1995). « La formation professionnelle continue : des inégalités d'accès et des effets sur la carrière peu importants à court terme », *Travail et Emploi*, n° 65, pp. 61-68.
- Dubar C. (2015). *La formation professionnelle continue*. La découverte, coll. Repères. 128 p.
- Duguet E. et P. Petit. « Hiring discrimination in the French financial sector : an econometric analysis on field experiment data », *Annals of Economics and Statistics*, 2005, 78, pp. 79-102.
- Duguet E., N. Leandri, Y. L'Horty, P. Petit. « Are Young French Jobseekers of Ethnic Immigrant Origin Discriminated Against? A Controlled Experiment in the Paris Area », *Annals of Economics and Statistics*, 2010, (99-100), pp. 187-215.
- Fremigacci F., Y. L'Horty, L. du Parquet, P. Petit, « L'accès à l'emploi après un CAP ou un baccalauréat professionnel : une évaluation expérimentale dans deux secteurs d'activité », *Revue d'Economie Politique*, n°123-3, pp 353-375.

- Goux D. et É. Maurin (1997). « Les entreprises, les salariés et la formation continue ». *Economie et statistique*, Volume 306 Numéro 1 pp. 41-55
- Green, F. (1993). "The determinants of training of male and female employees in Britain". *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol 55, 1, pp 103-122.
- L'Horty Y., E. Duguet, L. du Parquet, P. Petit et F. Sari. « Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : Une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés en Ile-de-France », *Economie et Statistique*, 2011, (447), pp. 71-95.
- Pager D. and H. Shepherd (2008). "The Sociology of Discrimination : Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit, and Consumer Market", *Annual Review of Sociology*, 34 : 181-209.
- Petit, P. (2007). « The Effects of Age and Family Constraints on Gender Hiring Discrimination: A Field Experiment in the French Financial Sector », *Labour Economics*, 14 (3), pp. 371-392.
- Petit P., E. Duguet, Y. L'Horty, Loïc du Parquet et Florent Sari. (2014). « Discriminations à l'embauche : les effets du genre et de l'origine se cumulent-ils systématiquement ? », *Economie et Statistique*, avril, (464).
- Pierné, G. (2013), "Hiring discrimination based on national origin and religious closeness: results from a field experiment in the Paris area", *IZA Journal of Labor Economics*, 2 (4).
- Schulman K.A., Berlin J.A., Harless W., Kerner J.F., Sistrunk S. et al. (1999). « The effect of race and sex on physicians' recommendations for cardiac catheterization". *New England Journal of Medicine*, 340(8): pp618-626.
- Turner M.A. Skidmore F. eds (1999). *Mortgage Lending Discrimination: A Review of Existing Evidence*. Washington, DC. Urban Institute Press.
- Wissoker D. Zimmerman, W. and Galster G. (1998). *Testing for Discrimination in Home Insurance*, Washington, DC. Urban Institute Press.

TEPP Rapports de Recherche 2017

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

Dennis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

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

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

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

Laetitia Challe

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

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

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

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

TEPP Rapports de Recherche 2016

16-10. Attractivité résidentielle et croissance locale de l'emploi dans les zones d'emploi métropolitaines

Emilie Arnoult

16-9. Les effets du CICE sur l'emploi, les salaires et la R&D: une évaluation ex post

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

16-8. Discriminations ethniques dans l'accès au logement: une expérimentation en Nouvelle-Calédonie

Mathieu Bunel, Samuel Gorohouna, Yannick L'Horty, Pascale Petit, Catherine Ris

16-7. Les Discriminations à l'Embauche dans la Sphère Publique: Effets Respectifs de l'Adresse et De l'Origine

Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Pascale Petit

16-6. Inégalités et discriminations dans l'accès à la fonction publique d'Etat : une évaluation par l'analyse des fichiers administratifs de concours

Nathalie Greenan, Joseph Lafranchi, Yannick L'Horty, Mathieu Narcy, Guillaume Pierné

16-5. Le conformisme des recruteurs: une expérience contrôlée

Florent Fremigacci, Rémi Le Gall, Yannick L'Horty, Pascale Petit

16-4. Sélectionner des territoires de contrôle pour évaluer une politique localisée : le cas des territoires de soin numériques

Sophie Buffeteau, Yannick L'Horty

16-3. Discrimination à l'embauche à l'encontre des femmes dans le secteur du bâtiment : les résultats d'un testing en Ile-De-France

Emmanuel Duguet, Souleymane Mbaye, Loïc Du Parquet et Pascale Petit

16-2. Accès à l'emploi selon l'âge et le genre: Les résultats d'une expérience contrôlée

Laetitia Challe, Florent Fremigacci, François Langot, Yannick L'Horty, Loïc Du Parquet et Pascale Petit

16-1. Faut-il encourager les étudiants à améliorer leur orthographe?

Estelle Bellity, Fabrice Gilles, Yannick L'Horty, Laurent Sarfati

TEPP Rapports de Recherche 2015

15-5. A la recherche des incitations perdues : pour une fusion de la prime d'activité, de la CSG, des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu

Etienne Lehmann

15-4. Crise économique, durée du chômage et accès local à l'emploi : Eléments d'analyse et pistes d'actions de politique publique locale

Mathieu Bunel, Elisabeth Tovar

15-3. L'adresse contribue-t-elle à expliquer les écarts de salaires ? Le cas de jeunes sortant du système scolaire

Emilia Ene Jones, Florent Sari

15-2. Analyse spatiale de l'espace urbain : le cas de l'agglomération lyonnaise

Emilie Arnoult, Florent Sari

15-1. Les effets de la crise sur les disparités locales de sorties du chômage : une première exploration en Rhône-Alpes

Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Florent Sari

TEPP Rapports de Recherche 2014

14-6. Dépréciation du capital humain et formation continue au cours du cycle de vie : quelle dynamique des externalités sociales ?

Arnaud Chéron, Anthony Terriau

14-5. La persistance du chômage ultra-marin

Yannick L'Horty

14-4. Grèves et productivité du travail : Application au cas français

Jérémy Tanguy

14-3. Le non-recours au RSA "socle seul": L'hypothèse du patrimoine

Sylvain Chareyron

14-2. Une évaluation de l'impact de l'aménagement des conditions de travail sur la reprise du travail après un cancer

Emmanuel Duguet, Christine Le Clainche

14-1. Renforcer la progressivité des prélèvements sociaux

Yannick L'Horty, Etienne Lehmann

La Fédération TEPP

La fédération de recherche « Travail, Emploi et Politiques publiques » (FR 3435 CNRS) rassemble des équipes de recherche en Economie, Sociologie et Gestion :

- **L'Equipe de Recherche sur l'Utilisation des Données Individuelles en lien avec la Théorie Economique**, « ERUDITE », équipe d'accueil n°437 rattachée aux Universités Paris-Est Créteil et l'UPEMLV ;
- Le **Centre de Recherches en Economie et en Management**, « CREM », unité mixte de recherche n°6211 rattachée au CNRS, à l'Université de Rennes 1 et à l'Université de Caen Basse-Normandie ;
- Le **Centre Pierre Naville**, « CPN », équipe d'accueil n°2543 rattachée à l'Université d'Evry Val d'Essonne ;
- Le **Centre de Recherche en Economie et Droit**, « CRED », équipe d'accueil n°7321, rattachée à l'Université Panthéon-Assas ;
- Le **Centre d'Etude des Politiques Economiques**, « EPEE », équipe d'accueil n°2177 rattachée à l'Université d'Evry Val d'Essonne ;
- Le **Groupe d'Analyse des Itinéraires et des Niveaux Salariaux**, « GAINS », équipe d'accueil n°2167 rattachée à l'Université du Maine ;
- Le **Groupe de Recherche Angevin en Économie et Management**, « GRANEM », unité mixte de recherche UMR UMR-MA n°49 rattachée à l'Université d'Angers ;
- Le **Laboratoire d'Economie et de Management Nantes-Atlantique**, « LEMNA », équipe d'accueil n°4272, rattachée à l'Université de Nantes ;
- Le **Laboratoire interdisciplinaire d'étude du politique Hannah Arendt** – Paris Est, « LIPHA-PE », équipe d'accueil n°7373 rattachée à l'UPEM. »
- Le **Centre d'Economie et de Management de l'Océan Indien**, « CEMOI », équipe d'accueil n°EA13, rattachée à l'Université de la Réunion

La Fédération TEPP rassemble 200 chercheurs et enseignants-chercheurs, 140 doctorants et 40 chercheurs associés, qui étudient les mutations du travail et de l'emploi en relation avec les choix des entreprises et analysent les politiques publiques en mobilisant les nouvelles méthodes d'évaluation.