



HAL
open science

Y a-t-il de la discrimination à l'embauche selon le sexe parmi les candidatures d'origine maghrébine ?

Emilie Arnoult, Marie-Odile Ruault, Emmanuel Valat, Pierre Villedieu,
Thomas Breda, Nicolas Jacquemet, Morgane Laouenan, Roland Rathelot,
Mirna Safi, Joyce Sultan Parraud, et al.

► To cite this version:

Emilie Arnoult, Marie-Odile Ruault, Emmanuel Valat, Pierre Villedieu, Thomas Breda, et al.. Y a-t-il de la discrimination à l'embauche selon le sexe parmi les candidatures d'origine maghrébine?. 2021. hal-03428603

HAL Id: hal-03428603

<https://hal.science/hal-03428603v1>

Submitted on 15 Nov 2021

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.

Y a-t-il de la discrimination à l'embauche selon le sexe parmi les candidatures d'origine maghrébine ?

Au cours de l'année 2020, 9 600 candidatures fictives ont été envoyées à des offres d'emploi réelles. Ces candidatures, de qualité comparable, se distinguent par le sexe et l'origine des candidats qui sont suggérés par leurs noms et prénoms.

Parmi les candidatures d'origine supposée maghrébine, les femmes reçoivent davantage de réponses positives que leurs homologues masculins (+10 %). Si les femmes sont favorisées sur les métiers masculinisés, la faveur dont elles bénéficient est réduite pour les métiers mixtes. Par ailleurs, les inégalités entre les deux groupes disparaissent pour les métiers en tension.

Concernant les candidatures débutantes et plus âgées (âgées de 23 à 30 ans et de 48 à 55 ans) ou sur des métiers peu qualifiés, la plus grande attention portée aux candidatures féminines disparaît et les femmes obtiennent des taux de rappel similaires à ceux des hommes.

Parmi les candidatures où ne figure aucune information sur leur situation familiale et l'inactivité, le taux de rappel des femmes est supérieur à celui des hommes. En revanche, préciser explicitement sur le CV le fait d'être célibataire ou en couple, d'avoir des enfants ou bien d'avoir récemment connu une période d'inactivité atténue le bénéfice accordé aux candidates.

La mesure de la discrimination à l'embauche a fait l'objet en France depuis la décennie 2000 de nombreux travaux. Fondées sur des études par correspondance (ou *testings*), ces recherches ont croisé plusieurs critères dont l'origine et le sexe des candidats. Ces *testings* ont montré que les candidatures féminines issues d'une minorité

testée étaient relativement favorisées par rapport à celles des hommes. En 2009, en Île-de-France, sur une profession qualifiée et en tension (les informaticiens de niveau bac+5), toutes origines confondues, les jeunes femmes étaient discriminées par rapport aux hommes ; en revanche, celles d'origine vietnamienne avaient une probabilité plus forte que les hommes de la même origine et du même âge (25 ans) d'être invitées à un entretien d'embauche [1]. Réalisé en 2011, un *testing* sur le métier de comptable et aide comptable a montré une inégalité de traitement en fonction du sexe entre les candidats de même origine avec des taux de succès systématiquement favorables aux candidatures féminines, quelle que soit l'origine perçue du nom [2]. Sur le métier d'employés de la comptabilité testé en 2014, les candidatures féminines d'origine étrangère ont, quelle que soit leur religion, reçu davantage de réponses que les candidatures masculines du même groupe [3].

Chacune de ces études porte néanmoins sur un segment précis du marché du travail (un métier, une région, un âge, etc.). Qu'en est-il lorsque sont testés simultanément une dizaine de métiers, à trois niveaux de qualification et au degré de féminisation et de tension divers ?

Un *testing* d'ampleur mené en 2020 (encadré 1) a montré sur 4 800 candidatures, l'absence d'écarts de traitement, en moyenne, entre les femmes et les hommes d'origine supposée hexagonale. Ces candidatures ont globalement reçu le même accueil des employeurs : un tiers ont été rappelées, la moitié n'ont pas reçu de réponse, les autres ont été refusées. Des différences fortes ont néanmoins été relevées selon le niveau de qualification, les femmes étant défavorisées pour les métiers peu qualifiés et favorisées pour les métiers de cadres avec encadrement [4]. Qu'en est-il de la discrimination entre les femmes et les hommes dont les candidatures suggèrent une origine maghrébine dans le cadre de ce *testing* de grande ampleur ?

Un avantage pour les femmes parmi les candidatures d'origine supposée maghrébine

Contrairement à ce qui a pu être observé sur les candidatures d'origine supposée hexagonale [4], l'écart femmes-hommes est significatif parmi les candidatures d'origine supposée maghrébine. Les candidatures féminines ont reçu un intérêt manifeste du recruteur dans 23,8 % des cas, soit un écart de près de 10 % par rapport à leurs homologues masculins (tableau 1). En revanche, les taux de refus et de non réponse sont très proches, et les écarts entre femmes et hommes sont statistiquement non significatifs.

L'avantage donné aux candidatures féminines se retrouve sur chacun des métiers, à l'exception de celui d'employé-e administratif-ve. L'ampleur de cet écart varie cependant selon les métiers, et c'est seulement pour celui d'ingénieur-e commercial-e en informatique que cette différence est statistiquement significative (graphique 1).

Des différences marquées selon les caractéristiques des métiers

Selon les caractéristiques des métiers testés (leur degré de féminisation, leur niveau de qualification et les difficultés à recruter dans ces métiers) et des candidatures envoyées (l'âge et l'origine sociale suggérée par le prénom des candidats), des différences significatives apparaissent entre les candidatures maghrébines féminines et masculines (tableau 2). Les femmes sont favorisées sur les métiers masculinisés¹. Lorsqu'elles postulent à des offres d'ingénieur-e commercial-e en informatique, et dans une moindre mesure de responsable de restaurant ou d'ingénieur-e de production, les candidatures féminines retiennent plus souvent l'intérêt des recruteurs que les candidatures masculines (graphique 1). La faveur accordée aux candidatures maghrébines disparaît pour les métiers mixtes et pour les métiers qui sont majoritairement exercés par des femmes. Les hommes d'origine supposée maghrébine ne sont pas défavorisés par rapport aux femmes sur les métiers en tension mais le sont lorsqu'ils candidatent sur des métiers où ne sont pas anticipées de difficultés de recrutement. Ainsi, on n'observe pas d'écarts entre les taux de rappels obtenus par les femmes et les hommes d'origine maghrébine qui candidatent à des postes de développeur-se informatique ou commis de cuisine, alors que les femmes sont plus souvent recontactées pour des postes où le degré de tension est faible.

Parmi les candidatures maghrébines, le bénéfice accordé aux femmes cadres non encadrants par rapport aux hommes est statistiquement significatif tandis qu'il est nettement plus faible sur les métiers les moins qualifiés. Par ailleurs, la faveur donnée aux candidatures féminines dépend de l'âge. Entre 23 et 30 ans, les candidatures des femmes maghrébines ne sont pas préférées à celles des hommes. Les femmes sont significativement favorisées parmi les candidats âgés de 33 à 40 ans. Enfin, en moyenne, les taux de rappel associés aux prénoms signalant une origine sociale défavorisée sont légèrement moins élevés que ceux qui concernent les prénoms signalant une origine

TABLEAU 1 | Taux de réponses bruts moyens aux candidatures d'origine supposée maghrébine

En %

	Taux de rappel	Refus	Non réponse
Femmes.....	23,8	20,5	55,7
Hommes.....	21,8	20,8	57,5
Écart femmes-hommes.....	+9,2 *	-1,4	-3,1

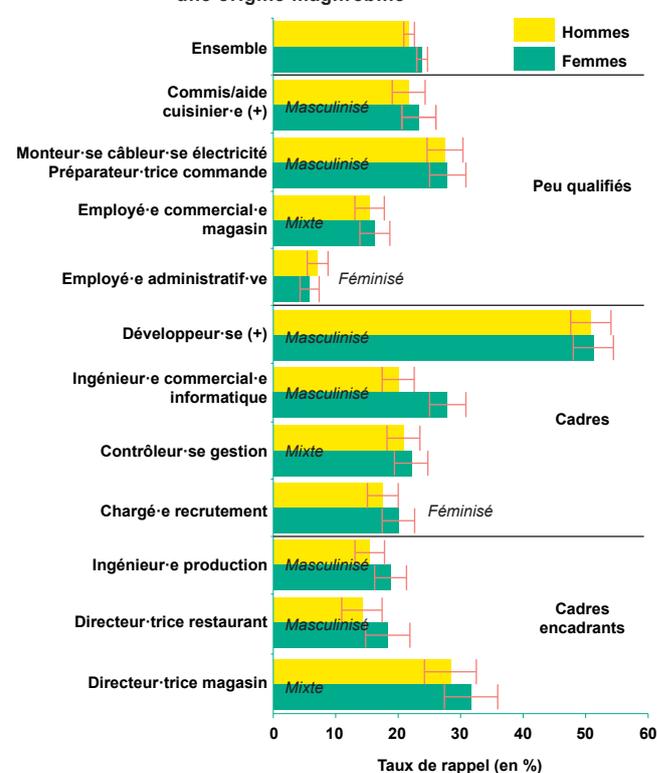
Note : le taux de rappel correspond à un intérêt manifeste du recruteur, le refus à une réponse négative ; la non réponse signifie que la candidature est restée sans réponse de la part du recruteur. Les seuils de significativité sont respectivement égaux à 1 % (***) , 5 % (**) et 10 % (*).

Lecture : parmi l'ensemble des candidatures, les recruteurs ont manifesté un intérêt pour 23,8 % des candidatures féminines et pour 21,8 % des candidatures masculines ; pour les femmes, le taux de rappel est ainsi supérieur de 9,2 % ((23,8-21,8)/21,8) à celui des hommes, et cet écart est significatif au seuil de 10 % (avec une p-value de 0,085).

Champ : 4 800 candidatures suggérant une origine maghrébine (2 400 tests*2 candidatures (femme et homme)).

Source : testing Dares/IPPI/ISM Corum.

GRAPHIQUE 1 | Taux de rappel moyen en fonction du métier parmi les candidatures suggérant une origine maghrébine



Note : pour l'ensemble des candidatures (première ligne) et chacune des catégories de métiers (lignes suivantes), la figure présente les taux de rappel obtenus par les candidatures féminines et masculines ainsi que leurs intervalles de confiance à 95 %. L'écart observé entre femmes et hommes est statistiquement significatif uniquement pour le métier d'ingénieur-e commercial-e informatique. Les métiers sont classés en fonction de leur niveau de qualification puis de leur degré de féminisation. Les métiers pour lesquels le recrutement est en tension sont indiqués par un (+).

Lecture : le métier d'employé-e administratif-ve est féminisé, peu qualifié et en tension faible. Le succès des candidatures masculines à des annonces associées à ce métier est légèrement plus élevé que celui des candidatures féminines et la différence n'est pas significative.

Champ : 4 800 candidatures suggérant une origine maghrébine (2 400 tests*2 candidatures (femme et homme)).

Source : testing Dares/IPPI/ISM Corum.

¹ Les métiers inclus dans le protocole ont été sélectionnés en fonction de leur degré de féminisation. Un métier est considéré comme masculinisé dès lors qu'il est majoritairement occupé par des hommes.

TABLEAU 2 | Taux de rappel par les employeurs selon les caractéristiques des métiers et des candidats

	Nombre	Taux de rappel (en %)		Écart femmes-hommes (en %)	
		Hommes	Femmes	Brut	Net
Niveau de féminisation du métier					
Masculinisé.....	2 640	25,9	28,8	11,2*	13,8***
Mixte.....	1 200	20,2	21,7	7,4	2,5
Féminisé.....	960	12,3	12,9	4,9	-1,3
Niveau de qualification du métier					
Peu qualifiés.....	1 920	17,9	18,3	2,2	4,9
Cadres.....	1 920	27,3	30,3	11,0	12,5***
Cadres encadrants.....	960	18,3	21,9	19,7	9,4
Degré de tension du métier					
Élevé.....	960	36,2	37,3	3,0	-1,3
Faible.....	3 840	18,1	20,5	13,3*	14,9***
Tranche d'âge					
23 à 30 ans.....	1 920	25,6	26,4	3,1	3,9
33 à 40 ans.....	2 400	20,8	23,8	14,4*	14,4**
48 à 55 ans.....	480	11,2	14,2	26,8	14,6
Origine sociale suggérée par le prénom					
Défavorisée.....	2 358	21,3	23,2	8,9	13,3**
Favorisée.....	2 442	22,2	24,4	9,9	5,9
Effets fixes et contrôles.....				Non	Oui

Note : l'écart relatif brut correspond à l'écart entre les taux de rappel des femmes et des hommes, divisé par le taux de rappel des hommes. L'écart net correspond à ce même ratio, une fois neutralisées les différences expliquées par les autres caractéristiques considérées dans le tableau ou par les caractéristiques des offres d'emploi testées. Il est obtenu par une régression par groupe d'hétérogénéité : on régresse le taux de rappel sur des interactions entre une indicatrice « femme » et des indicatrices pour toutes les catégories de métiers du groupe d'hétérogénéité d'intérêt (par exemple les trois catégories du niveau de féminisation pour le premier bloc) en contrôlant par les interactions « femme-catégories de métiers » des autres dimensions (mais en omettant la première catégorie de chaque autre groupe d'hétérogénéité), et en incluant des effets fixes au niveau de l'offre. Le coefficient obtenu est divisé par le taux de rappel des hommes. Les seuils de significativité sont respectivement égaux à 1 % (***), 5 % (**) et 10 % (*).

Lecture : en réponse aux offres pour des métiers masculinisés, le taux de rappel est de 25,9 % pour les 1 320 candidatures masculines et de 28,8 % pour les 1 320 candidatures féminines, soit un écart relatif brut de 11,2 % ((28,8-25,9)/25,9), qui est statistiquement différent de 0 au seuil de 10 %. Cet écart relatif atteint 13,8 % une fois l'effet des caractéristiques de la candidature et de l'offre prises en compte, et est statistiquement différent de 0 au seuil de 1 %.

Champ : 4 800 candidatures suggérant une origine maghrébine (2 400 tests*2 candidatures (femme et homme)).

Source : *testing* Dares/IPP/ISM Corum.

sociale plus favorisée. Par ailleurs, parmi les candidatures défavorisées, les femmes bénéficient d'un taux de rappel plus élevé que les hommes.

Finalement, parmi les métiers peu qualifiés, ou les profils débutants (âgés de 23 à 30 ans), l'avantage porté aux candidatures féminines disparaît et les femmes obtiennent des taux de rappel similaires à ceux des hommes. Ce sont sur les métiers les moins qualifiés, et notamment aux âges débutants, où les suspicions de maternité sont plus fortes, que la crainte d'un manque d'implication dans la vie professionnelle peut jouer en défaveur des candidatures féminines [5].

L'avantage accordé aux candidatures féminines atténué par l'ajout d'informations sur la situation familiale ou les périodes d'inactivité

Lorsqu'elles ne précisent pas d'informations sur leur situation maritale ou que leurs expériences professionnelles ne font pas apparaître de période d'inactivité récente, les femmes sont plus souvent contactées par les recruteurs que les hommes d'origine supposée maghrébine (25,4 % contre 22,5 % ; tableau 3). À l'inverse, le bénéfice accordé

aux candidates maghrébines disparaît dès lors qu'elles précisent explicitement être en couple, avoir des enfants ou bien lorsqu'elles ont récemment connu une période d'inactivité. L'écart femmes-hommes devient dans ce cas non-significatif. Ces différents signaux, lorsqu'ils apparaissent sur la candidature, peuvent être interprétés par les recruteurs comme un avertissement sur la nécessaire conciliation entre vie professionnelle et vie privée, et semblent plus souvent défavoriser les femmes que les hommes. La présence de signaux additionnels dans les CV contribue donc à réduire voire annuler l'avantage accordé aux candidatures féminines.

Conclusion

Parmi les candidatures des personnes d'origine supposée maghrébine, celles des hommes retiennent moins souvent l'intérêt des recruteurs. Ce différentiel, en moyenne de 10 %, est particulièrement marqué pour les métiers masculinisés, les métiers les plus qualifiés et aux âges médians, et lorsqu'il s'agit de métiers pour lesquels les difficultés de recrutement sont moindres. L'intérêt pour les candidatures féminines est au contraire réduit sur les métiers peu qualifiés ou lorsque les candidates sont âgées de 23 à 30 ans, mais également lorsqu'elles précisent sur leurs CV des éléments relatifs à leur situation maritale ou d'inactivité. Le bénéfice accordé aux candidatures féminines disparaît lorsque les recruteurs

anticipent des difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Ces résultats, qui sont similaires à ceux observés au sein de la population d'origine supposée hexagonale, sont néanmoins plus fortement marqués pour les candidatures maghrébines. Au-delà des différences entre femmes et hommes

observées au sein de chaque population (maghrébine ou hexagonale), une mesure spécifique des écarts et de l'incidence de l'origine supposée sur les taux de rappel fait l'objet d'une prochaine analyse [6], afin de déterminer si ces écarts sont plus ou moins marqués en fonction des caractéristiques des candidats et des métiers auxquels ils postulent.

TABLEAU 3 | Écart femmes-hommes en fonction des indications sociodémographiques incluses dans les candidatures

	Taux de rappel			Écart femmes-hommes	
	Moyen	Hommes	Femmes	Brut	Net
Pas de signal	23,9	22,5	25,4	12,9	14,7**
Signal	22,0	21,2	22,7	7,1	-10,1
Dont : célibataire	23,0	24,1	21,8	-9,5	-13,3
célibataire, 2 enfants	20,6	18,7	22,5	20,3	12,7
en couple.....	21,4	17,5	25,5	45,7**	-5,5
en couple, 2 enfants.....	22,3	23,2	21,3	-8,2	-13,4
inactif.....	23,4	21,2	25,6	20,8	-17,7
inactif, en couple, 2 enfants.....	20,8	20,8	20,9	0,5	-26,6
Effets fixes et contrôles.....				Non	Oui

Note : l'écart relatif brut correspond à l'écart entre les taux de rappel des femmes et des hommes divisé par celui des hommes. L'écart net correspond à ce même ratio, une fois neutralisées les différences expliquées par les caractéristiques présentées dans le tableau 2 ou par les caractéristiques des offres auxquelles les candidatures sont envoyées. Les seuils de significativité sont respectivement égaux à 1 % (***), 5 % (**) et 10 % (*).

Lecture : lorsqu'aucun élément sur la situation familiale du candidat n'apparaît sur le CV, le taux de rappel moyen est de 23,9 % en moyenne, 22,5 % pour les candidatures masculines et 25,4 % pour les candidatures féminines soit un écart relatif brut de 12,9 % qui n'est pas statistiquement différent de zéro. Une fois l'effet des caractéristiques de la candidature et de l'offre prises en compte, l'écart net est de 14,7 %, significatif au seuil de 5 %.

Champ : 4 800 candidatures suggérant une origine maghrébine (2 400 tests*2 candidatures (femme et homme)).

Source : *testing* Dares/IPP/ISM Corum.

Encadré 1 • Construction et mise en œuvre du *testing*

Afin de mesurer l'existence d'inégalités de traitement en raison du sexe et de l'origine des candidats, des candidatures fictives ont été envoyées en réponse à 2 400 offres d'emploi réelles¹. Sur l'ensemble du territoire métropolitain, un grand nombre de CV aux contenus fixes et suffisamment différents les uns des autres pour ne pas éveiller les soupçons des employeurs ont été réalisés. Onze métiers ont été retenus. Choisis de manière à mesurer les écarts liés au sexe et à l'origine dans différents segments du marché du travail, ils se distinguent selon trois critères (le niveau de qualification qu'ils requièrent, leur degré de féminisation et les difficultés de recrutement auxquelles les recruteurs sont confrontés). Figurent sur les CV trois tranches d'âge (4 à 6 ans d'expérience professionnelle, soit de 23 à 30 ans ; 14 à 16 ans d'expérience professionnelle, soit entre 33 à 40 ans ; et 29 à 31 ans d'expérience professionnelle, soit de 48 à 55 ans).

Deux profils pour chaque sexe ont été créés : une candidature perçue comme hexagonale et une candidature où le prénom et le nom suggèrent une origine maghrébine. L'étude porte donc sur quatre candidatures différentes envoyées en réponse à chaque offre d'emploi. Sur une partie des CV envoyés, la situation familiale est signalée par un bloc d'informations personnelles apparaissant sur le CV qui fait varier : le statut marital (en couple / célibataire) ainsi que la présence (ou non) de deux enfants dans le foyer. S'y ajoute, dans un bloc « expérience professionnelle » du CV, une période d'inactivité de 2 ans qui précède le cas échéant l'expérience professionnelle la plus récente. La situation sociodémographique potentiellement perçue en raison du prénom du candidat est contrôlée grâce à une extraction des informations fournies par l'enquête « Trajectoires et Origines », menée conjointement par l'Ined et l'Insee, qui croise l'origine sociale (favorisée / défavorisée, mesurée à partir de la PCS du père) et l'âge (en trois classes : 25-34, 35-49, 50 ans ou plus). Pour chacun des quatre groupes produit par le croisement sexe-origine ethnique (française ou maghrébine), est retenu un prénom représentatif de chacune des six catégories correspondantes.

Au total, 2 400 offres d'emploi ont été testées, soit 9 600 candidatures (dont 4 800 suggérant une origine maghrébine). L'ordre dans lequel les candidatures sont envoyées a fait l'objet d'une permutation systématique. Les envois ont été réalisés par mail ou en remplissant un formulaire de candidature, selon la modalité indiquée dans l'offre. Ils surviennent dans un intervalle de 24 h pour les métiers d'employé et de 48 h pour les postes de niveau cadre. Pour les deux métiers en tension élevée (commis de cuisine et développeur), les périodes d'envoi ont été portées respectivement à 48 h et 72 h, afin de ne pas éveiller les soupçons des recruteurs par des envois trop rapprochés.

Les réponses des recruteurs sont collectées à l'aide de plusieurs dizaines de lignes de téléphonie mobiles et d'adresses électroniques différentes et chaque test fait l'objet d'une traçabilité complète (dates et heures d'envoi des candidatures, dates et heures de réception des réponses, modalité de réponse, sexe et fonction des répondants). Plus de 8 000 réponses ont été reçues, allant de simples accusés de réception à des propositions d'entretien. Lorsque les employeurs ont pu être joints par mail, leurs propositions ont été déclinées pour ne pas gêner la concrétisation du recrutement – en prétextant l'obtention d'un autre emploi, un changement de situation professionnelle ou un problème familial.

Le succès des candidatures est mesuré à partir des taux de rappel, c'est-à-dire la proportion de candidatures pour lesquelles les employeurs manifestent un intérêt.

L'étude s'est déroulée au cours d'une période particulière, puisqu'elle a démarré avant la crise sanitaire, en décembre 2019. Elle s'est interrompue au moment du premier confinement, entre mars et juin 2020, et s'est achevée en avril 2021, dans un contexte toujours marqué par la crise et son impact considérable sur le marché du travail. Néanmoins, les résultats restent stables sur toute la période et ce, malgré une baisse globale du taux de rappel, comme le montre le tableau ci-dessous.

TABLEAU A | Construction et mise en œuvre du *testing*

En %

	Période d'envoi					
	Décembre 2019 – mars 2020			Juillet 2020 – avril 2021		
	(Nombre = 738)			(Nombre = 1 662)		
	Rappel	Refus	Non-réponse	Rappel	Refus	Non-réponse
Femmes.....	26,7	8,0	65,3	22,6	26,1	51,4
Hommes.....	25,6	9,2	65,2	20,0	25,9	54,1

Note : le taux de rappel correspond à un intérêt manifeste du recruteur, le refus à une réponse négative reçue pour la candidature ; la non réponse signifie que la candidature est restée sans réponse de la part du recruteur.

Lecture : sur la période entre décembre 2019 et mars 2020, parmi l'ensemble des candidatures, les recruteurs ont manifesté un intérêt pour 26,7 % des candidatures féminines.

Champ : 4 800 candidatures suggérant une origine maghrébine (2 400 tests*2 candidatures (femme et homme)).

Source : *testing* Dares/IPP/ISM Corum.

¹ Pour davantage de détails sur le protocole, se reporter à [4].

Pour en savoir plus

- [1] Petit P., Duguet E., L'Horty Y., Du Parquet L., Sari F. (2013), [Discrimination à l'embauche : les effets du genre et de l'origine se cumulent-ils systématiquement ?](#), *Économie et statistique*, 464(1), 141-153.
- [2] Edo A., et Jacquemet N. (2014), [Discrimination à l'embauche selon l'origine et le genre : défiance indifférenciée ou ciblée sur certains groupes ?](#), *Économie et Statistique*, (464-465-466), 155-172.
- [3] Valfort M.-A. (2015), [Discriminations religieuses à l'embauche : une réalité. Antisémitisme et islamophobie sur le marché du travail français](#), Fondation Montaigne.
- [4] Dares, IPP et ISM Corum (2021), [Discrimination à l'embauche selon le sexe : les enseignements d'un testing de grande ampleur](#), *Dares Analyses* n° 26 et Note IPP n° 67, mai.
- [5] 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, p. 371-391.
- [6] Dares, IPP et ISM Corum (2021), [Discriminations à l'embauche selon l'origine : quels enseignements d'un testing de grande ampleur ?](#), *Dares Analyses* et Note IPP, à paraître.

Dares-MAR*, IPP** et ISM Corum***

* Émilie Arnoult (CEET-Lirsa), Marie Ruault, Emmanuel Valat (Université Gustave Eiffel, ERUDITE) et Pierre Villedieu (Sciences-Po, LIEPP).

** Thomas Breda (Paris School of Economics, IPP), Nicolas Jacquemet (Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, Paris School of Economics), Morgane Laouenan (Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, LIEPP), Roland Rathelot (Crest), Mirna Safi (Sciences-Po, LIEPP) et Joyce Sultan Parraud (IPP).

*** Amélie Allegre, Anna Bagramova, Frédérique Bouvier, Fabrice Foroni, Sara Ftoh Fennane, Isabelle Huet, Bianka Kozma, Amine Medaghi Alaoui et Elshaday Tekle.

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction
Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

Maquettistes
Guy Barbut, Bruno Pezzali

Mise en page et impression
Dares, ministère du Travail,
de l'Emploi et de l'Insertion

Dépôt légal
à parution

Numéro de commission paritaire
3124 AD. ISSN 2109 – 4128
et ISSN 22674756

Réponses à la demande
dares.communication@travail.gouv.fr

Contact presse
Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.

