



HAL
open science

Handicap et emploi : entre discrimination et inclusion professionnelle

Louise Philomène Mbaye

► **To cite this version:**

Louise Philomène Mbaye. Handicap et emploi : entre discrimination et inclusion professionnelle. Economies et finances. Université Gustave Eiffel, 2021. Français. NNT : 2021UEFL2018 . tel-03588307

HAL Id: tel-03588307

<https://theses.hal.science/tel-03588307>

Submitted on 24 Feb 2022

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.



Ecole Doctorale Organisations, Marchés et Institutions (OMI)

Laboratoire ERUDITE

Thèse de doctorat en Sciences Economiques

Louise Philomène MBAYE

20 octobre 2021

**HANDICAP ET EMPLOI : ENTRE DISCRIMINATION ET
INCLUSION PROFESSIONNELLE**

Thèse dirigée par : M. Yannick L'HORTY, Professeur à l'Université Gustave Eiffel

JURY :

M. Fathi FAKHFAKH	MCF - HDR à l'Université Paris 2 Panthéon-Assas
M. Jérôme GAUTIE	Professeur à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
M. David GRAY	Professeur à l'Université d'Ottawa
Mme Christine LE CLAINCHE	Professeure à l'Université de Lille
Mme Pascale PETIT	Professeure à l'Université Gustave Eiffel (Présidente)

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

Remerciements

Je tiens, tout d'abord, à remercier chaleureusement mon directeur de thèse Monsieur Yannick L'HORTY d'avoir encadré ce travail de thèse. Je le remercie également de m'avoir encadré durant mon apprentissage de master 2, ce qui m'as permis de poursuivre mes travaux en thèse. Ses précieux conseils, son suivi régulier, sa disponibilité ainsi que ses relectures m'ont permis aujourd'hui de terminer cette thèse, avec une très grande émotion.

Je remercie également Madame Pascale PETIT d'avoir participé à mon encadrement durant mon apprentissage, qui constitue le point de départ de cette aventure en thèse.

Je remercie Madame Christine LE CLAINCHE et Monsieur Fathi FAKHFAKH d'avoir accepté de rapporter cette thèse. Je remercie également Madame Pascale PETIT, Monsieur Jérôme GAUTIE et Monsieur David GRAY d'avoir bien voulu participer à mon jury de thèse. Merci pour votre disponibilité et l'attention que vous portez à mes travaux.

Mes remerciements s'adressent aussi à Monsieur Jean-François JACQUES et Monsieur Antoine TERRACOL pour leur participation à mon comité de suivi individuel et à Madame Pascale PETIT et Monsieur David GRAY pour leur participation à mon comité de thèse. Leurs remarques et conseils ont été très constructifs pour mes travaux de recherche.

Je souhaite remercier Messieurs Sylvain CHAREYRON et Yannick L'HORTY et Madame Pascale PETIT d'avoir contribué à un chapitre de cette thèse en qualité de co-auteurs.

Mes remerciements vont également à la direction du laboratoire ERUDITE ainsi qu'aux membres du laboratoire, doctorants et enseignants-chercheurs. Nos nombreux échanges pendant les JADE ainsi qu'aux différents séminaires du laboratoire ont été bénéfiques pour mes travaux.

J'adresse aussi mes remerciements à l'ensemble de l'UFR d'Economie et de Gestion, enseignants-chercheurs et administratifs, pour toutes ces années passées à vos côtés en qualité de chargée de travaux dirigés. Merci particulièrement à Jean-François JACQUES, Hervé DEFALVARD, Pascale PETIT, Marine DE TALANCE ainsi que Marie DELAPLACE de m'avoir confié leurs travaux dirigés. Ce fut mes premiers pas dans l'enseignement et une riche expérience.

Je voudrai accorder une attention particulière à mes collègues de TEPP avec qui j'ai passé la majeure partie de cette thèse. Je pense à Fabrice, Ferhat, Laetitia, Mathilde, Naomie, Souleymane et Sylvain, vos relectures et conseils ont permis d'améliorer ce travail de thèse. Je remercie également tous les doctorants, alternants et stagiaires qui ont été de passage à TEPP durant ma thèse. Nos échanges, l'ambiance bonne entente, les « goûters du vendredi » avant covid et les « gâteaux de Fabrice » ont rendu cette thèse agréable. Une pensée particulière aux « teppiennes » Laetitia, Mathilde et Naomie pour tous nos moments de discussions, à se remonter le moral mutuellement, vous êtes les meilleures les filles.

Je remercie particulièrement mes parents qui m'ont toujours soutenue, mention spéciale à ma maman, cette femme battante qui me sert de modèle dans la vie, toujours présente pour ses enfants, toujours à l'écoute, la meilleure maman sur terre.

Je ne saurai finir sans remercier la personne qui est à mes côtés depuis le début, et même bien avant, mon époux, Ibrahima. Merci pour ton soutien durant toutes ses années, merci de m'avoir remonté le moral dans les moments de « bas » de cette thèse, merci pour tes conseils. Mille mercis !

Une dernière pensée à ce petit être qui grandit en moi et qui bientôt, s'il plaît à Dieu, viendra agrandir notre famille. Maman t'aime déjà très fort, mon petit bébé !

RESUME

Sur le marché du travail, des inégalités de traitement sont souvent subies par des catégories de populations minoritaires. Les personnes en situation de handicap n'en sont pas moins épargnées. L'insertion professionnelle de ces personnes est, aujourd'hui, une cause majeure dans les pays développés. Malgré de nombreuses politiques et incitations à l'embauche, la situation ne semble pas s'améliorer. L'objectif de la thèse est d'analyser la situation des personnes handicapées sur le marché du travail en mesurant les discriminations subies par ces personnes dans l'accès à l'emploi mais également en évaluant les politiques publiques mises en place en faveur de leur insertion afin de pouvoir proposer des pistes d'amélioration.

Dans un premier temps, nous avons mesuré la discrimination en raison de deux types de handicap : le handicap moteur et le handicap visuel. Nous avons mis en évidence des écarts relativement importants entre la personne en situation de handicap et la personne sans handicap. Le handicap impacte alors négativement lors de la recherche d'emploi et dès la première étape du processus d'embauche. Les candidats en situation de handicap ont moins de chance d'être convoqués à un entretien d'embauche avec des écarts relatifs de 13% à 17% suivant le type de handicap. Cette discrimination est assez hétérogène et dépend d'une part des caractéristiques des établissements testés. Nous avons également analysé le lien entre la discrimination et la politique d'incitation à l'embauche. Celle-ci annule cet effet négatif au sein des établissements soumis à cette incitation.

Dans un second temps, nous avons évalué la politique de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) de la loi handicap de 2005 qui impose un quota de 6% pour les établissements de 20 salariés et plus. Cette politique n'est bénéfique que pour les personnes en situation de handicap qui détiennent une reconnaissance administrative de

leur statut de handicap. Ces dernières sont plus susceptibles d'être en emploi après la loi de 2005.

Mots clés : handicap, discrimination, test par correspondance, politiques publiques, marché du travail

ABSTRACT

In the labor market, inequalities of treatment are often experienced by minority populations. People with disabilities are not spared. The professional integration of people with disabilities is a major issue in developed countries. Despite numerous policies and incentives for hiring, the situation does not seem to be improving. The objective of this thesis is to analyze the situation of disabled people in the labor market by measuring the discrimination suffered by these people in their access to employment and by evaluating the public policies implemented in favor of their integration in order to be able to propose avenues for improvement.

First, we measured discrimination due to two types of disability: motor disability and visual disability. We have highlighted relatively important differences between the person with a disability and the person without a disability. The disability has a negative impact on the job search and on the first step of the hiring process. Applicants with disabilities are less likely to be invited to a job interview, with relative differences of 13% to 17% depending on the type of disability. This discrimination is quite heterogeneous and depends on the characteristics of the institutions tested. We also analyzed the link between discrimination and the hiring incentive policy. The latter cancels out this negative effect in establishments subject to this incentive.

Secondly, we evaluated the policy of the obligation to employ disabled workers (OETH) of the 2005 law on disability, which imposes a quota of 6% for establishments with 20 or more employees. This policy is only beneficial for people with disabilities who have administrative recognition of their disability status. They are more likely to be employed after the 2005 law.

Keywords : disability, discrimination, testing, public policies, labor market

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE	11
1. Définition du handicap	14
2. Handicap et marché du travail	18
2.1. Les politiques publiques en faveur du handicap	18
2.2. Discrimination et handicap	23
3. Résumé des travaux	27
Chapitre 1 : Handicap moteur et discriminations dans l'accès à l'emploi : un testing dans les établissements culturels	33
Résumé	34
Introduction	35
1. Handicap et discrimination : un survol de littérature	38
2. Protocole et collecte des données	41
2.1. Caractéristiques des candidats	42
2.2. Les établissements testés	44
2.3. Envoi des courriels	45
3. Résultats de l'étude	46
3.1. Taux bruts de succès	47
3.2. Les écarts de réponses positives entre les candidates	51
3.3. Les effets de l'accessibilité des établissements	54
3.4. Les déterminants de la probabilité d'obtenir une réponse positive (Modèle Probit à effets aléatoires)	58
4. Discussion	64
Conclusion	67
Annexes chapitre 1	69
Chapitre 2 : Discrimination à l'égard des personnes handicapées et obligation d'adapter les postes de travail : Les leçons d'une expérience	71
Résumé	72
Introduction	73
1. Le Contexte institutionnel	78
2. Le Protocole de l'expérimentation	80
Organisation du test d'accès aux entretiens d'embauche	81
Taille et composition de l'échantillon	88
3. Résultats des tests	90
<i>Résultats bruts</i>	90
<i>Confirmation économétrique</i>	91

<i>Obligation d'adapter le poste de travail et incitation à l'embauche d'une personne handicapée</i>	92
<i>Hétérogénéité des effets</i>	94
Conclusion	97
Annexes chapitre 2	101
Chapitre 3 : Les quotas d'emploi de travailleurs handicapés : une évaluation de la loi handicap en France	111
Résumé	112
Introduction	113
1. Revue de littérature	116
2. Cadre institutionnel : Politiques en faveur du handicap en France	119
3. Données	123
3.1. Statistiques descriptives	124
3.2. Stratégie empirique	127
4. Résultats	132
4.1. Effet de la réforme sur l'emploi des personnes en situation de handicap	132
4.2. Effet de la réforme sur l'emploi de la population handicapée ayant une reconnaissance administrative	134
4.3. Effet de la réforme sur les salaires des travailleurs handicapés	136
5. Discussion	137
Conclusion	140
Annexes chapitre 3	142
CONCLUSION GENERALE	149
BIBLIOGRAPHIE GENERALE	157
LISTE DES TABLEAUX, DES FIGURES ET DES GRAPHIQUES	169

INTRODUCTION GENERALE

Plus d'un milliard de personnes, soit environ 15% de la population mondiale, vivent avec un handicap (OMS, 2020). De manière générale, le terme handicap désigne l'incapacité d'une personne à vivre et à agir dans son environnement en raison de déficiences physiques, mentales, ou sensorielles. Le handicap peut survenir dès la naissance, suite à un accident ou à une maladie invalidante. Selon l'OMS, de plus en plus de personnes seraient touchées par le handicap chaque année. L'Organisation indique que cette augmentation est due au vieillissement de la population et à l'augmentation des maladies chroniques¹. Le quotidien des personnes souffrant de handicap peut s'avérer difficile. Ces personnes rencontrent beaucoup d'obstacles dans leur vie quotidienne: accès aux transports, accès aux soins, accès à l'éducation, accès au logement, accès à l'emploi...

Depuis plusieurs décennies, un intérêt particulier est accordé à l'inclusion des personnes en situation de handicap (Triomphe, 2006 ; Jones, 2008 ; Richard & Barth, 2015 ; Revillard, 2019). L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap est souvent considérée comme une condition de leur insertion sociale. Par exemple, un meilleur accès à l'emploi peut indirectement favoriser un meilleur accès au logement car l'accès au logement est souvent conditionné par une situation professionnelle stable. En France, comme dans de nombreux pays, plusieurs politiques publiques ont été instaurées afin de favoriser cette insertion professionnelle. La loi du 11 février 2005 intitulée « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » renforce l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) qui a été mise en œuvre par la loi du 10 juillet 1987. Elle impose aux employeurs privés et publics

¹ <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

d'au moins 20 salariés un quota de 6% de travailleurs en situation de handicap, assorti de pénalités.

Malgré un arsenal important de politiques publiques, les personnes en situation de handicap sont confrontées à beaucoup de difficultés sur le marché du travail. Leur situation ne semble pas s'améliorer : faible participation, préjugés sur leur productivité (Rohmer et Louvet, 2006) ; taux de chômage élevé (environ 19% contre 10% pour le reste de la population, Insee 2017). D'où la nécessité d'explorer de nouvelles pistes, telle que l'hypothèse des discriminations à l'embauche.

L'objectif de la thèse est d'analyser la situation des personnes handicapées sur le marché du travail en mesurant les discriminations subies dans l'accès à l'emploi et en évaluant les effets de politiques publiques en faveur de leur insertion afin de pouvoir proposer des pistes d'amélioration. Nous nous intéressons spécifiquement au marché du travail car l'emploi est la condition sine qua non pour l'accès aux autres services (logement, loisirs...). Ce travail répondra ainsi aux différentes questions suivantes :

Quel est l'impact du handicap sur l'accès à l'emploi ? Quelles sont les causes de la moindre participation des personnes en situation de handicap sur le marché du travail ? La politique de quota en faveur des personnes handicapées est-elle efficace ? Comment peut-on garantir une politique d'inclusion efficace des personnes handicapées ? Comment améliorer leur participation ?

Pour répondre à ces questions, nous posons comme première hypothèse que les personnes en situation de handicap ont une faible participation car elles seraient discriminées dans l'accès à l'emploi. Le handicap aurait ainsi un impact négatif sur l'emploi. Et afin de pouvoir préconiser des politiques d'amélioration de leur situation sur le marché du travail,

nous évaluerons la politique de l'OETH en vigueur en France. Cette politique devrait avoir des effets positifs sur l'emploi de cette population.

Ce travail de thèse s'inscrit dans une logique de contribution à la littérature existante sur le handicap, en explorant un champ très peu couvert en France : l'économie du handicap. Le handicap a fait l'objet de divers travaux mais dans d'autres disciplines que l'économie, principalement en sociologie (Le Clainche et Demuijnck, 2006 ; Amar et Amira, 2003). A la différence de ces contributions, nous apporterons ainsi une contribution essentiellement quantitative.

L'économie du handicap est un champ peu couvert en France mais des études existent dans d'autres pays (Jones, 2021 ; Kruse *et al.*, 2018 ; Schur *et al.*, 2017 ; Foster et Wass, 2013, Jones, 2008). Cette littérature explore le lien entre handicap et marché du travail et établit un impact négatif du handicap sur l'emploi (Jones, 2008). Cet impact varie selon le type, la gravité et la durée du handicap (Jones, 2021) et peut s'expliquer par une inadéquation des postes de travail à une situation de handicap (Foster *et al.* ; 2013). Les travailleurs handicapés sont mis en marge et les postes sont conçus sans tenir compte de leurs spécificités. L'adéquation entre le poste et le travailleur handicapé est alors un facteur important pour favoriser l'emploi des personnes handicapées (Gustaffon *et al.* ; 2014). Ces chercheurs ont également montré que d'autres facteurs tels que les incitations économiques et les aménagements sont importants pour l'emploi des personnes handicapées.

La littérature a également établi que par rapport aux employés non handicapés, les personnes handicapées signalent des niveaux de rémunération et une sécurité de l'emploi plus faibles (Schur *et al.* ; 2017). Une partie de l'écart de rémunération des personnes handicapées est due aux exigences professionnelles liées à la productivité. Le reste de

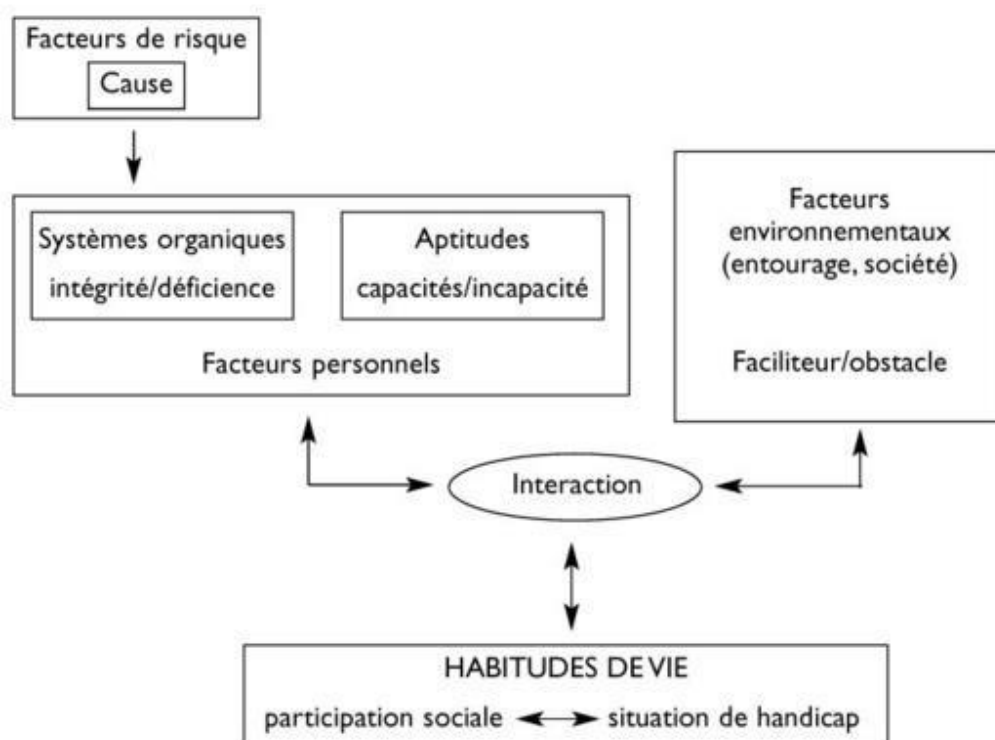
l'écart salarial reflète une discrimination potentielle (Kruse *et al.*, 2018 ; Halima et Rococo, 2014).

1. Définition du handicap

La Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) ne donne pas de définition du handicap au sens légal du terme, mais elle stipule dans son préambule que « la notion de handicap évolue et que le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres »².

Ainsi, le terme handicap désigne la limitation des possibilités d'interaction d'un individu avec son environnement, causée par une déficience provoquant une incapacité, permanente ou non. Il exprime une déficience vis-à-vis d'un environnement, que ce soit en termes d'accessibilité, d'expression, de compréhension ou d'appréhension. Le handicap n'est pas simplement un problème de santé mais il s'agit d'un phénomène complexe qui découle de l'interaction entre les caractéristiques corporelles d'une personne et les caractéristiques de la société où elle vit (Fougeyrollas, 2002). Il s'agit donc plus d'une notion sociale que d'une notion médicale. Ce qui explique de plus en plus l'utilisation du terme « personne en situation de handicap » au lieu de « personne handicapée ».

² <https://www.un.org/development/desa/disabilities-fr/la-convention-en-bref-2/texte-integral-de-la-convention-relative-aux-droits-des-personnes-handicapees-13.html>

Figure 1 : Modèle du processus de production du handicap

Source : Réseau international sur le Processus de production du handicap, RIPPH (2000)

Selon la définition de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), « est handicapée toute personne dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée, soit congénitalement, soit sous l'effet de l'âge ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi s'en trouvent compromises ».

La loi française du 11 février 2005 portant sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, quant à elle, définit le handicap comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

On estime aujourd'hui que près de 12 millions³ de personnes en France sont touchées par un handicap. Il existe plusieurs types de handicap qui peuvent être classés en deux catégories : les handicaps visibles et les handicaps invisibles. Plus de 80% des handicaps en France sont invisibles.

Handicap mental (ou déficience intellectuelle)

L'OMS définit le handicap mental, ou déficience intellectuelle, comme « un arrêt du développement mental ou un développement mental incomplet, caractérisé par une insuffisance des facultés et du niveau global d'intelligence, notamment au niveau des fonctions cognitives, du langage, de la motricité et des performances sociales ». Il touche 1 à 3% de la population générale, avec une prépondérance de sexe masculin.

Handicap sensoriel

Le handicap sensoriel résulte d'une atteinte d'un ou plusieurs sens. Les plus connus, ouvrant droit à compensation, sont les atteintes de l'ouïe et de la vue :

- Handicap auditif

La déficience auditive désigne l'altération plus ou moins sévère de la capacité auditive d'une ou des deux oreilles. Le handicap auditif concerne les personnes atteintes de surdité, qui est un état pathologique caractérisé par une perte partielle ou totale du sens de l'ouïe. Ce handicap peut être présent dès la naissance ou acquis durant la vie de la personne. Les déficiences auditives ne sont pas visibles, mais souvent stigmatisantes.

- Handicap visuel

La déficience visuelle désigne l'altération plus ou moins prononcée du champ de vision et de l'acuité visuelle. Les personnes en situation de handicap visuel sont atteintes de cécité

³ <https://iddhea.fr/un-point-sur-le-handicap-en-france-en-2020>

(personnes aveugles), ou de malvoyance. On estime le nombre de malvoyants en France à 1,7 million, dont plus de 300 000 malvoyants profonds à aveugles.

Handicap moteur

Un handicap moteur (ou déficience motrice) recouvre l'ensemble des troubles (troubles de la dextérité, paralysie, etc.) pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs (difficultés pour se déplacer, conserver ou changer une position, prendre et manipuler, effectuer certains gestes). Les causes peuvent être très variées : maladie acquise ou génétique, malformation congénitale, traumatisme dû à un accident, vieillissement, etc.

Handicap psychique

Le handicap psychique peut être défini comme la conséquence ou les séquelles d'une maladie mentale sur les facultés d'intégration sociale d'une personne. Les capacités intellectuelles sont indemnes et peuvent évoluer de manière satisfaisante. C'est la possibilité de les utiliser qui est déficiente. La notion de handicap psychique a été retenue dans la loi du 11 février 2005 sur le handicap.

Polyhandicap

Le polyhandicap est un handicap grave à expressions multiples, dans lequel une déficience mentale sévère et une déficience motrice sont associées à la même cause, entraînant une restriction extrême de l'autonomie. Souvent les personnes polyhandicapées souffrent aussi d'insuffisance respiratoire chronique, de troubles nutritionnels, de troubles de l'élimination

et de fragilité cutanée. Les personnes polyhandicapées ne peuvent rien faire par elles-mêmes et ont besoin d'aidant⁴ pour tous les actes de la vie quotidienne.

2. Handicap et marché du travail

Sur le marché du travail, les personnes en situation de handicap sont confrontées à plusieurs difficultés. Cette population est sous représentée dans la main d'œuvre, son taux de chômage est égal au double de celui de la population (Insee, 2020). Elle est aussi victime de préjugés concernant leur productivité et fait l'objet de traitement négatif (Schur *et al.*, 2017).

Néanmoins, plusieurs politiques publiques ont été instaurées, en France et dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), afin de favoriser leur participation au marché du travail.

2.1. Les politiques publiques en faveur du handicap

Dans les pays de l'OCDE, l'intégration des personnes en situation de handicap est un objectif majeur et on distingue deux types de politiques publiques : les lois anti discrimination qui visent à lutter contre les discriminations et les politiques de quotas d'emploi qui visent à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap. Dans certains pays, ces deux types de politiques sont associées pour une meilleure insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (Heyer *et al.*, 2013).

Les lois anti discrimination

Les lois anti discrimination ont pour but de lutter contre la discrimination subie par les personnes en situation de handicap. Elles ont pour objectif d'interdire toute discrimination,

⁴ Un aidant familial est une personne qui vient en aide à une personne dépendante et/ou en situation de handicap. Elle peut être dédommagée financièrement et bénéficier d'aides et de formations.

directe ou indirecte, dans tous les domaines de la vie publique, y compris l'emploi. La discrimination en raison du handicap est prohibée. Ainsi, défavoriser une personne en raison de son handicap est interdit par la loi et des sanctions pénales peuvent être prononcées. En France, par exemple, l'auteur d'une discrimination encoure une peine pouvant aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.

Les politiques de quotas d'emploi

L'insertion des personnes en situation de handicap a, depuis longtemps, eu une place importante dans le débat public en France. Cette population minoritaire faisant face à plusieurs difficultés, tant dans la vie sociale que dans la vie professionnelle, bénéficie de cette politique de quota qui impose un taux de travailleurs handicapés minimum au niveau des effectifs de l'employeur. Ces politiques sont nées de l'embauche des mutilés de guerre après la première guerre mondiale. Les employeurs étaient tenus d'embaucher dans leur effectif cette catégorie de la population afin de favoriser leur insertion. La loi du 26 avril 1924 a été la première qui impose aux entreprises le recrutement de personnes handicapées (mutilés de guerre). Cette loi favorise le passage de l'assistance des personnes handicapées à leur réinsertion sociale par le travail. En 1949, une nouvelle loi vient généraliser l'aide à la réinsertion à tous les grands infirmes par la création de l'allocation de compensation aux grands infirmes travailleurs. Elle leur ouvre l'accès à la formation professionnelle.

Depuis cette époque, plusieurs lois favorisant l'insertion de la population en situation de handicap se sont succédées.

- La loi du 23 novembre 1957

Cette loi porte sur le reclassement professionnel des travailleurs handicapés avec la création du conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés. Elle fait référence pour la première fois à la qualité de travailleur handicapé et

affirme le droit au reclassement professionnel de toutes les personnes en situation de handicap. Est considéré comme travailleur handicapé, pour bénéficier des dispositions de cette loi, toute personne dont les possibilités d'acquérir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales. La loi instaure des priorités d'emploi avec un quota théorique de 10%. Mais ce quota a été peu appliqué faute de contrôle efficace.

- La loi du 30 juin 1975

La loi de juin 1975, d'orientation en faveur des personnes handicapées, réaffirme le principe de solidarité nationale à l'égard de l'emploi des personnes handicapées. L'accent est mis sur l'accès à l'éducation et aux droits fondamentaux, l'importance de la prévention et du dépistage des handicaps ainsi que le maintien des personnes handicapées dans un cadre ordinaire de travail, chaque fois que possible. La loi confie la reconnaissance du handicap à des commissions départementales : commission technique d'orientation et de reclassement professionnelle (COTOREP). Elle crée également l'allocation adulte handicapé (AAH) qui vise à garantir un revenu minimum aux adultes handicapés et à les aider à sortir de l'exclusion.

- La loi du 10 juillet 1987

Cette loi en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés instaure l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH). Elle impose aux employeurs de 20 salariés et plus un taux de 6% de travailleurs handicapés. En cas de non-respect, les employeurs privés doivent s'acquitter d'une taxe qui sera versée à l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph). Cette loi est la première qui impose une contrepartie financière pour les établissements qui ne respectent pas le quota d'emploi des travailleurs handicapés.

- La loi du 11 février 2005

Selon la nouvelle définition donnée par la loi française du 11 février 2005 portant sur « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » constitue « un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Cette loi du 11 février 2005 vient renforcer celle de 1987 en enrichissant les dispositifs destinés à encourager l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Les employeurs sont désormais tenus à des obligations d'aménagement de postes de travail pour les travailleurs handicapés. La loi encourage également la négociation sur des mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

L'OETH de 6% est maintenu mais avec un nouveau mode de calcul. Désormais il peut s'agir de l'emploi direct, l'emploi indirect (via des contrats de sous-traitance), l'accueil de stagiaires en situation de handicap, la mise en œuvre d'un accord agréé de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement relatif à l'emploi des personnes handicapées.

La contribution versée à l'Agefiph au titre de non-respect de l'OETH a été augmentée. Elle est calculée en fonction du nombre de bénéficiaires que l'employeur aurait dû recruter et en fonction de la taille de l'entreprise. Pour chaque bénéficiaire manquant, le montant de la contribution est : 4 100 € pour les entreprises de 20 à 199 salariés, 5 125€ pour les entreprises de 200 à 749 salariés et 6 150 € pour les entreprises qui ont au moins 750 salariés.

La loi étend aux employeurs publics le dispositif de contribution annuelle financière pour compenser le non-respect de l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés, en créant le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (Fiphfp).

Elle crée les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) qui ont des missions d'accueil, d'information et d'orientation. Elles sont chargées de prendre les décisions relatives aux droits pouvant être attribués aux personnes handicapées à travers les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

La mise en œuvre de politiques régionales concertées d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées, associe l'Etat, le service public de l'emploi, l'Agefiph, le Fiphfp, les conseils régionaux, les organismes de protection sociale, les organisations syndicales et les associations représentatives des personnes handicapées.

En vertu de cette loi, l'accessibilité aux personnes en situation de handicap est une obligation légale pour les établissements recevant du public (ERP).

Les employeurs sont également tenus à des aménagements raisonnables de poste de travail pour toute embauche de travailleur handicapé afin de le donner les mêmes chances de départ et donc des conditions similaires par rapport aux autres employés.

En effet, ces travailleurs sont souvent considérés comme moins productifs à cause de leur handicap, ce qui peut engendrer une différence de traitement à l'embauche ou des comportements discriminatoires.

2.2.Discrimination et handicap

Définition de la discrimination

Au regard de la loi française⁵, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap, etc.) et relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...). À ce jour, la loi reconnaît plus de 25 critères de discrimination. Ainsi, défavoriser une personne en raison de ses origines, son sexe, son âge, son handicap, ses opinions... est interdit par la loi et les conventions internationales ratifiées par la France.

Malgré l'existence de ces textes et les sanctions civiles ou pénales découlant de ces pratiques discriminatoires, certains groupes démographiques sont toujours confrontés à des discriminations. On parle généralement de discrimination lorsque certains individus, ayant une particularité commune, semblent spécialement défavorisés en raison de cette dernière, indépendamment de leurs caractéristiques productives. Cette discrimination peut être directe ou indirecte.

Une discrimination est directe lorsqu'elle est nettement visible, voire affichée ou revendiquée. Elle est indirecte, lorsque des mesures apparemment neutres défavorisent, de fait, de façon importante, une catégorie de personnes. D'un point de vue empirique, il est difficile d'identifier, au sein des écarts observés sur le marché du travail, ce qui résulte à proprement parler de comportements discriminatoires.

Deux fondements théoriques sont classiquement avancés pour comprendre la pratique de ces comportements discriminatoires : la discrimination liée à l'aversion (discrimination en termes de goût) et la discrimination statistique.

⁵ <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>

La discrimination en termes de goût a été développée par Becker en 1957. Ce dernier fut le premier à proposer une analyse économique de la discrimination. Sa théorie se base sur le cas des noirs aux USA, cependant il est possible de l'étendre à d'autres groupes pouvant être victimes de discrimination (les femmes, les personnes en situation de handicap, etc.). L'auteur a analysé le fonctionnement du marché du travail en intégrant les préférences. La théorie énoncée précise que certains employeurs ont un coût subjectif à employer des individus de certaines minorités ethniques (cas des noirs aux USA). Ces minorités ethniques sont sous représentées sur le marché du travail à cause d'une aversion des employeurs, des travailleurs ou même de la clientèle. Les employeurs sont, dès lors, prêts à supporter plus de coûts pour n'embaucher que des individus de groupes correspondant à leurs préférences. Becker indique que cette forme de discrimination serait de court terme, car à long terme, elle serait régulée par le marché en situation de concurrence pure et parfaite ; les employeurs discriminants disparaîtraient pour cause de compétitivité insuffisante.

La discrimination statistique, quant à elle, a été développée par Arrow (1972) et Phelps (1972). Elle repose sur l'hypothèse de l'information imparfaite. Les employeurs évaluent de manière imparfaite les caractéristiques productives des candidats au moment de l'embauche. Ils se fondent non seulement sur les caractéristiques observables des candidats mais aussi sur les caractéristiques productives du groupe d'appartenance du candidat, car ayant des croyances sur la qualité moyenne de la productivité du groupe d'appartenance. C'est dans les jugements statistiques à travers lesquels les employeurs projettent sur les individus certaines caractéristiques de groupe que réside l'origine de la discrimination.

Il existe plusieurs formes de discriminations sur le marché du travail : discrimination à l'embauche (accès à l'emploi), discrimination salariale, discrimination dans l'accès à la promotion etc. L'emploi étant un vecteur d'intégration et de participation à la société, une

discrimination par rapport à l'accès à l'emploi met en cause le succès des efforts d'intégration, conduit à des tensions sociales et constitue une perte économique pour les entreprises individuelles et l'économie nationale dans son ensemble. Selon une étude menée par France Stratégie⁶, la discrimination constituerait un manque à gagner de 3 à 14% du PIB. La discrimination toucherait alors tous les secteurs d'activité, privé et public.

La recherche sur les discriminations en France a débuté vers les années 1990, cependant cette question a été plus développée au début des années 2000. Différentes approches sont utilisées pour évaluer la discrimination. La méthode du *testing* reste celle qui offre la quantification la plus rigoureuse de la discrimination effective dans la mesure où les autres paramètres pouvant affecter l'embauche sont maintenus constants. De nombreuses études ont mis en évidence l'existence et la persistance de discriminations sur le marché du travail, suivant divers critères, notamment le sexe (Petit 2004, Duguet et Petit 2005), l'origine ethnique (Cediey et Foroni 2007), le lieu de résidence (L'Horty et al. 2011). Le champ du handicap est très peu couvert par l'évaluation de discrimination à l'embauche.

Discrimination liée au handicap

Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), l'expression "personne handicapée" désigne toute « personne dont les perspectives de trouver et de conserver un emploi convenable, d'y retourner, ainsi que de progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique, sensoriel, intellectuel ou mental dûment reconnu ».

Les études sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap se heurtent à plusieurs problèmes : la notion de handicap peut avoir une définition différente d'un pays à l'autre et peut également évoluer dans le temps (Triomphe, 2006). L'intérêt

⁶ Le coût économique des discriminations, Rapport France Stratégie (2016).

accordé à la participation des personnes en situation de handicap est dû à deux raisons : assurer l'équité et améliorer la participation (Merzouk, 2008).

Les recherches sur le handicap portent essentiellement sur les stéréotypes⁷ dont sont victimes les personnes en situation de handicap : elles sont jugées moins compétentes. Par ailleurs, il apparaît que le handicap est subdivisé en deux catégories : le handicap physique et le handicap mental. Les personnes avec un handicap mental sont perçues moins compétentes et moins courageuses que celles avec un handicap physique (Rohmer & Louvet 2011).

Des études ont également porté sur l'impact du handicap sur le parcours professionnel, il a été établi que le maintien dans l'emploi était plus assuré dans le secteur public. En revanche, dans le secteur privé, le handicap a un impact négatif dont l'ampleur varie selon la persistance et l'origine du handicap (Barnay *et al.* 2016).

Les personnes handicapées ont non seulement un faible taux d'emploi, mais elles sont également confrontées à des disparités sur le lieu de travail une fois employées. Shur *et al.* (2017) indiquent que les préjugés de l'employeur, la discrimination et les différences de compétences non mesurées sont des sources possibles de disparités.

La discrimination fondée sur le handicap peut alors provenir de deux sources distinctes : du refus de tenir compte de la spécificité de la personne en situation de handicap et des préjugés dont elles sont victimes (Le Clainche et Demuijnck 2006).

En France, rares sont les études qui se sont intéressées à la mesure des discriminations liées au handicap. À notre connaissance, peu d'études ont évalué la discrimination en raison du

⁷ Un stéréotype est une structure cognitive qui contient des connaissances et des représentations mentales appliquées à un groupe ou à une catégorie, qui sont stockées dans notre mémoire (Légal et Delouée, 2015)

critère du handicap. La seule étude est celle de Ravaud et al. (1992) qui montre que les personnes en fauteuil roulant ont moins de chance d'accéder à un emploi.

La discrimination liée au handicap a été établie dans d'autres pays : aux Etats-Unis (Ameri et al., 2018), au Canada (Bellemare et al., 2018) et en Belgique (Baert, 2016). Il a été montré que les travailleurs souffrant de handicap avaient moins de chance d'accéder à un emploi.

3. Résumé des travaux

Dans les différents chapitres, nous allons quantifier la discrimination subie par la population en situation de handicap dans l'accès à l'emploi, dans certains métiers et en fonction de différents types de déficience. Nous apporterons une contribution quant aux effets de la politique publique de quota d'emploi en vigueur en France et qui impose un taux de travailleurs handicapés de 6% des effectifs lorsque l'établissement a au moins 20 salariés, en évaluant la loi sur le handicap du 11 février 2005, qui jusque-là n'avait pas encore fait l'objet d'évaluation.

Cette thèse offre ainsi une mesure quantitative de la discrimination liée au handicap. A notre connaissance, en France, une seule étude (Ravaud *et al*, 1992) avait effectué cette mesure de discrimination en raison du handicap moteur. Notre contribution est innovante dans la mesure où nous testerons un autre type de handicap jamais couvert : la déficience visuelle et explorerons différentes professions et différents bassins d'emploi.

Ce travail de thèse s'illustre par différentes méthodes et différents types de données afin de mettre en lumière certains aspects de la situation des personnes handicapées sur le marché du travail. L'objectif principal est de mesurer les discriminations subies par ces personnes mais également d'évaluer les politiques publiques instaurées afin de lutter contre ces discriminations et favoriser l'insertion professionnelle.

Méthodologie

Dans les deux premiers chapitres, nous mobiliserons la méthode de test par correspondance dite *testing*. Cette méthode s'est imposée durant ces dernières décennies comme étant celle qui offre la quantification la plus rigoureuse de la discrimination. Elle consiste à envoyer une paire de candidatures (ou plusieurs candidatures) en réponse aux mêmes offres d'emploi. Les candidatures doivent être similaires en tout point à l'exception de la caractéristique à tester. Elle offre une quantification rigoureuse dans la mesure où les autres paramètres pouvant affecter l'embauche sont maintenus constants. Cette méthode permet ainsi d'éliminer les biais d'hétérogénéité et de sélection. Les comportements discriminatoires correspondent aux écarts de réponses non-négatives entre les différents candidats. Une analyse économétrique des réponses obtenues sera également effectuée afin de vérifier la robustesse des résultats.

Dans le troisième chapitre, nous combinerons les méthodes économétriques du score de propension, de l'appariement ainsi que l'analyse en double différence pour évaluer les effets de la politique de l'OETH de 2005 sur l'emploi des personnes en situation de handicap. Cette combinaison de méthodes nous permettra de comparer une personne en situation de handicap à une personne sans handicap avec des caractéristiques similaires avant et après la réforme. Nous pourrions ainsi analyser la situation sur le marché du travail des personnes handicapées mais également les effets de l'OETH sur l'emploi de ces personnes.

Ce travail est ainsi divisé en trois chapitres distincts et complémentaires.

Chapitre 1 :

Dans le premier chapitre, nous mesurons les discriminations à l'embauche en raison du handicap, à la fois dans la fonction publique et le secteur privé avec la méthode du test par

correspondance. Entre juin et juillet 2017, nous avons testé 311 établissements culturels localisés sur toute la France en envoyant des emails de demande d'information sur les possibilités de recrutement pour un poste d'agent d'accueil. Au total, 933 emails ont été envoyés aux établissements. Il s'agit d'établissements culturels relevant soit du ministère de la Culture (Fonction Publique État), soit des collectivités territoriales (Fonction Publique Territoriale), soit du secteur privé. Nous avons créé trois candidatures fictives : une candidate d'origine française sans handicap, une candidate d'origine française en situation de handicap (en fauteuil roulant) et enfin une candidate originaire d'Afrique subsaharienne. Le critère de l'origine a été rajouté en guise de comparaison car c'est le critère le plus étudié dans le champ de la mesure des discriminations.

Les résultats ont montré l'existence d'une discrimination sur le marché du travail à l'égard des personnes en situation handicap (ici, personne à mobilité réduite) à la fois dans la fonction publique et dans le secteur privé. Une différence de réponses positives significative entre la candidate d'origine française sans handicap (référence) et la candidate d'origine française en situation de handicap a été constatée. Sur l'ensemble, la candidate en situation de handicap a 6,43 points de pourcentage de chance en moins que la candidate de référence, cet écart étant statistiquement significatif au seuil de 1%. En termes relatif, cet écart correspond à 16,67% de chance en moins. Cet écart est légèrement plus accentué dans la fonction publique que dans le secteur privé avec respectivement 6,73 et 5,93 points de pourcentage. Cependant, cette étude ne nous permet pas de conclure à une discrimination en raison de l'origine car les écarts observés avec la candidate de référence ne sont pas statistiquement significatifs.

Nous avons également analysé les causes de cette discrimination suivant les caractéristiques des établissements. Il en ressort que l'accessibilité reste un frein important quant à l'intégration des personnes à mobilité réduite. Dans les établissements non

accessibles, l'écart relatif est d'environ 47% de chance en moins. Malgré le fait que cette étude ne soit limitée qu'à une seule étape du processus d'embauche, nous sommes parvenus à mettre en évidence d'importants écarts entre la candidate de référence et la candidate en situation de handicap.

Chapitre 2 :

Dans le deuxième chapitre, nous testons un autre type de handicap, la déficience visuelle. Nous évaluons également deux politiques publiques en faveur du handicap : l'obligation d'aménagement raisonnable imposé à tous les établissements en cas d'emploi d'un travailleur en situation de handicap et l'obligation d'emploi lorsque l'employeur emploie au minimum 20 salariés. Nous avons mesuré les discriminations dans l'accès à l'emploi pour des personnes en situation de déficience visuelle sévère, situation modale parmi les déficients visuels, de gravité moins intense que celle d'une cécité absolue, qui concerne près d'un million de personnes en France. Nous avons appliqué la méthode du test par correspondance à deux professions, secrétaire-comptable et développeur informatique, correspondant à deux niveaux de qualifications et à des postes pourvus principalement par des femmes ou des hommes. Nous avons réalisé un test dans trois régions (autour de Paris, Lyon et Marseille) et sur deux critères ce qui nous permet de qualifier l'ampleur de la discrimination selon le handicap visuel, à l'aune de la discrimination selon l'origine, la plus étudiée. Surtout, nous avons fait le choix d'un protocole nous permettant d'identifier les causes des discriminations et de discuter l'efficacité des politiques publiques. Entre juin et octobre 2020, nous avons envoyé trois candidatures fictives en réponse à 549 offres d'emploi émanant d'établissements distincts, dont 306 pour les secrétaires-comptables et 243 pour les développeurs informatiques, soit un total de 1 647 candidatures (3x549). Nous avons exploité ces données afin de mesurer et interpréter les différences de traitement entre ces candidats.

Les résultats concluent que les déficients visuels font l'objet de fortes discriminations dans l'accès à l'emploi. L'écart brut moyen des taux de succès est d'un peu plus de trois points de pourcentage, ce qui correspond à une différence relative de près de 13 % dans les chances d'être invité à un entretien d'embauche. Cette discrimination fondée sur le handicap visuel est également très localisée. Notre évaluation montre que les personnes reconnues administrativement comme travailleurs handicapés (RQTH) ne sont pas discriminées dans les entreprises de vingt salariés et plus soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. En d'autres termes, la combinaison de l'OETH et de la RQTH parvient à annuler les discriminations dans les entreprises concernées. Pour autant, dans une entreprise de moins de 20 salariés, qui n'est pas concernée par l'OETH, le signal de la RQTH expose les candidats en situation de handicap à de fortes pénalités dans l'accès à l'emploi. Ce n'est pas le cas de candidats équivalents qui n'affichent pas un statut de RQTH et qui postulent dans le même type de petite entreprise. Nous avons ainsi des effets ambivalents de l'action publique de promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Chapitre 3 :

Dans le troisième chapitre, nous nous intéressons à l'évaluation de la politique publique de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) de la loi en faveur de l'emploi des personnes des personnes en situation de handicap de février 2005. L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) a été mise en place afin de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap. Néanmoins, leur part dans l'emploi est très faible et peine à atteindre les 6% réglementaires dans les établissements soumis à cette obligation.

A partir des données du module *ad hoc* de l'Enquête emploi sur l'insertion des personnes en situation de handicap, nous évaluons les effets de la réforme de 2005 (OETH). Pour

cela, nous avons d'abord procédé par une estimation d'un score de propension en fonction de caractéristiques observables (sexe, âge, niveau d'étude, situation matrimoniale...), ensuite nous avons apparié, sur la base de ce score calculé, chaque personne en situation de handicap à une personne sans handicap. Nous avons ainsi pu comparer la situation des deux groupes sur le marché du travail avant et après la réforme de 2005 à travers une double différence.

Ce travail montre un effet positif de la réforme sur l'emploi pour les travailleurs handicapés titulaires d'une reconnaissance administrative de leur handicap. Ces travailleurs ont une probabilité plus importante d'être en emploi après la réforme de 2005. Les travailleurs non titulaires de reconnaissance administrative ne voient aucune amélioration de leur situation d'emploi sur le marché du travail.

Nous avons également évalué l'effet de la réforme sur les salaires des travailleurs handicapés, en procédant également par un calcul de score de propension et appariement. Les résultats obtenus ne sont pas significatifs. La réforme n'a pas eu d'effets sur les salaires. Les analyses comparant le secteur privé et le public n'ont également pas donné de résultats probants.

Chapitre 1 : Handicap moteur et discriminations dans l'accès à l'emploi : un testing dans les établissements culturels

Cette étude a été réalisée dans le cadre d'une année d'apprentissage à la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP), au sein du bureau en charge des politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations. Je remercie Caroline Krykwinski, Olivier Mary, Cécile Batou-To-Van, Sandrine Staffolani et Valérie Plomb (DGAFP) pour leur suivi tout au long de l'apprentissage ainsi que Agnès Saal (Ministère de la Culture). Je remercie également Yannick L'Horty et Pascale Petit (UPEM) pour l'encadrement de ce travail.

Résumé

Dans ce chapitre, nous évaluons les discriminations dans l'accès à l'emploi en raison du handicap moteur. Sur données expérimentales de *testing*, nous mesurons l'effet d'être en fauteuil roulant sur les chances d'obtenir une réponse positive suite à une demande de renseignement sur les possibilités de recrutement pour un poste d'agent d'accueil. Le métier d'agent d'accueil est testé avec une personne à mobilité réduite (handicap moteur) car le handicap de la personne ne devrait pas affecter sa productivité. Le critère de l'origine est également testé en vue de référence. Trois profils ont été créés : une candidate d'origine française en situation de handicap moteur, une candidate d'origine française sans handicap et une candidate qui signale une origine subsaharienne par la consonance de son nom et prénom. Nous avons testé 311 établissements culturels entre juin et juillet 2017. Notre étude met en évidence une discrimination à l'égard de la candidate en situation de handicap. Cette candidate a 16,69% de chance en moins d'obtenir une réponse positive par rapport à une candidate sans handicap. Ce taux varie considérablement suivant le type d'établissements testés. Il atteint 47,82% dans les établissements ne respectant pas les normes d'accessibilité aux personnes à mobilité réduite. En revanche, nous ne pouvons pas conclure à une discrimination en raison de l'origine (les écarts observés n'étant pas statistiquement significatifs).

Introduction

Depuis plusieurs décennies, le handicap occupe une place centrale dans le débat public et un intérêt particulier est accordé à l'inclusion des personnes en situation de handicap. La loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » renforce l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) qui a été mise en place par la loi du 10 juillet 1987⁸. Elle impose aux employeurs privés et publics d'au moins 20 salariés un taux de 6% de travailleurs en situation de handicap, assorti de pénalités qui alimentent le Fonds d'insertion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique (Fiphfp) et dans le secteur privé l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).

En France, 2,7 millions de personnes en âge de travailler sont bénéficiaires d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie (Insee, 2015) et donc éligibles à l'OETH. Malgré cette obligation, la part dans l'emploi des travailleurs handicapés reste assez faible et est en deçà de 6%. Il est de 3,4% dans le secteur privé et de 5,2% dans le secteur public. Les personnes en situation de handicap sont confrontées à beaucoup de difficultés sur le marché du travail : taux de chômage de 19% (Dares, 2017) qui correspond au double du taux de chômage de l'ensemble de la population, préjugés sur leur productivité (Rohmer et Louvet, 2006), faible niveau de diplôme (Mitra, 2014). Le sous-emploi des personnes en situation de handicap peut s'expliquer en partie par les réticences des employeurs, qui peuvent se traduire par une discrimination. Sur l'ensemble des saisines reçues par le Défenseur des Droits⁹, en 2017, pour des cas de discriminations,

⁸ Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

⁹ Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante. Créée en 2011 et inscrite dans la Constitution, elle s'est vu confier deux missions : défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés ; permettre l'égalité de tous et toutes dans l'accès aux droits.

le critère du handicap est le premier évoqué par les plaignants avec 22%¹⁰. Dans le seul domaine de l'emploi, le handicap représente 9% des saisines. La discrimination consiste en un traitement différent réservé à deux individus de groupes démographiques distincts ayant des productivités « parfaitement identiques » (Heckman 1998). Elle repose ainsi sur un traitement inégalitaire des individus, sans justification. Au regard de la loi française, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap, etc.) et relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...).

Peu de travaux s'intéresse à l'évaluation de discrimination à l'embauche en raison du handicap sur le marché du travail français. A notre connaissance, l'étude de Ravaud *et al.* (1992) est la seule qui s'est intéressée à ce sujet et a montré qu'il y avait une discrimination à l'égard des candidats en situation de handicap. Les nombreuses études qui se sont intéressées à l'évaluation de la discrimination à l'embauche en France portent sur d'autres critères de discriminations notamment le sexe (Petit 2004, Duguet et Petit 2005), l'origine ethnique (Berson 2011), l'âge (Challe *et al.* 2015), le lieu de résidence (L'Horty *et al.* 2011). Le handicap reste ainsi un champ très peu couvert qui nécessiterait une exploration. L'évaluation de la discrimination en raison du handicap devient alors indispensable afin de pouvoir améliorer les politiques publiques existantes et aboutir à une meilleure insertion professionnelle de cette population.

L'objectif de cette étude est d'évaluer la discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap moteur dans l'accès à l'emploi en France, à travers un test par correspondance, qui consiste ici en un test d'accès à l'information. Cette procédure a été utilisée par L'Horty (2016) pour évaluer les discriminations en raison de l'origine et du lieu de résidence dans

¹⁰ Rapport d'activité Défenseurs des Droits, 2017.

l'accès à l'emploi public. Elle consiste à envoyer des courriels de demande d'information sur les procédures de recrutement au sein des établissements à tester. Nous tenterons de mettre en évidence les différences entre deux candidats dont la seule différence serait le critère à tester, en l'occurrence ici le handicap.

Nous testons des établissements culturels en comparant des établissements du ministère de la Culture à des établissements qui relèvent des collectivités territoriales et du secteur privé. Nous avons choisi de tester le métier d'agent d'accueil car le handicap de la personne ne devrait pas affecter sa productivité. L'agent d'accueil est au contact direct du public. Derrière son bureau ou son standard téléphonique, il accueille, renseigne et oriente des personnes. Il peut réaliser la gestion du courrier (collecte, distribution, ...), des tâches administratives simples (classement, saisie informatique, saisie de courriers préétablis ...). C'est un métier qui s'exerce au sein d'entreprises privées ou publiques, de collectivités territoriales ou des services de l'Etat en relation avec différents services et en contact avec le public.

À titre de référence, nous testons le critère de l'origine qui est celui le plus étudié dans la littérature en ajoutant un candidat originaire d'Afrique subsaharienne. Ce critère en plus nous permettra de situer le degré d'une potentielle discrimination en raison du handicap.

Dans une première section, nous exposons un survol de littérature sur le handicap, nous présentons ensuite le protocole expérimental dans une deuxième section, puis les résultats et une discussion dans la dernière section.

1. Handicap et discrimination : un survol de littérature

Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), l'expression "personne handicapée" désigne toute « personne dont les perspectives de trouver et de conserver un emploi convenable, d'y retourner, ainsi que de progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique, sensoriel, intellectuel ou mental dûment reconnu ». Les personnes vivant avec un handicap rencontrent beaucoup de difficultés et dans plusieurs domaines. Dans le domaine de l'emploi, ces difficultés se traduisent par une faible insertion avec un taux d'emploi plus faible et un taux de chômage très élevé.

Les études sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap se heurtent à une difficulté de généralisation car le champ du handicap n'est pas le même d'une étude à l'autre (Triomphe, 2006). La littérature sur la discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap sur le marché du travail français est essentiellement qualitative. Les personnes en situation de handicap sont jugées moins compétentes et à profil équivalent, elles font l'objet d'attitudes plus négatives que les personnes présentées sans handicap (Rohmer & Louvet 2011). À travers une enquête basée sur l'analyse des jugements des individus relativement au handicap et à l'accès à l'emploi, Le Clainche et Demuijnck, (2006) ont étudié l'existence d'une discrimination potentielle des personnes handicapées sur le marché du travail. Ils ont conclu qu'une part non négligeable des individus interrogés préfèrent que les personnes handicapées travaillent dans des lieux réservés plutôt qu'en milieu ordinaire d'une part et que les personnes atteintes de « handicap psychique » sont particulièrement discriminées d'autre part. Cette discrimination peut provenir de deux sources distinctes : le refus de tenir compte de la spécificité de la personne en situation de handicap et les préjugés dont elles sont victimes. Les travailleurs

en situation de handicap subissent également une discrimination salariale sur le marché du travail (OCDE, 2010).

Sur le plan théorique, deux fondements peuvent expliquer la discrimination : les préférences discriminatoires (Becker, 1957) et la discrimination statistique (Arrow, 1972 et Phelps, 1972). Les personnes en situation de handicap seraient alors discriminées car les employeurs préféreraient embaucher une personne « valide » ou à cause d'une information imparfaite ou de préjugés sur leur productivité.

Sur le marché du travail français, Ravaud *et al.* (1992) ont étudié la discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap dans leur recherche d'emploi. Ils ont envoyé des candidatures spontanées à 2228 entreprises avec la mention ou non d'une déficience motrice ainsi que la mention d'un niveau de qualification élevé ou faible. Pour chaque niveau de qualification, deux profils sont créés : un profil qui mentionne une paraplégie, avec un fauteuil roulant et un autre profil qui ne mentionne pas de déficience. Leurs résultats montrent que les candidats en situation de handicap ont reçu le même taux de réponses que les candidats sans handicap (environ 45%). Cependant, ils ont moins de chance d'obtenir une réponse positive. Les auteurs ont considéré comme réponses positives tout retour de la part de l'employeur qui proposait un entretien d'embauche. Le refus, la mise en attente de la candidature ainsi que l'absence de réponse sont considérés comme réponses négatives. La discrimination est plus élevée pour les emplois de faible qualification. Pour un niveau de qualification faible, les candidats en situation de handicap ont 3,2 fois de chances en moins alors qu'ils ont 1,78 fois de chance en moins pour un niveau de qualification élevé. Cette étude a également montré que les chances d'obtenir une réponse augmente avec la taille de l'entreprise.

A l'international, de nombreuses études ont évalué la discrimination liée au handicap. Elles ont toutes concluent à une discrimination à l'égard de la personne en situation de handicap

dans l'accès à l'emploi. Aux États-Unis, Ameri et al. (2017) ont montré, à travers un *testing*, que les candidats avec handicap ont 26% de chance en moins d'obtenir une réponse positive comparés au candidat sans handicap. Ils ont envoyé des candidatures fictives en réponses à 6016 offres d'emploi de comptables pour lesquels les incapacités des candidats ne devraient pas affecter la productivité. Trois candidatures fictives ont été créées dont deux avec handicap : un candidat avec une lésion de la moelle épinière (handicap moteur), un candidat souffrant du syndrome d'Asperger (handicap mental) et un candidat sans handicap. L'écart de 26% ne varie pas en fonction du type de handicap et est concentré parmi les candidats expérimentés et les petites entreprises privées qui ne sont pas couvertes par l'*American with Disabilities Act (ADA)*, politique d'obligation d'emploi des personnes handicapées aux États-Unis.

De la même manière, Bellemare *et al.* (2017) ont montré que les travailleurs en situation de handicap physique étaient discriminés dans l'accès à l'emploi privé dans deux villes canadiennes (Québec et Montréal). Les auteurs ont envoyé des candidatures fictives en réponses à 1477 offres d'emplois de secrétaires, réceptionnistes, comptables et programmeurs. Deux candidats fictifs ont été créés, l'un signalant un handicap physique et un autre sans handicap. Les taux de réponses sont respectivement de 15% et 31%. Le candidat à mobilité réduite aurait environ deux fois moins de chance que le candidat sans handicap. Les auteurs ont également analysé l'impact d'aménagements convenables des entreprises sur la réponse obtenue et ne trouvent pas d'impact significatif.

Baert (2016) a étudié l'effet de l'existence d'une subvention salariale, accordée par l'agence publique pour l'emploi de Flandre (Belgique) pour favoriser l'emploi des personnes handicapées, sur leur chance d'accéder à l'emploi. À travers une expérience de terrain, il a montré que la probabilité qu'un candidat handicapé reçoive une réponse positive à une demande d'emploi n'est pas influencée par l'existence d'une subvention salariale.

Deux candidatures fictives, identiques à l'exception d'une invalidité (cécité, surdité, autisme), ont été envoyées à 768 postes vacants sur le marché du travail flamand. Lorsqu'ils mentionnent leur droit à une subvention salariale, les candidats handicapés ont 49% de chance en moins de recevoir une réponse positive par rapport aux candidats non handicapés. Lorsqu'ils ne mentionnent pas leur droit à la subvention, ils ont 47% de chance en moins de recevoir une réponse positive. La différence entre les deux statistiques n'est pas statistiquement significative. Les candidats en situation de handicap sont donc discriminés à l'embauche et l'existence d'une subvention salariale n'a pas d'impact significatif.

2. Protocole et collecte des données

Dans cette étude, nous évaluons la discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap dans le métier d'agent d'accueil. Le choix s'est porté sur ce métier car la productivité du travailleur ne devrait pas être affectée par son handicap. C'est un métier présent à la fois dans la fonction publique (métier de catégorie C) et dans le secteur privé. Le critère de l'origine ethnique est également testé. Nous testons des établissements culturels publics et privés, plus particulièrement des musées, répartis sur toute la France. Le choix du métier d'agent d'accueil se justifie dans la mesure où, sur des données 2016 du ministère de la Culture, c'est celui pour lequel il y a eu le plus de recrutements.

Les données utilisées sont expérimentales, elles ont été construites par la méthode du Test de correspondance. D'un point de vue empirique, il est difficile d'identifier, au sein des écarts observés sur le marché du travail, ce qui résulte à proprement parler de comportements discriminatoires. La méthode du test de correspondance reste celle qui offre la quantification la plus rigoureuse de la discrimination effective dans la mesure où les autres paramètres pouvant affecter l'embauche sont maintenus constants. Par ailleurs, les

données collectées par cette méthode permettent d'éliminer tout biais de sélection et d'hétérogénéité inobservée.

Nous avons ainsi construit trois candidats fictifs similaires en tous points sauf sur les critères que l'on souhaite tester (handicap et origine). La procédure consiste en l'envoi d'emails de demande d'information sur les possibilités de recrutement pour un poste d'agent d'accueil à l'ensemble des établissements de notre échantillon. Comme nous testons un type d'établissements bien précis, nous avons opté pour le test d'accès à l'information afin de couvrir un nombre plus large d'établissements avec des candidatures spontanées.

2.1. Caractéristiques des candidats

Comme nous ne testons pas le critère du sexe, nous avons choisi des candidats de même sexe. Le sexe féminin a été choisie. Ce choix peut aussi être justifié par le fait que le métier d'agent d'accueil soit à dominante féminine avec un taux de féminisation de 74% dans la fonction publique et de 76% dans le secteur privé (Insee, 2017).

Nous avons trois candidates fictives et toutes de nationalité française. Cette restriction est importante car la possession ou non de la nationalité française a un effet différencié sur la participation à l'emploi de deux individus ayant la même origine ethnique (Fougère et Safi 2005). Les trois candidates se différencient par la présence d'un handicap moteur, et par l'origine supposée ou réelle. L'origine est signalée à travers la consonance de leurs nom et prénom. Les prénoms des deux candidates d'origine française ont été choisis de façon à signaler la même appartenance générationnelle. Et comme les prénoms africains ne peuvent pas signaler au recruteur cette appartenance générationnelle, nous avons décidé d'intégrer

dans le courriel de la candidate d'origine africaine sa date de naissance ainsi que son lieu de naissance, de façon à rejoindre la même génération que les candidates d'origine française et de signaler sa nationalité française. Le handicap est signalé par la possession de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

Nous avons choisi un handicap moteur, qui peut nécessiter des aménagements spécifiques mais n'affecte en rien la productivité. La candidate en situation de handicap précise dans son courriel qu'elle a obtenu la RQTH et qu'elle est en fauteuil roulant. Le choix de cette déficience particulière peut aussi être justifié par le fait que « la représentation sociale du handicap repose sur l'image du fauteuil roulant » (Rohmer & Louvet 2006).

Le tableau 1 résume les caractéristiques des différentes candidates. La candidate de référence (Elodie Lambert) a un prénom et nom à consonance française et n'est pas en situation de handicap. La deuxième (Laura Dubois) a également un prénom et nom à consonance française mais est en situation de handicap. La dernière candidate (Aïssatou Diallo) a un prénom et nom à consonance subsaharienne et n'est pas en situation de handicap.

Tableau 1 : Caractéristiques individuelles des candidates

Candidats	Handicap	Origine
Élodie LAMBERT	Non	Française
Laura DUBOIS	Oui	Française
Aïssatou DIALLO	Non	Africaine

Lecture : Elodie Lambert est d'origine française sans handicap.

2.2. Les établissements testés

Les établissements testés sont essentiellement des musées et centres d'art relevant soit du ministère de la Culture (fonction publique d'État), soit des collectivités territoriales (fonction publique territoriale) ou du secteur privé. Les établissements ont été sélectionnés sur la liste des « musées de France »¹¹, de façon à obtenir un échantillon représentatif et couvrant l'ensemble du territoire français. Le choix de ce type d'établissements se justifie dans la mesure où, sur des données 2016 du ministère de la Culture, la majorité des recrutements d'agent d'accueil étaient concentrés dans des musées.

Le tableau 2 indique la taille, la composition ainsi que la localisation des établissements qui composent notre échantillon. La majorité des établissements testés (62%) relève de la fonction publique. Au sein de la fonction publique, nous avons distingué les établissements qui relèvent de la fonction publique d'Etat (FPE) et ceux qui relèvent de la fonction publique territoriale (FPT). La FPE représente 40,41% des établissements publics et la FPT 59,59%. La localisation a été scindée en deux catégories : une localisation dans la région Ile-de-France et une localisation en dehors de cette région. La répartition respective des établissements est la suivante : 46,3% se situent en Ile-de-France et 53,7% hors Ile-de-France.

¹¹ L'appellation « Musée de France » a été instaurée par la loi du 4 janvier 2002 relative aux musées de France. Cette appellation peut être accordée aux musées appartenant à l'État, à une autre personne morale de droit public ou à une personne de droit privé à but non lucratif.

Tableau 2 : Taille, composition et localisation de l'échantillon

	Ensemble		Localisés en IDF		Localisés Hors IDF	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble	311	100	144	46,3	167	53,7
Fonction publique	193	62,06	102	70,83	91	54,49
Dont :						
- FPE	78	40,41	60	58,82	18	19,78
- FPT	115	59,59	42	41,18	73	80,22
Secteur privé	118	37,94	42	29,17	76	45,51

FPE : Fonction publique d'État, FPT : Fonction publique territoriale

Lecture : Au total 311 établissements ont été testés. 62% sont de la fonction publique et 38% sont du secteur privé. Pour les établissements publics, 40,41% d'entre eux relèvent de la FPE et 59,59% relèvent de la FPT. 144 établissements se trouvent en Ile-de-France et 167 hors Ile-de-France. Parmi les établissements localisés en IDF, les établissements publics représentent 70,83% et les établissements privés 29,17%.

2.3. Envoi des courriels

Nous avons envoyé à chaque établissement testé trois courriels de demande d'information aux noms des différentes candidates fictives. Les courriels ont été envoyés entre juin et juillet 2017. L'ordre d'envoi a été permuté régulièrement afin qu'il ne puisse pas avoir d'effet sur les réponses obtenues. Au total, 311 établissements ont été testés, ce qui correspond à l'envoi de 933 courriels de demande d'information (311*3).

Contenu des courriels envoyés :

Candidate d'origine française sans handicap

Bonjour,

Je vous écris pour vous demander des renseignements sur les opportunités d'emploi dans votre établissement. Je voudrais candidater pour un emploi d'agent d'accueil. Pouvez-vous me renseigner sur les démarches à suivre ?

En vous remerciant par avance.

Bien cordialement,

Élodie LAMBERT

Candidate d'origine française en situation de handicap

Bonjour,

Je suis très intéressée par le métier d'agent d'accueil et je voudrais des informations sur les possibilités de travailler dans votre structure. Je vous précise que j'ai la reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et que je suis en fauteuil roulant.

Pourriez-vous m'indiquer la procédure à suivre pour candidater ?

Je vous remercie de votre attention à ma demande.

Très cordialement.

Laura DUBOIS

Candidate d'origine africaine

Bonjour,

Je souhaiterais avoir des renseignements pour un poste d'agent d'accueil pour pouvoir vous envoyer ma candidature. A qui puis-je adresser ma candidature ?

Je vous remercie par avance pour votre réponse.

Cordialement

Aïssatou DIALLO (née le 12/12/1991 à Paris)

3. Résultats de l'étude

Pour mesurer la discrimination, nous traitons les réponses reçues par chaque candidate suite à l'envoi de courriels de demande d'information. Nous avons considéré toutes les réponses reçues jusqu'à quatre semaines après l'envoi des derniers courriels afin de pouvoir collecter toutes les réponses reçues. Au-delà de trois semaines, nous n'avions presque plus de réponses. Nous avons également considéré deux types de réponses : une réponse positive et une réponse négative. Comme réponse positive, nous avons toutes les réponses faites à une candidate en donnant les coordonnées d'un contact pour suivre la

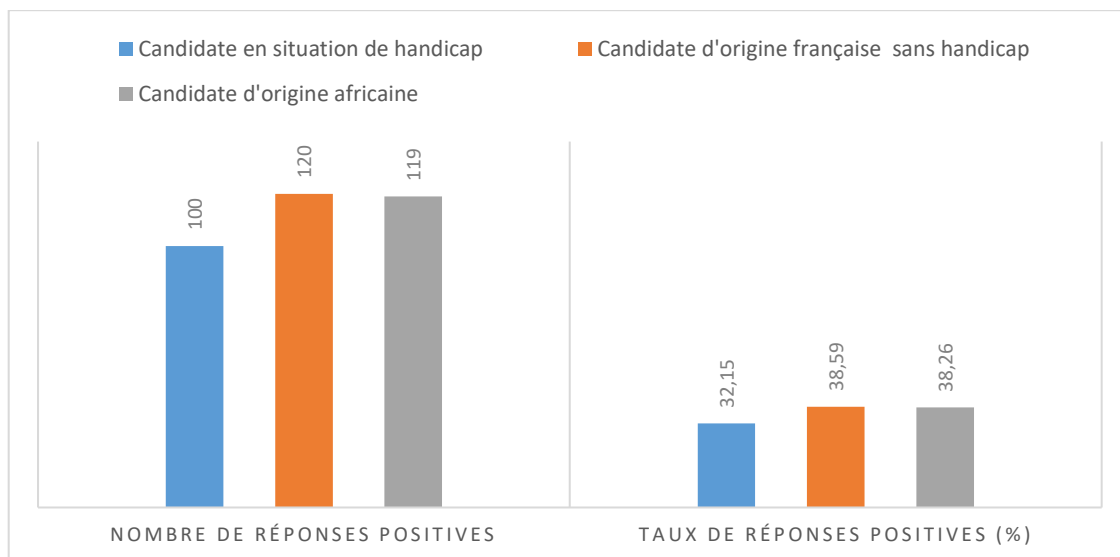
procédure de recrutement, ou lui demandant d'envoyer un CV, une lettre de motivation...

Comme réponse négative, nous considérons toute réponse explicitement négative et l'absence de réponse.

3.1. Taux bruts de succès

Sur l'ensemble des établissements, la candidate d'origine française sans handicap (de référence) a un taux de succès brut de 38,59% ; la candidate en situation de handicap 32,15% et la candidate d'origine africaine 38,26%. La différence entre la candidate de référence et la candidate handicapée est de 6,44 points de pourcentage, ce qui correspond en terme relatif à 16,69% de chance en moins. La candidate d'origine africaine a 0,33 points de pourcentage en moins que la candidate de référence. Cette différence correspond en termes relatif à 0,85% de chance en moins. L'écart entre ces deux candidates est sensiblement nul.

Graphique 1 : Réponses positives par candidates



Lecture : La candidate en situation de handicap a obtenu 100 réponses positives, ce qui correspond à un taux de 32,15%.

Dans le tableau 3, nous présentons la sélectivité des réponses positives. Sur l'ensemble des 311 établissements testés, 160 (51,45%) n'ont donné aucune réponse positive et 151 (48,55%) ont donné au moins une réponse positive. Le taux de réponse positive est plus important dans la fonction publique que dans le secteur privé.

Parmi les établissements qui ont donné au moins une réponse positive, la majorité (46,36%) a contacté l'ensemble des trois candidates. Il y a toutefois une sélectivité des établissements envers les différentes candidates car 21,85% n'ont contacté qu'une seule candidate et 31,79% deux candidates. Cette sélectivité est plus fréquente dans le secteur privé que dans la fonction publique.

Tableau 3 : Répartition du nombre de réponses positives (sélectivité)

	Ensemble		Fonction Publique		Secteur privé	
	N	%	N	%	N	%
Aucune	160	51,45	78	40,41	82	69,49
Au moins 1	151	48,55	115	59,59	36	30,51
Total	311	100	193	100	118	100
Nombre de candidates contactées en cas de réponse positive à au moins 1						
1	33	21,85	26	22,60	7	19,44
2	48	31,79	33	28,70	15	41,67
3	70	46,36	56	48,70	14	38,89
Total	151	100	115	100	36	100

Lecture : Sur les 311 établissements testés, 160 n'ont donné aucune réponse non négative et 151 ont donné au moins une réponse non négative. 60,5% des établissements publics ont donné au moins une réponse non négative.

Les tableaux 4 suivants donnent les taux bruts de succès par candidate mais également le nombre de fois que chaque candidate a été contactée selon que l'établissement ait répondu à une candidate, deux candidates ou à au moins une candidate. Le tableau A relate la répartition sur l'ensemble de l'échantillon tandis que les tableaux B et C respectivement sur la fonction publique et le secteur privé.

Les taux bruts de succès sont nettement plus élevés dans la fonction publique que dans le secteur privé ; 40,41% (tableau 4.B) pour la candidate en situation de handicap dans la fonction publique contre 18,64% (tableau 4.C) dans le secteur privé.

La candidate en situation de handicap a un taux de réponses inférieur à celui de la candidate de référence. La candidate d'origine africaine, quant à elle, a presque le même taux de réponse que la candidate de référence. Nous notons également une sélectivité entre les candidates. La candidate d'origine française sans handicap (de référence) et la candidate d'origine africaine sont plus contactées que la candidate en situation de handicap dans les cas où les établissements n'ont pas répondu à toutes les candidates à la fois. Par exemple sur les 33 cas où les établissements n'ont contacté qu'une seule candidate, la candidate de référence a été contactée 15 fois, la candidate d'origine africaine 11 fois et la candidate en situation de handicap que 7 fois (tableau 4.A).

Tableau 4 : Ventilation des réponses positives obtenues par chacune des candidates fictives, selon le nombre de réponses positives envoyées par l'établissement

A. Ensemble

	Taux de réponses positives		Taux de réponses positives conditionnel au nombre total de réponses positives					
			1		2		Au moins 1	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Candidate en situation de handicap	100	32,15	7	21,21	23	47,92	100	66,23
Candidate d'origine française sans handicap	120	38,59	11	33,33	39	81,25	120	79,47
Candidate d'origine africaine	119	38,26	15	45,46	34	70,83	119	78,81
Nombre d'établissements	311		33		48		151	

Lecture : Sur l'ensemble, la candidate handicapée a obtenu 32,15% de réponses positives. Sur les 33 cas où les établissements n'ont contacté qu'une seule candidate, elle a été contactée 7 fois. 151 établissements ont contacté au moins une candidate, la candidate en situation de handicap a reçu 100 réponses sur ces 151, ce qui représente 66,23%, la candidate de référence 120 correspondant à 79,47%.

B. Fonction Publique

	Taux de réponses positives		Taux de réponses positives conditionnel au nombre total de réponses positives					
			1		2		Au moins 1	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Candidate en situation de handicap	78	40,41	6	23,08	16	48,48	78	67,83
Candidate d'origine française sans handicap	91	47,15	8	30,77	27	81,81	91	79,13
Candidate d'origine africaine	91	47,15	12	46,15	23	69,70	91	79,13
Nombre d'établissements	193		26		33		115	

Lecture : Sur les 193 établissements de la fonction publique, le taux de réponses positives est de 40,41% pour la candidate en situation de handicap.

Dans la fonction publique, la candidate de référence et la candidate d'origine africaine ont le même taux de succès brut : 47,15% et la candidate en situation de handicap 40,41%. La différence entre la candidate de référence et la candidate en situation de handicap est de 6,74 points de pourcentage, ce qui correspond en terme relatif à 14,29% de chance en moins. Nous avons également calculé les taux de succès bruts par versant de la fonction publique (Tableau A1 en annexe). Ces taux sont plus élevés dans la fonction publique Territoriale que dans la fonction publique d'État.

C. Secteur privé

	Taux de réponses positives		Taux de réponses positives conditionnel au nombre total de réponses positives					
			1		2		Au moins 1	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Candidate en situation de handicap	22	18,64	1	14,28	7	46,67	22	61,11
Candidate d'origine française sans handicap	29	24,58	3	42,86	12	80	29	80,56
Candidate d'origine africaine	28	23,72	3	42,86	11	73,33	28	77,78
Nombre d'établissements	118		7		15		36	

Lecture : Sur les 118 établissements testés du secteur privés, 22 ont donné une réponse positive à la candidate en situation de handicap. Sur les cas où les établissements n'ont contacté qu'une seule candidate, elle en totalise 1.

Dans le secteur privé, la candidate de référence a un taux de succès brut de 24,58% ; la candidate handicapée 18,64% et la candidate d'origine africaine 23,72%. La différence entre la candidate de référence et la candidate handicapée est de 5,94 points de pourcentage, ce qui correspond en terme relatif à 24,17% de chance en moins. La différence entre la candidate de référence et la candidate d'origine africaine est de 0,86 points de pourcentage, soit 3,5% de chance en moins en terme relatif.

3.2. Les écarts de réponses positives entre les candidates

Les différences de réponses pouvant être assimilées à la discrimination sont calculées sur la base des réponses obtenues par nos différentes candidates.

Le tableau 5 ci-après traduit les écarts de réponses positives entre la candidate d'origine française sans handicap (candidate de référence) et les autres candidates. Sur l'ensemble, le taux de réponses positives de la candidate en situation de handicap est inférieur de 6,44 points de pourcentage à celui de la candidate de référence. Cet écart étant statistiquement significatif, la candidate en situation de handicap est alors discriminée par rapport à la candidate de référence. La candidate d'origine africaine enregistre un taux de réponses positives inférieur à celui de la candidate de référence de 0,32 point de pourcentage. Ce taux n'étant pas statistiquement significatif, il ne nous permet pas de conclure à une discrimination. Il n'y aurait pas de discrimination en raison de l'origine pour ce type de métier dans les établissements testés.

Suivant le secteur, les écarts sont statistiquement significatifs entre la candidate d'origine française sans handicap (de référence) et la candidate en situation de handicap. Ces écarts

sont de 6,74 et 5,94 points de pourcentage respectivement dans la fonction publique et dans le secteur privé. En termes relatifs, les écarts sont respectivement de 14,29% et 24,17%.

Au sein de la Fonction Publique, les résultats montrent que dans la fonction publique d'État (Ministère de la Culture), la candidate en situation de handicap et la candidate d'origine africaine ont moins de chance d'obtenir une réponse positive par rapport à la candidate française sans handicap, cependant ces écarts ne sont pas statistiquement significatifs, nous ne pouvons pas alors conclure à une discrimination au sein de ce versant de la fonction publique. Ces résultats sont similaires à ceux de Petit et al. (2020) qui n'avaient pas mis en évidence l'existence des discriminations spécifiques à la Fonction Publique d'État en raison de l'origine et de la réputation du lieu de résidence.

Dans la fonction publique Territoriale, la candidate en situation de handicap a 6,96 points de pourcentage de chance en moins de succès par rapport à la candidate de référence et ce résultat est statistiquement significatif au seuil de 10%. Cet écart correspond en termes relatif à 13,78%. Cette candidate en situation de handicap subit alors une discrimination dans les établissements culturels territoriaux. La FPT est donc plus discriminante que la FPE à l'égard de la candidate en situation de handicap.

Les écarts calculés en fonction de la localisation montrent également une discrimination à l'égard de la candidate en situation de handicap. Sur l'ensemble des établissements testés, cet écart par rapport à la candidate française sans handicap est de 6,25 points de pourcentage en moins en région Ile-de-France et 6,59 points de pourcentage en moins en dehors de la région Ile-de-France. Ces deux écarts sont statistiquement significatifs aux seuils de 10% et de 5% respectivement. La candidate en situation de handicap est alors discriminée dans la région Ile-de-France et en dehors de cette région également.

Suivant le secteur combiné à la localisation, les écarts sont significatifs pour les établissements publics localisés en Ile-de-France et pour les établissements privés localisés

hors de la région Ile-de-France. Donc, dans la région Ile-de-France, les établissements publics sont plus discriminants et en dehors de la région Ile-de-France, les établissements privés sont plus discriminants.

En somme, la candidate en situation de handicap a moins de chance de succès par rapport à la candidate de référence sur l'ensemble des secteurs. Cependant, elle a moins de chance de succès dans le secteur privé que dans la fonction publique. Le secteur privé est plus discriminant à l'égard de la candidate en situation de handicap, en termes relatif.

Par contre, il n'y a pas d'écart significatif entre la candidate de référence et la candidate d'origine africaine. Nous ne pouvons alors conclure à une discrimination selon l'origine.

Tableau 5 : Écarts de réponses positives entre les candidates

(Candidate d'origine française sans handicap en référence) (en %)

	Candidate en situation de handicap	Candidate d'origine africaine
Ensemble	- 6,44*** (2,3)	-0,32 (2,5)
Secteur		
Fonction Publique	-6,74** (3,1)	0 (3,1)
- Dont FPE	-6,41 (4,5)	-1,28 (4,9)
- Dont FPT	-6,96* (4,2)	0,87 (4)
Secteur privé	-5,94* (3,2)	-0,85 (3)
Localisation		
Ile de France	-6,25* (3,3)	-2,08 (3,5)
Hors Ile de France	-6,59** (3,2)	1,2 (2,9)
Secteur x Localisation		
Fonction Publique x Ile de France	-7,84** (3,8)	-1,96 (4,1)
Fonction Publique x hors Ile de France	-5,49 (4,9)	2,2 (4,6)
Secteur privé x Ile de France	-2,38 (6,2)	-2,38 (6,2)
Secteur privé x Hors Ile de France	-7,89** (3,6)	0 (3,2)

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

Lecture : Sur l'ensemble des 311 établissements testés, la candidate en situation de handicap a un taux de réponses positives inférieur de 6,44 points de pourcentage à celui de la candidate d'origine française non handicapée. Cet écart est statistiquement significatif au seuil de 1%.

Les écarts-types et les intervalles de confiance ont été calculés par la méthode du bootstrap réalisée sur 10 000 tirages

3.3. Les effets de l'accessibilité des établissements

Les résultats présentés précédemment ont mis en évidence des écarts de réponses positives (comportements discriminatoires) entre la candidate de référence et la candidate

en situation de handicap. Dans cette partie, nous tenterons d'analyser les déterminants de cette discrimination suivant certaines caractéristiques des établissements testés.

Nous étudions l'effet d'une caractéristique particulière des établissements : leur accessibilité. La méthode du test de correspondance stipule que tout écart observé entre les différents candidats est assimilé à de la discrimination. Cependant, dans notre étude portant sur le handicap, même si nous avons neutralisé tous les biais pouvant intervenir du côté des candidates, un aspect essentiel sur les caractéristiques des établissements pourrait influencer la décision du recruteur : leur accessibilité. Le fait qu'un établissement ne soit pas accessible pour une personne à mobilité réduite pourrait influencer la décision du recruteur.

La loi française oblige aux établissements recevant du public (ERP) à respecter les normes d'accessibilité pour les personnes handicapées. Les normes d'accessibilité doivent permettre aux personnes handicapées de circuler avec la plus grande autonomie possible, d'accéder aux locaux et équipements, d'utiliser les équipements et prestations, de se repérer et de communiquer. Cependant des dérogations peuvent être accordées dans le cas d'une impossibilité technique, de contraintes liées à la conservation du patrimoine, de disproportion manifeste entre les améliorations apportées par la mise en accessibilité et leurs coûts¹².

De façon plus générale, les employeurs sont soumis à une obligation d'aménagement raisonnable à l'égard des travailleurs en situation de handicap. Selon l'article 2 de la Convention Internationale des Droits des Personnes Handicapées (CIDPH), «la discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable ».

¹² <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F32873>

Afin de comprendre les causes de l'écart à l'égard de la candidate en situation de handicap, et de voir s'il existe un éventuel lien entre l'accessibilité et la réponse du recruteur, nous avons mené une post-enquête sur les établissements testés afin de collecter des informations sur leur accessibilité. Nous avons téléphoné à chaque établissement testé. Au cours de cet appel, nous avons prétendu vouloir visiter l'établissement accompagné d'une personne en fauteuil roulant et aimerions donc savoir s'il est accessible. Ci-après le script de l'appel téléphonique.

Bonjour, je prépare une visite au sein de votre établissement et je souhaiterais savoir s'il est accessible aux personnes à mobilité réduite car je serai accompagné d'une personne en fauteuil roulant.

Nous avons considéré comme accessible tout établissement disposant d'aménagements pour des personnes à mobilité réduite sur l'ensemble de leurs locaux. De la même manière, un établissement est non accessible s'il ne permet pas d'accueillir une personne à mobilité réduite ou si l'accessibilité est partielle (ne couvrant pas l'ensemble des espaces de l'établissement).

Sur l'ensemble des établissements testés, 220 sont entièrement accessibles aux personnes à mobilité réduite et 81 sont non accessibles. Certains établissements n'ont pas pu être joints au moment de l'enquête et l'information sur l'accessibilité n'est pas renseignée sur leur site internet. Le tableau A3 (en annexe) présente les résultats détaillés de cette enquête en distinguant les établissements accessibles et ceux non accessibles.

Suite à cette enquête, nous avons calculé les écarts de réponses positives entre les candidates en fonction de cette variable « accessibilité » (tableau 6). Les écarts observés au sein des établissements accessibles aux personnes à mobilité réduite ne sont pas

statistiquement significatifs malgré un écart de 4,28 points de pourcentage en défaveur de la candidate en situation de handicap. Il n'y a donc pas de discrimination liée au handicap au sein des établissements accessibles.

Cependant, au sein des établissements non accessibles, nous constatons un écart de 16,92 points de pourcentage entre la candidate en situation de handicap et la candidate de référence. Cet écart est significatif au seuil de 5 %. La candidate de référence ayant obtenu 35,38 % de taux de succès brut au sein des établissements non accessibles et la candidate en situation de handicap 18,46 %, l'écart de 16,92 points de pourcentage correspond en termes relatif à 47,82 %. La candidate en situation de handicap a donc 47,82 % de chance en moins que la candidate sans handicap. La première est alors fortement discriminée dans les établissements non accessibles.

Les écarts observés entre la candidate de référence et la candidate d'origine africaine ne sont pas statistiquement significatifs.

Sachant que les établissements testés sont des Établissements Recevant du Public (ERP) soumis à une obligation d'accessibilité, nous pouvons ainsi dire que le non-respect des normes d'accessibilité renforce la discrimination fondée sur le handicap. Il est nécessaire de veiller au respect de cette obligation d'accessibilité afin de mieux lutter contre la discrimination dans l'accès à l'emploi à l'égard des personnes en situation de handicap, notamment à mobilité réduite.

Tableau 6 : Les écarts de réponses positives selon l'accessibilité

(Candidate d'origine française sans handicap en référence)

	Écarts (%)	Écart type (%)
Établissements accessibles		
Candidate en situation de handicap	-4,28	2,6
Candidate d'origine africaine	1,90	2,7
Établissements non accessibles		
Candidate en situation de handicap	-16,92**	6,6
Candidate d'origine africaine	-7,69	5,9

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

Lecture : Dans les établissements non accessibles, l'écart entre la candidate en situation de handicap et la candidate de référence est de 16,92 points de pourcentage.

3.4. Les déterminants de la probabilité d'obtenir une réponse positive

(Modèle Probit à effets aléatoires)

Les écarts exposés dans la section précédente découlent de statistiques descriptives sur les résultats obtenus. Dans cette section, nous vérifions ces résultats à travers un modèle économétrique. Nous pourrions ainsi conclure à l'existence ou non de comportement discriminatoire.

Nous estimons à travers un modèle Probit à effets aléatoires les déterminants de la probabilité d'obtenir une réponse positive. Nous analysons l'impact des caractéristiques individuelles des candidates et l'impact des caractéristiques propres des établissements sur la probabilité d'obtenir une réponse positive.

Nous étudions trois modèles. Le modèle (1) estime l'effet des caractéristiques individuelles des candidates, le modèle (2) les effets des caractéristiques des établissements en plus des caractéristiques des candidates et enfin dans le modèle (3) nous ajoutons des termes

d'interaction entre le handicap et certaines caractéristiques des établissements. Pour chaque modèle, nous effectuons deux estimations séparées : une première estimation (A) en considérant les absences de réponses comme réponse négative et une deuxième estimation (B) en ne se limitant qu'aux réponses reçues (les absences de réponses ne sont pas considérées).

Les caractéristiques individuelles des candidates sont le handicap et l'origine. Les caractéristiques des établissements sont : le secteur d'emploi (public ou privé), la localisation (Ile de France ou hors Ile de France), la taille (moins de 20 salariés et 20 salariés et plus), l'accessibilité, l'obtention ou non d'un label « Tourisme-Handicap ». Nous avons également ajouté la variable « ordre d'envoi » en guise de contrôle. Cette variable ne devrait pas avoir d'impact significatif car elle a été permutée entre les candidates.

Le label « Tourisme-Handicap »¹³ créé en 2001 est décerné par l'Association tourisme et handicaps (ATH) qui a pour objectif de sensibiliser les professionnels du tourisme et le grand public à l'accueil des personnes en situation de handicap dans les équipements de tourisme et de loisirs, et de mettre en œuvre et gérer des dispositifs permettant la promotion des politiques favorisant cet accueil. Ce label apporte une garantie d'un accueil efficace et adapté aux besoins indispensables des personnes handicapées. Il porte sur quatre principales déficiences : auditive, mentale, visuelle et motrice. Cependant, la labellisation peut ne porter que sur une partie de ces quatre déficiences. Un établissement peut être labellisé pour une déficience auditive et/ou mentale sans être labellisé pour les autres déficiences par exemple. Nous avons donc rajouté une seconde variable « Labellisé Handicap moteur » qui prend la valeur 1 lorsque la labellisation englobe une déficience

¹³ <http://www.tourisme-handicaps.org/les-labels/>

motrice et la valeur 0 sinon. Nous avons jugé intéressant de rajouter cette variable portant sur ce label car nous testons des établissements recevant du public (ERP) qui peuvent être concernés par cette labellisation.

Les résultats des deux premiers modèles (1) et (2) sont présentés dans le tableau 7 et ceux du modèle (3) dans le tableau 8. Les écarts-type sont clustérisés au niveau de l'offre d'emploi pour tenir compte de la non indépendance des réponses des recruteurs. Comme nous l'avons montré précédemment, il n'y a aucune significativité de l'origine africaine sur les réponses obtenues. Cependant, le handicap impacte négativement la réponse obtenue, il baisse la probabilité d'obtenir une réponse positive dans les différents modèles d'environ 6 points de pourcentage, lorsque l'on tient compte des absences de réponses. Si on élimine les non réponses, on constate que le handicap réduit considérablement les chances d'obtenir une réponse positive : les deux premiers modèles donnent respectivement 13,68 et 15,05 points de pourcentage en moins. Ces écarts sont statistiquement significatifs au seuil de 1 % et 5 %. Il y a effectivement des comportements discriminatoires à l'égard de la candidate en situation de handicap car le fait d'être handicapé baisserait les chances d'obtenir une réponse positive. En considérant les non réponses comme réponse négative, l'ampleur des comportements discriminatoires est sous-évaluée.

Parmi les caractéristiques de l'établissement, la non-accessibilité et la labellisation « Tourisme-Handicap » ont un effet négatif sur la probabilité d'obtenir une réponse positive. La non-accessibilité réduit de plus de 20 points de pourcentage et au seuil de 1% la probabilité d'obtenir une réponse positive. Les candidates ont donc moins de chances d'avoir une réponse positive dans les établissements non accessibles aux personnes à mobilité réduite.

Contre toute attente, l'obtention du label a aussi un impact négatif. Cela pourrait s'expliquer par le fait que ce label englobe plusieurs types de handicap et des établissements peuvent obtenir ce label sans forcément être labellisé pour un handicap moteur (déficience que nous testons dans cette étude). Pour confirmer cette hypothèse, nous avons distingué parmi les établissements labellisés, ceux ayant une labellisation portant sur le handicap moteur et ceux n'ayant pas une labellisation portant sur le handicap moteur. Et nous obtenons un impact positif de la labellisation handicap moteur sur les chances d'obtenir une réponse positive. La labellisation « handicap moteur » augmente la probabilité d'obtenir une réponse positive de plus de 36 points de pourcentage, donc les candidates ont plus de chance d'obtenir une réponse positive lorsque l'établissement est titulaire d'un label handicap moteur. Néanmoins des interrogations peuvent toujours être soulevées concernant l'effet négatif et assez important de la labellisation « Tourisme-Handicap ». Les établissements, une fois labellisés, continuent-ils à respecter les obligations du label ?

Nous obtenons également un impact de la taille de l'établissement sur la probabilité d'avoir une réponse positive. Nous avons réparti la taille des établissements en deux catégories. La première catégorie pour les établissements de moins de 20 salariés et la seconde pour les établissements de plus de 20 salariés. Nous avons choisi cette répartition afin de pouvoir comparer l'effet selon que l'établissement soit soumis ou non à l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Seuls les établissements de 20 salariés et plus sont soumis à cette obligation. Les résultats montrent que les candidates ont une probabilité plus élevée d'obtenir une réponse positive dans les établissements de plus de 20 salariés.

L'analyse par secteur montre que les candidates ont plus de chances d'obtenir une réponse positive dans les établissements du secteur public comparé au secteur privé. L'effet est significatif pour les établissements de la Fonction Publique Territoriale (FPT).

Tableau 7 : Probit à effets aléatoires (effets marginaux moyens)

	(1)		(2)	
	(A)	(B)	(A)	(B)
Caractéristiques candidates				
Handicap	-0,0592** (0,025)	-0,1368*** (0,034)	-0,0607** (0,025)	-0,1505*** (0,033)
Origine africaine	-0,0002 (0,024)	-0,0206 (0,032)	-0,0002 (0,024)	-0,0218 (0,035)
Caractéristiques établissements				
Non-Accessible (ref accessible)			-0,2339*** (0,054)	-0,2015*** (0,050)
Localisation (ref : hors Ile-de-France)				
- Ile-de-France			-0,0355 (0,051)	-0,0462 (0,054)
Label « Tourisme Handicap »			-0,3107** (0,146)	-0,2812* (0,146)
Labellisé Handicap Moteur			0,3557** (0,167)	0,3396** (0,167)
Taille : (ref : moins de 20 salariés)				
- Plus de 20 salariés			0,1413*** (0,051)	0,1883*** (0,054)
Secteur (ref : privé)				
- FPE			0,0357 (0,065)	0,0437 (0,063)
- FPT			0,2215*** (0,051)	0,1965*** (0,054)
Ordre d'envoi (ref: rang 1)				
- rang 2			-0,0120 (0,024)	0,0037 (0,032)
- rang 3			-0,0121 (0,024)	0,0375 (0,034)
Observations	816	400	816	400

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

(A) : prise en compte des absences de réponses comme réponses négatives

(B) : non prise en compte des absences de réponses

Les écarts-types, entre parenthèses, ont été clustérisés par l'offre d'emploi pour tenir compte de la non indépendance des réponses des recruteurs.

Lecture :

Dans le modèle (3), nous avons ajouté des termes d'interaction afin d'étudier de façon plus approfondie les comportements discriminatoires envers la candidate en situation de handicap. Nous avons réalisé des estimations séparées en introduisant l'interaction du handicap soit avec l'accessibilité de l'établissement, soit avec le secteur (privé ou public), soit avec la taille de l'établissement. Les effets marginaux moyens de ces estimations sont présentés dans le tableau 8.

Ces estimations confirment les résultats obtenus auparavant. On constate toujours un impact négatif du handicap quel que soit l'estimation (avec ou sans contrôle). La discrimination en raison du handicap est plus importante dans les établissements non accessibles. La probabilité d'obtenir une réponse positive est plus faible d'environ 28 points de pourcentage par rapport aux établissements accessibles. Lorsqu'on élimine les non réponses, cette probabilité est d'environ 43 points de pourcentage en moins. La non accessibilité des établissements renforce la discrimination.

Le secteur privé est plus discriminant envers la candidate en situation de handicap. Cette dernière a moins de chance d'obtenir une réponse positive dans ce secteur par rapport au secteur public.

La taille de l'établissement a également un effet sur la discrimination. Les établissements de moins de 20 salariés, non soumis à l'OETH, sont plus discriminants. La candidate en situation de handicap a une probabilité plus élevée d'obtenir une réponse positive dans les établissements de 20 salariés et plus.

Tableau 8 : Modèle probit à effets aléatoires avec termes d'interaction

	Modèle (3)			
	(A1)	(B1)	(A2)	(B2)
Accessibilité				
Handicap	-0,0588** (0,022)	-0,1336*** (0,032)	-0,0582** (0,023)	-0,1345*** (0,032)
Non-Accessible	-0,2582*** (0,048)	-0,3531*** (0,083)	-0,2540*** (0,040)	-0,3495*** (0,083)
Handicap x Non-Accessible	-0,2823*** (0,053)	-0,4351*** (0,099)	-0,2776*** (0,053)	-0,4276*** (0,101)
Secteur				
Handicap	-0,0588** (0,022)	-0,1397*** (0,032)	-0,0583** (0,022)	-0,1445*** (0,033)
Secteur privé	-0,2318*** (0,049)	-0,2626*** (0,070)	-0,2249*** (0,049)	-0,2524*** (0,069)
Handicap x Secteur privé	-0,2276*** (0,055)	-0,2288*** (0,089)	-0,2185*** (0,056)	-0,2292*** (0,091)
Taille établissement				
Handicap	-0,0588** (0,022)	-0,1347*** (0,032)	-0,0587** (0,023)	-0,1420*** (0,032)
Taille OETH	0,1844*** (0,050)	0,2516*** (0,061)	0,2019*** (0,050)	0,2742*** (0,060)
Handicap x Taille OETH	0,1616*** (0,056)	0,2067*** (0,080)	0,1769** (0,057)	0,2540** (0,081)
Contrôle	NON	NON	OUI	OUI
Observations	816	400	816	400

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

(A) : prise en compte des absences de réponses comme réponses négatives

(B) : non prise en compte des absences de réponses

Les écarts-types, entre parenthèses, ont été clusterisés par l'offre d'emploi pour tenir compte de la non indépendance des réponses des recruteurs. Le tableau présente les effets marginaux moyens.

Lecture : Dans les établissements non accessibles, la candidate en situation de handicap a une probabilité de recevoir une réponse positive de 28,23 pp plus faible que la candidate de référence, lorsqu'on prend en compte les absences de réponses.

4. Discussion

Les résultats obtenus montrent qu'il existe un comportement discriminatoire en raison du handicap. Contrairement à la majorité des études sur le handicap en France qui étudient cette discrimination à travers des enquêtes et donc évaluent le ressenti (Bouvier & Niel, 2010 ; Rohmer et Louvet, 2006), nous avons évalué la discrimination à travers une étude expérimentale selon la méthode du test par correspondance. Le handicap réduit

considérablement les chances d'obtenir une réponse positive, environ 17 % de chance en moins par rapport à la candidate de référence. Ces résultats rejoignent ceux des travaux réalisés en Belgique (Baert, 2016), aux Etats-Unis (Ameri *et al.*, 2017) et au Canada (Bellemare *et al.*, 2017).

Parmi les nombreux travaux réalisés avec cette méthode, la plupart se limite à la première estimation (les absences de réponse sont considérées comme réponse négative). Néanmoins, nous avons choisi dans cette étude de présenter une deuxième estimation en éliminant les non réponses car la non-réponse est différente d'un refus formel. Cette restriction nous a permis de fournir différents résultats et d'apporter une contribution supplémentaire par rapport à ce qui se fait habituellement dans la littérature sur la mesure des discriminations.

Suivant les deux estimations que nous avons effectuées, une première en considérant les non réponses comme négative, puis une deuxième en se limitant aux réponses obtenues (absence de réponses non prise en compte), les effets sont sous-évalués. Ces différences sont liées à la composition des deux échantillons. Les effets positifs de la taille de l'établissement pourraient être attribués à la politique de l'OETH. En effet, les établissements de 20 salariés et plus pourraient vouloir embaucher une personne en situation de handicap afin de remplir leur obligation de 6% de travailleurs handicapés dans leurs effectifs.

La discrimination que nous avons mesurée pourrait être due à une aversion des établissements (Becker, 1957) mais aussi à un manque d'information concernant la productivité ou des préjugés (Arrow, 1973). Malgré le fait que nous ayons choisi un type de handicap qui ne devrait pas affecter la productivité de la candidate pour le métier testé, certains recruteurs pourraient toujours penser que cette candidate sera moins productive.

En effet, la population handicapée est souvent jugée comme moins qualifiés (Schur *et al.* 2017).

Cependant, nos résultats montrent que les chances d'obtenir une réponse positive sont moins importantes au sein des établissements non accessibles aux personnes en fauteuil roulant. Le comportement discriminatoire pourrait alors être renforcé par la non-accessibilité. Nous pourrions ainsi penser, qu'avec le critère du handicap, un fondement non exposé dans la littérature pourrait expliquer cette discrimination : il s'agirait là d'une forme de discrimination liée aux infrastructures. Les établissements n'embaucheraient pas des personnes en situation de handicap, non pas par aversion, ni par discrimination statistique mais parce qu'ils ne sont pas en mesure d'accueillir ces personnes en raison de leur manque d'accessibilité. La discrimination serait alors liée à la structure de l'établissement.

Néanmoins, cette étude présente certaines limites. En effet, nous avons étudié une étape en amont de l'accès à l'emploi. Les résultats n'évaluent pas la véritable ampleur de la discrimination et estiment une discrimination potentielle (comportement discriminatoire). Ces résultats ne sont également pas représentatifs du marché du travail car ils fournissent une évaluation partielle (pour un métier donné : agent d'accueil), ponctuelle (pour une période donnée : juin à juillet 2017) et localisée de la discrimination (Heckman, 1998). Ces résultats ne sont donc pas généralisables mais fournissent néanmoins une information essentielle qui pourrait permettre d'orienter certains aspects des politiques de remédiation mises en place.

Conclusion

L'objectif de cette étude était de mesurer les discriminations à l'embauche en raison du handicap moteur dans le métier d'agent d'accueil, à la fois dans la fonction publique et dans le secteur privé. Nous avons testé des établissements culturels localisés sur toute la France, en envoyant, entre juin et juillet 2017, 933 courriels de demande d'information sur les possibilités de recrutement au sein de 311 établissements. Ces établissements culturels relèvent soit du ministère de la Culture (Fonction Publique d'État), soit des collectivités territoriales (Fonction Publique Territoriale), soit du secteur privé.

Malgré le fait que cette étude soit limitée à une seule étape du processus d'embauche et qu'elle soit localisée, ponctuelle et partielle, nous sommes parvenus à mettre en évidence d'importants écarts entre la candidate de référence et la candidate en situation de handicap. Les résultats ont montré l'existence d'une discrimination à l'égard des personnes en situation handicap (personne à mobilité réduite). Cette discrimination est plus élevée dans le secteur privé, dans les établissements de petite taille (moins de 20 salariés) et dans les établissements non accessibles aux personnes à mobilité réduite.

Les écarts de réponses positives entre la candidate d'origine française de référence et la candidate d'origine africaine ne sont pas statistiquement significatifs, nous ne pouvons pas conclure à une discrimination selon l'origine. Le critère du handicap est alors plus discriminant que celui de l'origine dans cette étude.

L'un des principaux messages de l'étude est de mettre en évidence la contribution des problèmes d'accessibilité des infrastructures comme la cause majeure des discriminations à l'encontre des personnes en fauteuil roulant. L'accessibilité reste un frein important quant à l'intégration des personnes en situation de handicap, notamment à mobilité réduite. La

discrimination liée au handicap n'est présente que dans les établissements non accessibles, les établissements qui respectent les normes d'accessibilité ne sont pas discriminants (les écarts observés ne sont pas significatifs). Le non-respect des normes d'accessibilité renforce alors la discrimination liée au handicap. Il semble, dès lors, essentiel de veiller à ce que tout établissement en assure l'accès aux personnes en situation de handicap, et ce quel que soit le type de handicap. La politique de l'obligation d'aménagement raisonnable mise en place avec la loi de février 2005 doit être suivie et appliquée par les établissements afin de favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Annexes chapitre 1

Annexe 1 : Taux de succès brut par versant de la Fonction Publique

	Taux de réponses positives (%)	Écart-type (%)
Fonction Publique État (Ministère de la Culture)		
Candidate sans handicap	42,31***	5,56
Candidate en situation de handicap	38,59***	5,43
Candidate d'origine africaine	41,03***	5,53
Fonction Publique Territoriale		
Candidate sans handicap	50,43***	4,52
Candidate en situation de handicap	43,48***	4,63
Candidate d'origine africaine	51,30***	4,64

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

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

Annexe 2 : Écarts de réponses positives par versant de la FP et selon la localisation

(Candidate d'origine française sans handicap en référence)

	IDF		Hors IDF	
	Écarts (%)	P-value	Écarts (%)	P-value
Fonction Publique État				
Candidate en situation de handicap	-6,67	0,195	-5,56	0,561
Candidate d'origine africaine	3,33	0,528	-16,67	0,159
Fonction Publique Territoriale				
Candidate en situation de handicap	-9,52*	0,092	-5,48	0,345
Candidate d'origine africaine	-9,5	0,149	6,85	0,159

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

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

Annexe 3 : Répartition des établissements selon leur accessibilité

	Accessibles		Non Accessibles		Inconnu ¹	
	N	%	N	%	N	%
Ensemble	220	70,74	81	26,05	10	3,21
Fonction Publique	145	65,91	45	55,56	3	30
dont FPE	69	47,59	8	17,78	1	33,33
dont FPT	76	52,41	37	82,22	2	66,67
Secteur Privé	75	34,09	36	44,44	7	70

1 : les établissements pour lesquels nous ne sommes pas parvenus à trouver des informations sur leur accessibilité.

Annexe 4 : Répartition en nombre des établissements labellisés

	Label "Tourisme Handicap"		Labellisés handicap moteur	
	oui	non	oui	non
Ensemble	38	273	26	285
Fonction publique	25	168	19	174
- dont FPE	10	68	6	72
- dont FPT	15	100	13	102
Secteur Privé	13	105	7	111

Lecture : 38 établissements sont labellisés « Tourisme handicap »

Chapitre 2 : Discrimination à l'égard des personnes handicapées et obligation d'adapter les postes de travail : Les leçons d'une expérience

Ce chapitre s'appuie sur un article co-écrit avec Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty et Pascale Petit qui a bénéficié du soutien de l'Union Nationale des Aveugles et Déficients Visuels (UNADEV). Nous remercions aussi les membres du comité de pilotage pour leurs remarques sur le projet et sur une première version de cette étude.

Résumé

Nous mesurons les discriminations dans l'accès à l'emploi pour des personnes en situation de déficience visuelle sévère et étudions leur lien avec deux politiques publiques visant à intégrer les personnes handicapées : l'obligation pour les entreprises d'adapter le poste de travail des travailleurs handicapés et l'incitation pour les entreprises à embaucher des personnes handicapées. Entre juin et octobre 2020, nous avons envoyé trois candidatures fictives en réponse à 549 offres d'emploi émanant d'établissements distincts, dont 306 pour des secrétaires-comptables et 243 pour des développeurs informatiques, soit un total de 1 647 candidatures. Nous montrons que, malgré un cadre légal répressif et un arsenal de dispositifs publics incitatifs, les déficients visuels font l'objet de fortes discriminations dans l'accès à l'emploi. Toutes situations confondues, l'écart brut moyen des taux de succès est d'un peu plus de trois points de pourcentage, ce qui correspond à une différence relative d'environ 13 % dans les chances d'être invité à un entretien d'embauche. Cet écart n'est significatif que dans les entreprises de moins de 20 salariés et lorsque le candidat bénéficie d'une reconnaissance administrative de travailleur handicapé. Ce résultat peut s'expliquer par un effet négatif de l'obligation faite aux entreprises d'adapter le poste de travail des personnes handicapées. Cependant, nos résultats suggèrent que cet effet négatif peut être compensé par une incitation monétaire à l'embauche de personnes handicapées.

Introduction

Les personnes handicapées ont des besoins spécifiques qui doivent être pris en compte pour faciliter leur intégration dans l'emploi. C'est pourquoi les entreprises sont généralement encouragées par l'État à adapter leurs postes de travail aux besoins de leurs employés handicapés. Dans certains pays, comme la France, c'est même une obligation pour les entreprises d'adapter le poste de travail des salariés reconnus handicapés. Ces adaptations peuvent permettre aux personnes handicapées d'avoir une productivité plus proche de celle des personnes non handicapées. Cependant, malgré l'augmentation potentielle de la productivité, ce type de politique peut avoir pour effet de réduire l'accès à l'emploi des personnes handicapées, en augmentant le coût pour un employeur d'embaucher une personne handicapée.

L'objectif de cette étude est de répondre à deux questions : dans quelle mesure la contrainte d'adaptation du poste de travail entraîne-t-elle une pénalité à l'emploi pour les personnes handicapées ? Si pénalité il y a, peut-elle être compensée par une incitation monétaire à embaucher une personne handicapée ? A notre connaissance, il n'existe pas d'étude évaluant l'effet sur l'emploi d'une obligation d'adaptation du poste de travail. En ce qui concerne l'incitation à l'embauche d'une personne handicapée, la littérature est moins rare mais les résultats sont mitigés. Les politiques en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés sont, pour la plupart, considérées comme inefficaces car contre-productives (Sargeant *et al* 2018 ; Barnay *et al* 2016), même si certaines études ont trouvé un léger effet positif sur l'emploi des travailleurs handicapés (Agovino *et al* 2018 ; Lalive *et al* 2013). On pourrait néanmoins s'attendre à ce que de telles politiques interagissent positivement avec l'obligation d'adapter le poste de travail.

Pour répondre à ces questions, nous utilisons la méthode du test par correspondance qui s'est progressivement imposée comme la technique de référence pour collecter des données dans le domaine des discriminations dans l'accès à l'emploi, comme en témoignent les survols de littérature et les méta-analyses publiés dans les années 2010 (Rooth, 2014 ; Zschirnt et Ruedin, 2016 ; Bertrand et Duflo, 2017; Quillian et al., 2017 ; Baert, 2018 ; Neumark, 2018). Or cette approche a encore très peu été mise en œuvre sur le critère du handicap (Ravaud, 1992 ; Ameri *et al.*, 2017 ; Bellemare et al., 2017). Nous avons choisi de tester un signal de handicap d'intensité intermédiaire : être malvoyant, avec une déficience sévère¹⁴, ce qui correspond à un signal de gravité moins intense que celui d'une cécité absolue. La déficience sévère est la situation modale parmi les personnes concernées par la déficience visuelle. En France, près de 1,7 million de personnes souffrent d'une déficience visuelle, dont 207 000 aveugles ou malvoyants " profonds " (absence de vision ou capacité limitée à distinguer une figure) ; 932 000 malvoyants " moyens ", avec un handicap visuel sévère (en vision de loin, ils ne peuvent pas distinguer un visage à 4 mètres ; en vision de près, la lecture est impossible) ; et un peu plus de 560 000 malvoyants " légers ", sans handicap visuel sévère déclaré en vision de loin ou de près.

Cette recherche est originale à trois égards. Premièrement, nous utilisons le cadre des politiques publiques françaises pour analyser l'effet de l'obligation de l'employeur d'adapter le poste de travail sur la discrimination à l'égard des personnes handicapées, en interaction avec une obligation légale pour certaines entreprises d'employer des travailleurs

¹⁴ L'Organisation Mondiale de la Santé distingue cinq stades de déficience visuelle : la cécité absolue correspond à l'absence de perception de la lumière ; la déficience presque totale, ou cécité sévère, est définie par une acuité visuelle inférieure à 1/50 (ou comptage des doigts à un mètre ou moins) avec perception conservée de la lumière, ou un champ visuel inférieur à 5 degrés ; la malvoyance profonde correspond à une acuité visuelle inférieure à 1/20 (comptage des doigts à moins de 3 mètres) et supérieure à 1/50 ou un champ visuel inférieur à 10 degrés mais supérieur à 5 degrés ; la malvoyance sévère, qui est celle retenue dans cette étude, correspond à une acuité visuelle inférieure à 1/10 et supérieure ou égale à 1/20 ; la malvoyance « moyenne » correspond à une acuité visuelle inférieure à 3/10 et supérieure ou égale à 1/10 avec un champ visuel d'au moins 20 degrés.

handicapés. En France, tout salarié ayant un handicap reconnu peut bénéficier d'une adaptation de son poste de travail. L'aménagement consiste à adapter l'éclairage du poste de travail et à utiliser des équipements spéciaux, tels que des logiciels d'agrandissement, la synthèse vocale des commentaires à l'écran, des claviers rétroéclairés avec des touches agrandies, des plages braille et des sièges d'appoint ou des bras articulés pour les écrans. Par ailleurs, une entreprise de plus de 20 salariés est légalement tenue d'employer des travailleurs handicapés (OETH) ayant une reconnaissance administrative du handicap (RQTH). La loi prévoit des sanctions financières pour les entreprises qui emploient moins de 6% de travailleurs handicapés. Pour les entreprises qui sont en dessous de ce seuil de 6 %, l'embauche d'un salarié reconnu handicapé réduit le montant des pénalités de 4 100 à 6 150 €, selon la taille de l'entreprise. Nous mesurons la prévalence du calcul économique par le biais du bénéfice de la RQTH, rapporté de manière aléatoire dans les demandes des personnes handicapées. Ce signal de reconnaissance administrative du handicap (RQTH) signifie que l'entreprise devra adapter le poste de travail en cas d'embauche. Pour les entreprises de plus de 20 salariés qui ne respectent pas le quota de 6%, l'embauche de cette personne entraînera une réduction de la pénalité de 4 100 à 6 150 €.

Deuxièmement, le critère de handicap que nous considérons dans cette étude est celui de la déficience visuelle. Les tests réalisés jusqu'à présent sur ce critère ont principalement porté sur l'accès au logement (Heylen et Van den Broeck, 2016 ; Verhaeghe et al., 2016 ; Fumarco, 2017 ; Flage, 2019). Dans le domaine de l'accès à l'emploi, la seule étude sur la déficience visuelle est celle de Baert (2016) qui compare les effets de la cécité, de la surdité et de l'autisme sur le marché du travail belge. Le sujet de la discrimination à l'embauche en raison de la déficience visuelle est intéressant à plusieurs égards. Il s'agit de l'une des situations de handicap les plus fréquentes, touchant près de 3 % de la population française (DREES, 2005). Comme toutes les personnes handicapées, les déficients visuels ont de

grandes difficultés à accéder à l'emploi, et leur taux de chômage est deux fois plus élevé que la moyenne nationale. Cet écart s'explique en partie par le niveau d'éducation plus faible des personnes handicapées. Il peut également refléter la réticence des recruteurs face aux difficultés et aux coûts d'adaptation des postes de travail pour les travailleurs handicapés. Par ailleurs, le handicap visuel étant un handicap visible lors d'un entretien d'embauche, il n'est pas irréaliste que les candidats le signalent à l'avance, ce qui facilite la mise en œuvre pratique du test de correspondance. Enfin, le handicap visuel est d'intensité variable et le niveau d'intensité peut lui-même être signalé au recruteur par la personne¹⁵. Si les autres situations de handicap sont généralement d'intensité variable, il n'est pas toujours possible de le signaler ou de le contrôler lors d'un processus de recrutement. Nous avons réalisé un test multicritère, qui nous a permis de comparer la discrimination en fonction du handicap visuel, l'un des critères de discrimination les moins étudiés, à celle de l'origine, qui est le critère le plus étudié. Le test consistait à soumettre trois candidatures fictives en réponse aux mêmes offres d'emploi : la première était celle d'un candidat de référence, la seconde celle d'un candidat dont le nom de famille indiquait une origine maghrébine, et la troisième celle d'un candidat qui indiquait être victime d'une déficience visuelle sévère. Cette approche nous a permis de bénéficier d'un point de référence pour qualifier l'ampleur de la discrimination selon le handicap en termes relatifs, alors que les tests de correspondance sur le handicap sont tous monocritère.

Troisièmement, nous avons cherché à renforcer la validité externe des résultats du test. Alors que de nombreux tests de correspondance se concentrent sur un seul domaine professionnel, un seul niveau de qualification et un seul sexe (par exemple Mbaye (2018)

¹⁵ En amont de cette étude, nous avons consulté des experts de plusieurs associations d'aveugles et déficients visuels (regroupées au sein de l'UNADEV) qui nous ont confirmé qu'il existait une grande diversité de pratiques de la part des malvoyants et que le fait de signaler explicitement son handicap était une pratique réaliste.

pour les hôtesse ou Mahmoudi (2020) pour les comptables), nous avons choisi de tester deux métiers, secrétaire-comptable et développeur informatique, correspondant à deux niveaux de qualification, licence et master, pour des candidats hommes et femmes. De même, alors que la grande majorité des tests de situation est généralement concentrée sur une seule région, nous avons choisi des emplois dans et autour des trois plus grandes villes de France, Paris, Lyon, Marseille, dans la région Ile-de-France et les départements du Rhône et des Bouches-du-Rhône. Dans chacune de ces régions, nous avons testé simultanément deux critères de discrimination, le handicap et l'origine, sur les mêmes offres. Notre étude est donc à la fois multi-sites, multicritères et multi-occupations.

Entre juin et octobre 2020, nous avons testé 549 offres d'emploi diffusées par des organismes distincts, dont 306 pour des secrétaires-comptables et 243 pour des développeurs informatiques. Cela a donné lieu à 1647 candidatures. L'exploitation statistique et économétrique des données ainsi collectées confirme l'existence d'une forte discrimination dans l'accès à l'emploi subie par les personnes atteintes de déficience visuelle sévère. Le candidat déficient visuel a environ 13% de chances en moins d'obtenir une réponse positive que le candidat de référence. Nous avons constaté que, pour les entreprises qui ne sont pas incitées à embaucher des travailleurs handicapés, l'indication d'une reconnaissance administrative du handicap du candidat, c'est-à-dire l'obligation d'adapter le poste de travail, accroît la discrimination. Pour les entreprises de plus de 20 salariés qui ont une incitation à l'embauche de travailleurs handicapés, nous ne trouvons aucune discrimination pour le candidat handicapé, qu'il ait ou non une reconnaissance administrative. Ces résultats indiquent que l'obligation d'adapter le poste de travail représente un coût direct pour l'entreprise, ce qui tend à réduire sa probabilité d'embaucher une personne handicapée. Cependant, cet effet négatif peut être compensé par une forte incitation monétaire à embaucher une personne handicapée.

La première section décrit le contexte institutionnel français concernant l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail. La deuxième section décrit le protocole de collecte des données expérimentales. La section suivante présente les résultats des évaluations économétriques, qui sont discutés dans la dernière section.

1. Le Contexte institutionnel

Deux dispositifs principaux visent à faciliter en France l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail : l'obligation pour l'employeur d'adapter le poste de travail d'une personne handicapée, et l'incitation des employeurs à embaucher des travailleurs handicapés.

L'obligation d'aménagement raisonnable impose aux employeurs de prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou de recevoir une formation, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée¹⁶. La définition de la charge disproportionnée qui dispense les employeurs de cette obligation semble quelque peu discrétionnaire, mais elle tient compte des coûts financiers et autres qu'elles impliquent, de la taille et des ressources financières de l'organisation, ainsi que de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide. En dehors d'exemptions particulières, cette obligation concerne toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. Du côté des salariés, tout travailleur officiellement reconnu comme handicapé peut bénéficier d'un aménagement de son poste de travail. Il existe différents moyens d'être officiellement reconnu comme personne handicapée, dont la reconnaissance de la condition de travailleur handicapé (RQTH) par la Commission des

¹⁶ Directive du 27 novembre 2000 du Conseil européen. (Directive 2000/78 du Conseil européen)

droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)¹⁷. Une allocation pour l'embauche de travailleurs handicapés peut être perçue pour financer l'aménagement du poste de travail. Son montant est une somme annuelle comprise entre 5 637,50 € et 11 223,75 €. Cette allocation n'est pas automatique et doit être demandée à l'association de gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). Le dossier de demande doit prouver la pertinence des frais supplémentaires. En outre, l'employeur doit avoir rempli l'obligation d'adapter le poste de travail avant de demander l'allocation.

L'incitation à l'emploi d'une personne handicapée, en revanche, ne concerne que les entreprises de plus de 20 salariés. Les entreprises concernées par l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés doivent justifier annuellement qu'elles ont rempli leur obligation d'emploi en déclarant le nombre d'emplois occupés par un travailleur handicapé par le biais d'une déclaration spécifique : la DOETH. La pénalité est comprise entre 4 100 € et 6 150 € par salarié manquant et par an, selon la taille de l'organisme pour ceux qui emploient moins de 6 % de personnes handicapées officiellement reconnues. La reconnaissance officielle est de même nature que l'obligation d'adaptation du poste de travail et peut être obtenue de différentes manières comme la reconnaissance RQTH. Les entreprises qui ne se sont pas conformées à leur OETH pendant une période de plus de 3 ans sont soumises à une contribution majorée de 15 225 €, quelle que soit leur taille.

¹⁷ Les autres reconnaissances officielles sont : les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant une incapacité permanente au moins égale à 10 % et qui perçoivent une pension ; les titulaires d'une pension d'invalidité dont l'invalidité réduit au moins des deux tiers leur capacité de travail ; les bénéficiaires de pensions militaires d'invalidité et les victimes de guerre ; les sapeurs-pompiers volontaires qui perçoivent une allocation ou une pension d'invalidité ; les titulaires d'une carte d'invalidité et les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Article L323-3 du Code du travail.

2. Le Protocole de l'expérimentation

L'une des premières fois où la méthode du test par correspondance a été mise en œuvre pour mesurer la discrimination à l'embauche à l'égard des personnes en situation de handicap a porté sur la France et sur le handicap moteur (Ravaud, 1992). Par la suite, cette méthode a été appliquée aux Etats-Unis, par Ameri et al. (2017) qui ont montré que les candidats en situation de handicap (moteur ou mental) avaient 26 % de chance en moins d'obtenir un emploi que le candidat sans handicap dans les métiers de la comptabilité. Bellemare et al. (2017) ont quant-à-eux montré que les candidats en situation de handicap physique avaient 48 % de chance en moins d'obtenir une réponse positive pour un poste de secrétaire, réceptionniste, comptable ou programmeur dans le secteur privé à Québec et Montréal. En Belgique, selon Baert (2016), la mention d'un handicap visuel extrême, correspondant à une cécité complète, diminuerait de 10,2 points de pourcentage la chance d'obtenir une réponse positive à une candidature.

Dans le cas de la France, trois études récentes ont appliqué la méthode du test par correspondance pour mesurer les pénalités à l'embauche subies par les personnes en situation de handicap. Mbaye (2018) s'intéresse à des agents d'accueil dans des établissements culturels pour montrer qu'une candidate en fauteuil roulant a 6,4 points de pourcentage de chance en moins d'obtenir une réponse positive. Mahmoudi (2020) évalue les discriminations en raison d'un handicap moteur dans les métiers de la comptabilité et trouve une différence de taux de succès de 17,25 points à l'encontre du candidat en situation de handicap. L'Horty et al. (2020) s'intéressent à la déficience auditive et trouvent une pénalité de 3,9 points pour des postes de responsables administratifs et de 7,9 points pour des offres d'aides-soignants. Malgré des écarts selon les professions et selon le type de handicap, toutes ces études confirment l'existence d'une pénalité à l'embauche subie par

les personnes en situation de handicap.

Notre projet porte plus spécifiquement sur le handicap visuel, qui a plusieurs spécificités. Il est variable en nature et en intensité. Il peut être temporaire ou définitif, mais également évolutif. Il est observable par un employeur. Il exerce un impact sur la productivité et requiert des dispositifs d'accompagnement. Les autres critères de discriminations n'ont pas toujours ces caractéristiques. Le sexe par exemple, est observable, n'a pas d'impact sur la productivité et est dans le cas le plus général non évolutif et définitif.

L'expérience a consisté à envoyer un grand nombre de candidatures similaires, à l'exception d'une caractéristique dont on souhaite examiner l'effet, sur l'accès à l'emploi. Ces candidatures sont construites de toutes pièces, et envoyées en réponse à un échantillon d'offres d'emploi relatives à deux professions et publiées entre juin et octobre 2020. Nous présentons ci-dessous en détail la façon dont les données ont été collectées.

Organisation du test d'accès aux entretiens d'embauche

Dans le cadre d'un test par correspondance, aucun candidat n'est envoyé physiquement aux entretiens. Deux raisons expliquent ce choix. Premièrement, envoyer des candidats aux entretiens conduit à introduire des biais liés à l'appréciation subjective du physique, du comportement ou de la personnalité des candidats par les recruteurs. Or ce biais inévitable est inobservable par les chercheurs et de fait incontrôlable, ce qui conduit à produire une mesure biaisée de la discrimination à l'embauche. Nous considérons que dans la mesure où l'organisation d'entretiens induit un coût pour le recruteur, celui-ci n'invitera que les candidats qui ont effectivement une chance d'obtenir le poste. Ainsi, nous supposons qu'un éventuel comportement discriminatoire de l'employeur peut se manifester dès la sélection des candidatures écrites qui feront l'objet d'un entretien. Les candidatures écrites sont par ailleurs dépourvues de photographie. Deuxièmement, la

procédure de collecte des données est allégée, de sorte qu'en un temps donné, de l'ordre de cinq mois ici, nous sommes en mesure de constituer un échantillon de taille plus conséquente (plus de 550 offres d'emploi testées).

Pour autant, l'absence de discrimination au stade de l'accès à un entretien ne constitue pas la preuve d'une absence de discrimination dans la suite du processus d'embauche : il est possible que le candidat soit discriminé à l'issue de l'entretien et notre protocole ne permet pas d'en rendre compte. Toutefois, des discriminations dès l'accès à un entretien mettent en lumière l'existence de pratiques discriminatoires dans le processus de recrutement que nous sommes en mesure d'identifier.

Choix de deux professions en tension dans trois bassins d'emploi

La méthodologie du test par correspondance, particulièrement lourde à mettre en œuvre, ne permet pas d'examiner de façon exhaustive toutes les professions. Une sélection doit être opérée. Le choix a été fait de retenir des professions en tension, malgré le contexte économique dégradé en raison de la crise sanitaire. Nous avons retenu des professions pour lesquelles l'effectif des chômeurs et le nombre d'offres d'emploi sont importants. Retenir une profession dont les effectifs sont importants parmi les demandeurs d'emploi permet de limiter la probabilité de détection lorsque l'on envoie simultanément un grand nombre de CV. Choisir une profession en tension permet de limiter le nombre de refus des employeurs, indépendamment de toute discrimination. Cette précaution méthodologique s'avère particulièrement utile dans un contexte de crise économique. Néanmoins, les taux de succès élevés des candidats à l'embauche dans une profession en tension ont une contrepartie du point de vue des discriminations : l'accès à l'emploi est moins sélectif et il est donc plus difficile d'observer des discriminations à l'embauche pour ce type de profession. Nous

nous plaçons donc volontairement dans un contexte qui devrait minorer les discriminations à l'embauche.

Sur cette base, nous avons choisi de tester les professions de secrétaire-comptable d'une part et de développeur informatique d'autre part. Parallèlement, nous avons retenu les trois bassins d'emploi ayant pour centres les trois plus grandes villes de France (Paris, Lyon, Marseille) : la région Ile-de-France, le département du Rhône et celui des Bouches du Rhône.

CV parfaitement similaires, crédibles et expertisés

Pour chacune des deux professions testées, les candidatures qui ont été envoyées en réponse aux mêmes offres d'emploi sont parfaitement semblables en termes de caractéristiques productives et de caractéristiques individuelles autres que celles dont l'effet sur l'accès à l'emploi est testé (l'origine ou la mention d'un handicap). En particulier, ces candidatures sont comparables en termes de diplômes, de parcours professionnels et d'expériences antérieures. Ces candidatures sont par ailleurs crédibles sur les professions ciblées. Elles ont été expertisées et validées par un professionnel du secteur : cette expertise assure que les candidatures sont similaires, réalistes et pertinentes.

Puisque ces candidatures ont été envoyées en réponse aux mêmes offres d'emploi, elles devaient comporter des éléments de différenciation. Ces différences portent sur la présentation des CV, tout en demeurant standard : type de police d'écriture, taille de la police, mise en page... Les candidats affichent une expérience acquise dans des établissements réels ; ceux-ci sont différents mais comparables (en termes d'activité, de taille). Ils ont obtenu leur(s) diplôme(s) et débuté leur carrière en province ; ils travaillent et résident dans le même bassin d'emploi que celui de l'offre d'emploi à laquelle ils candidatent. Les loisirs des candidats sont également différents, sans excès d'originalité, et

impersonnels (sport, cinéma, lecture, musique, etc.). Des lettres de motivation succinctes accompagnant le CV étaient également formulées de façon différente, mais sans singularité. Une adresse postale à Paris, Lyon et Marseille, un numéro de téléphone portable et une adresse électronique ont été attribués à chaque candidat.

Caractéristiques individuelles distinctives des trois candidats fictifs

Pour chacune des deux professions testées (secrétaire-comptable et développeur informatique), trois candidatures (CV et lettre de motivation) parfaitement similaires ont été construites de toutes pièces. Elles se distinguent deux à deux uniquement par leur origine ou la mention d'un handicap visuel sévère qui apparaissent explicitement. Ces trois candidats ont les caractéristiques distinctives suivantes. Le premier candidat fictif est de sexe modal dans la profession testée, porte un prénom et un nom à consonance française (candidat de référence). Le deuxième candidat se distingue du candidat de référence par la consonance maghrébine de son prénom et de son nom. Le troisième candidat fictif se distingue du candidat de référence par la mention d'un handicap visuel sévère dans sa lettre de motivation.

Nous reportons dans le Tableau 1 les caractéristiques individuelles des trois candidats selon la profession testée.

Tableau 1. Caractéristiques individuelles des trois candidats fictifs dans chaque profession

	Secrétaire-comptable	Développeur informatique
Sexe modal dans la profession	Femme	Homme
Age et situation familiale	29 ou 30 ans, célibataire, sans enfant	26 ou 27 ans célibataire, sans enfant
Qualifications	Baccalauréat Sciences et Technologies de la Gestion (comptabilité et gestion)	Master universitaire d'informatique
Emploi actuel (CDI dans le bassin d'emploi de l'annonce testée)	Secrétaire-comptable	Chef de projet / développeur informatique

A l'exception de la mention d'un handicap visuel sévère ou de la consonance de leur prénom et nom, les trois candidats fictifs sont similaires. Ils sont de nationalité française, d'âge comparable et de même situation familiale. Ils sont titulaires des mêmes diplômes et ont eu des parcours professionnels semblables. Ils décrivent dans leurs candidatures leurs compétences linguistiques, informatiques et professionnelles ainsi que les missions qui leur ont été confiées lors de leurs précédentes expériences. Aucun des trois candidats n'indique être titulaire du permis B et disposer d'un véhicule personnel.

Le candidat en situation de handicap explicite son handicap visuel dans sa lettre de motivation. Une fois sur deux, il fait également mention d'une reconnaissance administrative de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Nous présentons ci-dessous le paragraphe de sa lettre de motivation selon qu'il précise ou non être bénéficiaire d'une RQTH. Le cas échéant, la RQTH est également explicitement mentionnée dans son CV, sous le bloc identité.

Candidat en situation de handicap présentant sa situation et faisant mention de la RQTH :

Comme vous pouvez le constater dans mon CV, je bénéficie d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Etant atteint d'une déficience visuelle sévère, je dois travailler sur un poste de travail adapté pour que mon handicap n'altère pas ma pratique professionnelle. Toutefois, mon emploi peut permettre à une entreprise de bénéficier d'aides financières.

Candidat en situation de handicap présentant sa situation mais ne faisant pas mention de la RQTH :

Je souhaite enfin porter à votre connaissance qu'étant atteint d'une déficience visuelle sévère, je dois travailler sur un poste de travail adapté pour que mon handicap n'altère pas ma pratique professionnelle.

Permutation régulière des CV, envoi aux mêmes offres d'emploi

Pour éviter que le style ou le contenu d'une candidature particulière n'influence systématiquement le choix des entreprises pour un candidat particulier (et ce, malgré les précautions prises lors de la construction des candidatures), nous avons permuté aléatoirement les CV et lettres de motivation entre les identités des candidats fictifs. Les supports ont ainsi été alternés entre les candidats tout au long de la collecte des données.

Les trois candidatures en réponse à une même offre d'emploi ont été envoyées le même jour, à quelques heures d'intervalle, dès la diffusion de l'offre sur un site Internet d'offres d'emploi, par courrier électronique émanant de la boîte mail de chaque candidat. L'ordre d'envoi des candidatures à une même offre a été établi par tirage au sort, de sorte que, sur l'ensemble des offres testées, les candidatures fictives ont été envoyées le même nombre de fois dans chaque position.

Collecte des offres d'emploi et champ du testing

Plusieurs sites Internet ont quotidiennement été prospectés pour collecter les offres d'emploi. Le plus utilisé a été celui de Pôle Emploi. Pour les deux professions, les trois candidats fictifs répondent à des offres d'emploi en CDD ou CDI dans le secteur privé et quelques offres d'emploi de contractuel dans la fonction publique.

Toutes les offres d'emploi de secrétaire-comptable et de développeur informatique, localisées en Ile-de-France ou dans les départements de Rhône ou des Bouches du Rhône, entraient dans le champ de l'étude. Nous avons testé toutes celles portées à notre connaissance entre juin et octobre 2020 (avant confinement).

La réponse est considérée positive lorsque le recruteur convie le/la candidat(e) à un entretien ou qu'il se manifeste, par courrier électronique ou par téléphone, pour obtenir plus de renseignements sur sa situation présente ou ses qualifications. En revanche, la réponse est considérée comme négative si le recruteur rejette formellement la candidature ou s'il n'y répond pas avant la fin de la campagne de testing.

Effets pouvant être mis en évidence

En comparant l'accès aux entretiens d'embauche accordé par les mêmes recruteurs aux trois candidats fictifs considérés deux à deux, nous sommes en mesure d'examiner l'existence de discriminations liées à l'origine ou au handicap visuel. Nous précisons les comparaisons possibles dans le Tableau 2.

Tableau 2. Effets pouvant être mis en évidence

Comparaison des chances d'accéder à un entretien des candidats considérés deux à deux	Effet pouvant être mis en évidence
Candidat de référence/candidat en situation de handicap	Discrimination en raison d'un handicap
Candidat de référence/candidat d'origine maghrébine	Discrimination en raison de l'origine
Candidat en situation de handicap RQTH/candidat en situation de handicap non RQTH	Effet de la politique publique liée à la RQTH (l'OETH) sur les chances d'accès à l'emploi d'un candidat en situation de handicap

Taille et composition de l'échantillon

Au total, 549 offres d'emploi émanant d'établissements distincts ont été testées, dont 306 pour les secrétaires-comptables et 243 pour les développeurs informatiques. Cela correspond à l'envoi de 1 647 candidatures (3x549). Nous présentons la composition de l'échantillon des offres testées dans le Tableau 3.

Tableau 3. Nombre d'annonces testées par profession et par bassin d'emploi

Bassin d'emploi	Ensemble		Secrétaire / Aide Comptable		Développeur informatique	
	N	%	N	%	N	%
Paris	274	49,91	138	45,10	136	55,97
Lyon	148	26,96	89	29,08	59	24,28
Marseille	127	23,13	79	25,82	48	19,75
Total	549	100	306	100	243	100

Source: testing DARDEVIL, TEPP-CNRS

Le tableau 4 présente les caractéristiques des offres testées. L'échantillon de 1 647 observations est composé presque à parité d'offres concernant des postes de secrétaire et de développeur informatique. Ce sont principalement des offres en CDI du secteur privé pour un salaire moyen de près de 2 400 euros. Par ailleurs, 50% des offres se situent dans le bassin d'emploi de Paris.

Tableau 4. Caractéristiques des offres

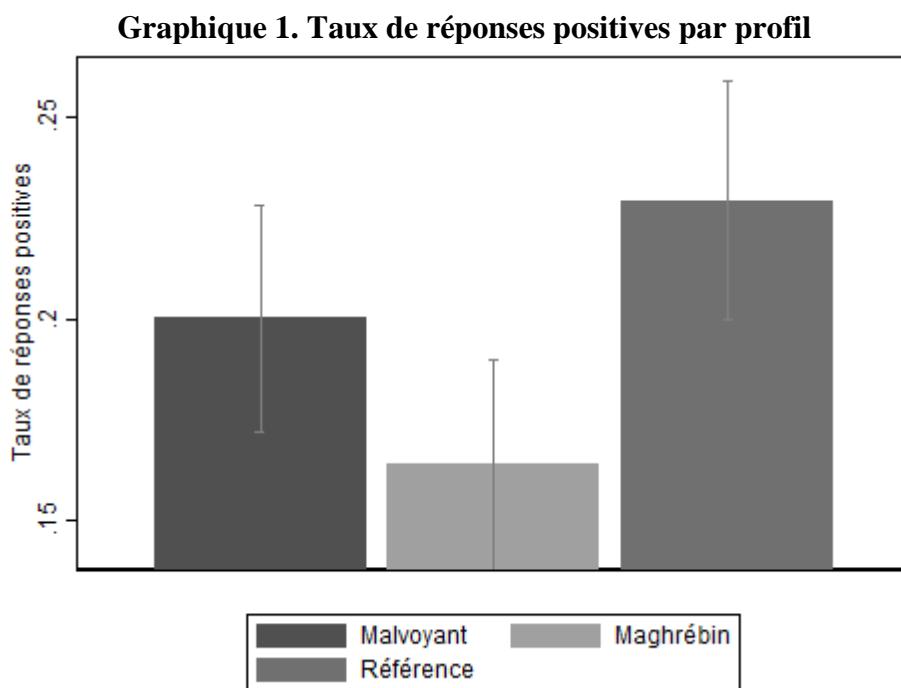
	Moyenne	Ecart-type
Effectif	356,70	1891.95
Salaire Mensuel	2 387,74	798.93
Secrétaire	0.56	
Qualités relationnelles requis	0.74	
Autonomie requise	0.59	
Intermédiaire du recrutement	0.19	
CDI	0.79	
Public	0.06	
Localisation:		
Marseille	0.23	
Lyon	0.27	
Paris	0.50	
Date envoi du message:		
Juin	0.09	
Juillet	0.39	
Août	0.25	
Septembre	0.15	
Octobre	0.12	
Observations	1 647	

Source : testing DARDEVIL, TEPP-CNRS

3. Résultats des tests

Résultats bruts

Le graphique 1 présente le taux de réponses positives des différents candidats. Le candidat de référence, d'origine française et sans déficience visuelle, possède le taux de réponses le plus élevé, avec 23% de réponses positives. Le candidat indiquant un handicap visuel obtient lui 20% de réponses positives et le candidat d'origine maghrébine sans handicap affiché reçoit un peu plus de 16% de réponses positives. Il apparaît donc qu'un handicap visuel pénalise les individus dans leurs démarches d'accès à l'emploi mais que le signal d'une origine maghrébine est encore plus pénalisant.



Notes : Les intervalles de confiance sont établis au seuil de risque de 90%.

Source : testing DARDEVIL, TEPP-CNRS

Confirmation économétrique

On vérifie maintenant ces premiers résultats en estimant un modèle qui donne l'effet de l'origine et du handicap sur la probabilité d'obtenir une réponse positive à une candidature à une offre d'emploi. Le tableau 5 présente les effets marginaux moyens obtenus à partir de modèles probit. Les résultats obtenus à partir de modèles à probabilité linéaires ou de probit à effets aléatoires sont similaires¹⁸.

Les résultats des estimations confirment le graphique. Le candidat d'origine maghrébine possède un taux de réponses inférieur de 6,5 points de pourcentage par rapport au candidat d'origine française et cet écart est statistiquement significatif. En termes relatifs, le taux de réponses positives du candidat d'origine maghrébine est près de 30% plus faible que celui du candidat d'origine française.

Le taux de réponses positives du candidat malvoyant est lui inférieur de 3,1 points de pourcentage au candidat n'affichant pas de handicap et l'écart est statistiquement significatif. Cela correspond à une pénalité d'environ 13% en termes relatifs. Il apparaît, par ailleurs, que la discrimination envers le candidat d'origine maghrébine est significativement plus élevée, au seuil de 5%, que la discrimination envers le candidat malvoyant¹⁹.

Il est intéressant de noter que les écarts relatifs de réponse obtenus ici, sont très proches de ceux obtenus dans le marché du logement (25% d'écart et 15% d'écart entre le candidat de référence et respectivement le candidat maghrébin et le candidat malvoyant), Chareyron *et al.*, (2021).

¹⁸ On préfère ici présenter les résultats des modèles probit car le calcul des écarts-types robustes est parfois difficile quand les effets aléatoires sont introduits.

¹⁹ La p-value du test d'égalité des deux coefficients est de 0.0196.

Tableau 5. Effet de l'origine et du handicap sur le taux de réponses positives

	(1)	(2)	(3)
Maghrébin	-0.066*** (0.016)	-0.065*** (0.016)	-0.064*** (0.016)
Malvoyant	-0.028** (0.013)	-0.030** (0.013)	-0.029** (0.013)
Caractéristiques de l'envoi	NON	OUI	OUI
Caractéristiques de l'offre	NON	NON	OUI
AIC	1637.326	1627.140	1590.337
Nombre d'observations	1647	1647	1647

Notes : *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Ecarts-types groupés à l'offre entre parenthèses. Les effets marginaux moyens des modèles probit sont présentés. Les caractéristiques de l'envoi sont le mois, le jour et l'ordre d'envoi de la candidature. Les caractéristiques de l'offre sont : le type de contrat, la caractère public ou privé du recrutement, le bassin d'emploi et le type de poste (secrétaire ou développeur informatique).

Source : testing DARDEVIL, TEPP-CNRS

Obligation d'adapter le poste de travail et incitation à l'embauche d'une personne handicapée

Le règlement relatif à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), qui prévoit le versement d'une contribution financière tant que le quota de 6% d'emplois occupés par des travailleurs handicapés n'est pas atteint, ne s'applique qu'aux entreprises de 20 salariés ou plus. L'embauche d'un travailleur handicapé s'accompagne donc d'une réduction de cette pénalité financière uniquement pour les entreprises de 20 salariés et plus. La nécessité d'adapter un poste de travail, est quant à elle une obligation qui s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. Les petites entreprises supportent le coût de l'adaptation (qui peut être pris en charge par les pouvoirs publics) mais ne bénéficient pas d'un bonus sous forme de réduction de leur contribution Agefiph.

Nous avons ajouté aléatoirement le signal d'un statut RQTH pour une candidature sur deux envoyée par le candidat déficient visuel. Il est donc possible de tester l'effet de ce signal sur la discrimination. D'une part, ce signal peut être reçu comme une indication de la

gravité²⁰ de la situation de la personne et de la nécessité d'adapter son poste de travail, ce qui implique des coûts supplémentaires pour l'employeur, partiellement compensé par les aides de l'Agefiph et du Fiphfp. D'autre part, la reconnaissance ouvre l'accès à une réduction de la contribution versée par les entreprises soumises à l'OETH. Pour étudier l'interaction entre ces deux éléments, nous croisons les deux variables statut RQTH et taille de l'entreprise, qui détermine l'exposition à l'OETH. Nous estimons la même spécification que dans la colonne (3) du tableau 5 sur les quatre sous-échantillons. Les coefficients estimés de la différence des taux de réponse positive entre l'individu avec et sans déficience visuelle sont présentés dans le tableau 6.

D'après ce tableau, la discrimination envers les déficients visuels ne concerne que les cas où l'entreprise a moins de 20 salariés (non soumis à l'OETH) et où le demandeur d'emploi bénéficie de la RQTH (sous réserve d'un aménagement du poste de travail). Le taux de réussite du candidat déficient visuel dans cette configuration est alors inférieur de 7 points de pourcentage à celui du candidat de référence. Cela signifie que la discrimination n'est significative que lorsque l'entreprise doit adapter le poste de travail sans être incitée à embaucher une personne handicapée. Le signal de reconnaissance administrative étant attribué de manière aléatoire, la différence de pénalité entre le candidat RQTH et le candidat non-RQTH est exogène. Ainsi, en regardant les différences de taux de réponses positives entre les deux demandeurs, nous pouvons confirmer que la reconnaissance administrative induit une pénalité importante dans les entreprises de moins de 20 salariés, alors que la différence n'est pas significative dans les entreprises de 20 salariés et plus. L'effet de la RQTH obtenu sur les deux sous-populations est visible dans le tableau A1 en annexe. Cela indique que l'obligation d'adapter le poste de travail diminue les chances

²⁰ La RQTH est un indice de gravité du handicap pour des situations de handicap d'intensité intermédiaire, comme une déficience visuelle sévère. Si le handicap est trop lourd et qu'il rend impossible le fait d'accéder à un travail ou inapte au travail, la RQTH n'est pas accordée par la CDAPH.

d'embaucher une personne handicapée, mais uniquement dans le cas où il n'y a pas d'incitation à l'embauche. Le fait que la pénalité RQTH ne soit significative que pour les entreprises de moins de 20 salariés suggère que lorsqu'il y a une incitation à embaucher une personne handicapée, la pénalité RQTH disparaît. Dans ce cas, cependant, la variation n'est pas nécessairement exogène : les entreprises de moins ou de plus de 20 salariés peuvent différer autrement que par l'application de l'OETH. Les entreprises de 20 salariés ou plus peuvent avoir plus de facilité à adapter les postes de travail et, par conséquent, avoir un coût moindre pour réaliser l'adaptation, ce qui peut expliquer la pénalité RQTH plus faible.

Tableau 6. Discrimination envers le malvoyant selon son statut et la taille de l'entreprise.

	<20 salariés	≥20 salariés
Non RQTH	0,007 (0,031)	-0,044 (0,033)
RQTH	-0,070*** (0,026)	0,010 (0,031)

Notes : *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Ecarts-types groupés à l'offre entre parenthèses. Les effets marginaux moyens des modèles probit sont présentés. Chaque résultat correspond à une estimation réalisée sur le sous-échantillon correspondant au croisement des conditions indiquées en début de ligne et de colonne. Les caractéristiques de l'envoi sont le mois et l'ordre d'envoi de la candidature. Les caractéristiques de l'offre sont : le type de contrat, la caractéristique public ou privé du recrutement, le bassin d'emploi et le type de poste (secrétaire ou développeur informatique).

Lecture : La différence de taux de réponses entre le candidat de référence et la candidat malvoyant possédant la RQTH est de 7 points de pourcentage dans les entreprises de moins de 20 salariés.

Source : testing DARDEVIL, TEPP-CNRS

Hétérogénéité des effets

On s'intéresse maintenant à l'hétérogénéité de la discrimination en fonction des caractéristiques de l'offre. Le tableau 7 présente les effets marginaux moyens des estimations de modèles probit séparés par sous-échantillon.

On observe un certain nombre de facteurs influençant le niveau de discrimination. Premièrement, on ne détecte pas de discrimination significative pour la profession des développeurs informatiques (col. 1), qui est particulièrement en tension. La discrimination

envers le candidat d'origine maghrébine et le candidat malvoyant n'est détectable que pour les postes de secrétaire (col. 2).

On observe des différences significatives de discrimination en fonction du niveau de salaire offert. L'ampleur de la discrimination envers le candidat d'origine maghrébine pour les offres dont le salaire est inférieur à 1 800 euros (col. 9) (ce qui correspond au premier quartile des salaires de l'échantillon) est près de trois fois plus élevée que pour les offres dont le salaire est supérieur ou égal à 1 800 euros (col. 10). Cette différence ne recoupe pas entièrement la distinction secrétaire/développeur soulignée plus haut car on retrouve une discrimination plus élevée pour les postes de secrétaires du premier quartile de salaire²¹ que pour les postes de secrétaire de salaire plus élevé (tableau A2 en annexe).

Nous avons recodé les offres d'emploi de façon à déterminer si le poste requérait une autonomie du candidat. Alors que le critère de l'origine n'est pas sensible à cette variable (des discriminations existent à la fois pour les postes qui requièrent un agent autonome et pour ceux qui ne le demandent pas), ce n'est pas le cas du critère du handicap. De fait, on ne détecte des discriminations que lorsque le poste nécessite une autonomie du candidat (col. 7 et 8). Ce constat suggère que la problématique de l'aménagement du poste de travail joue sans doute un rôle central dans l'interprétation des résultats.

L'effet d'une intermédiation dans le processus de recrutement n'est pas le même selon le critère de discrimination. On distingue ici selon que l'offre est publiée directement par le recruteur final ou selon qu'elle est publiée par un intermédiaire du marché du travail, qu'il soit de statut privé (cabinet de recrutement, agence d'intérim, etc.) ou public (Pôle emploi). Pour le critère du handicap, l'intermédiation équivaut à une disparition des discriminations, qui ne s'avèrent détectables que lorsque le candidat est en contact direct avec le recruteur

²¹ Le premier quartile des salaires des secrétaires est de 1700 euros.

final. Ce résultat est cohérent avec le précédent : si une problématique d'aménagement du poste de travail interfère avec la décision de recrutement, elle est connue de l'employeur mais elle ne l'est pas nécessairement de ses intermédiaires.

Il est intéressant d'observer également la sensibilité des résultats selon la taille des entreprises. La réglementation en matière d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), qui suppose de verser une contribution financière tant que le quota de 6 % des emplois occupés par des travailleurs handicapés n'est pas atteint, s'applique uniquement aux entreprises de 20 salariés et plus. L'embauche d'un travailleur handicapé s'accompagne donc d'une réduction de cette pénalité financière uniquement pour les entreprises de 20 salariés et plus. Certes, elle peut s'accompagner de la nécessité d'aménager un poste de travail, mais cette obligation est la même pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. Les petites entreprises supportent le coût de l'aménagement (qui peut être plus ou moins pris en charge par la puissance publique) mais ne bénéficient pas d'une prime, sous forme d'une baisse de leur contribution Agefiph. On observe effectivement que la discrimination à l'encontre des personnes en situation de handicap n'est détectée que dans les entreprises de moins de 20 salariés (col. 11) alors qu'elle n'est pas significative dans les plus grandes entreprises (col. 12).

Tableau 7. Hétérogénéité de la discrimination en fonction des caractéristiques de l'offre

	(1) Développeur	(2) Secrétaire	(3) CDD	(4) CDI	(5) Sans Inter.	(6) Avec Inter.
Maghrébin	-0.016 (0.023)	-0.105*** (0.023)	-0.036 (0.031)	-0.071*** (0.019)	-0.059*** (0.016)	-0.087* (0.050)
Malvoyant	0.008 (0.017)	-0.058** (0.020)	-0.025 (0.030)	-0.029** (0.015)	-0.038** (0.014)	0.009 (0.037)
AIC	580.836	1005.718	391.325	1213.561	1225.310	361.356
Nombre d'observations	690	918	348	1299	1338	306
	(7) Non Auto.	(8) Autonome	(9) <1800€	(10) ≥1800€	(11) <20 salariés	(12) ≥20 salariés
Maghrébin	-0.050** (0.023)	-0.074*** (0.022)	-0.159*** (0.045)	-0.057** (0.021)	-0.099*** (0.023)	-0.023 (0.023)
Malvoyant	-0.009 (0.020)	-0.044** (0.018)	-0.049 (0.040)	-0.031* (0.016)	-0.037** (0.018)	-0.016 (0.020)
AIC	655.207	930.993	296.161	943.601	743.269	805.513
Nombre d'observations	678	957	285	963	795	813

Notes : *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Ecart-types groupés à l'offre entre parenthèses. Les effets marginaux moyens des modèles probit sont présentés. Les caractéristiques de l'envoi sont le mois, le jour et l'ordre d'envoi de la candidature. Les caractéristiques de l'offre sont : le type de contrat, la caractéristique public ou privé du recrutement, le bassin d'emploi et le type de poste (secrétaire ou développeur informatique).

Source : testing DARDEVIL, TEPP-CNRS

Conclusion

Du point de vue des discriminations dans l'accès à l'emploi, le critère du handicap cumule plusieurs singularités. Tout d'abord, c'est l'un de ceux qui fait l'objet du plus grand nombre de signalements auprès du Défenseur des Droits et c'est aussi l'un des moins étudiés par les travaux académiques. En effet, très peu de travaux de mesure ont été réalisés afin de quantifier l'ampleur des discriminations pour ce critère alors qu'il existe de nombreuses études sur le sexe, l'origine, le lieu de résidence, le sentiment religieux, la précarité économique ou l'orientation sexuelle...

Ensuite, c'est un critère qui recouvre une très grande variété de situations concrètes, à la fois en nature et en intensité, y compris au sein de chacune des grandes familles de handicap, moteur, mental, psychique, auditif, visuel et associé à une maladie invalidante. Les situations de handicap peuvent être évolutives ou non, et elles ont des conséquences non déterministes sur l'autonomie et l'aptitude à l'emploi des personnes.

Enfin, c'est le seul critère pour lequel les potentiels discriminés ont la possibilité d'entrer dans une procédure de reconnaissance administrative dont la finalité est d'officialiser leur situation et de leur ouvrir l'accès à des aides matérielles et immatérielles. C'est aussi le seul critère qui fait l'objet d'une politique publique incitative, combinant des pénalités financières à des obligations de caractère général, qui s'imposent en France à l'ensemble des entreprises depuis la loi de 1987.

Dans cette étude, nous avons mesuré les discriminations dans l'accès à l'emploi pour des personnes en situation de déficience visuelle sévère, situation modale parmi les déficients visuels, de gravité moins intense que celle d'une cécité absolue, qui concerne près d'un million de personnes en France. Nous avons appliqué la méthode du test par correspondance à deux professions, secrétaire-comptable et développeur informatique, correspondant à deux niveaux de qualifications et à des postes pourvus principalement par des femmes ou des hommes. Nous avons réalisé un test dans trois régions (autour de Paris, Lyon et Marseille) et sur deux critères ce qui nous permet de qualifier l'ampleur de la discrimination selon le handicap visuel, à l'aune de la discrimination selon l'origine, la plus étudiée. Surtout, nous avons fait le choix d'un protocole nous permettant d'identifier les causes des discriminations et de discuter l'efficacité des politiques publiques. Entre juin et octobre 2020, nous avons envoyé trois candidatures fictives en réponse à 549 offres d'emploi émanant d'établissements distincts, dont 306 pour les secrétaires-comptables et 243 pour les développeurs informatiques, soit un total de 1 647 candidatures (3x549). Nous

avons exploité ces données afin de mesurer et interpréter les différences de traitement entre ces candidats.

Notre premier constat est que, malgré un cadre légal répressif et un arsenal de dispositifs publics incitatifs, les déficients visuels font l'objet de fortes discriminations dans l'accès à l'emploi. Toutes situations confondues, l'écart brut moyen des taux de succès est d'un peu plus de trois points de pourcentage, ce qui correspond à une différence relative de près de 13 % dans les chances d'être invité à un entretien d'embauche. Un tel écart est dans l'ordre de grandeur des travaux antérieurs sur les discriminations à raison du handicap et se situe à environ la moitié de celui des discriminations selon l'origine tel que nous l'avons mesuré.

Le deuxième constat est que, la discrimination fondée sur le handicap visuel est également très localisée. Notre évaluation montre que les personnes reconnues administrativement comme travailleur handicapé (RQTH) ne sont pas discriminées dans les entreprises de vingt salariés et plus soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. En d'autres termes, la combinaison de l'OETH et de la RQTH parvient à annuler les discriminations dans les entreprises concernées. Ce résultat peut sans doute être porté au crédit de la politique publique en faveur des travailleurs handicapés. Pour autant, dans une entreprise de moins de 20 salariés, qui n'est pas concernée par l'OETH, le signal de la RQTH expose les candidats en situation de handicap à de fortes pénalités dans l'accès à l'emploi. Ce n'est pas le cas de candidats équivalents qui n'affichent pas un statut de RQTH et qui postulent dans le même type de petite entreprise. Ce résultat négatif doit être porté au débit de la politique publique.

L'action publique de promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap produit ainsi des effets ambivalents. D'un côté, elle annule l'effet négatif du handicap sur l'accès à l'emploi dans les entreprises soumises aux pénalités financières. De l'autre, elle complique l'accès à l'emploi dans les petites entreprises qui ne sont pas soumises à

contribution et qui ne bénéficient donc pas des réductions de pénalités en cas d'embauche de travailleurs handicapés. Ces entreprises sont confrontées à l'incertitude sur le coût d'aménagement du poste de travail et sur le montant de la prise en charge éventuelle par l'Agefiph ou le Fiphfp, lorsque les entreprises de plus grande taille connaissent une baisse certaine et donc prévisible du montant de leur contribution.

Ces résultats plaident pour une réforme des dispositifs incitatifs en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. La non-éligibilité des entreprises de moins de 20 salariés mérite d'être questionnée. Une recommandation serait de compléter les dispositifs existants par des mesures incitatives ciblées sur les entreprises les plus petites. S'agissant de l'embauche d'un travailleur en situation de handicap administrativement reconnu, il peut être envisagé d'ajouter aux mesures existantes une exonération pérenne pour les entreprises de moins de vingt salariés.

Au terme de cette étude, les limites inhérentes aux travaux s'appuyant sur des tests par correspondance méritent d'être rappelées. Nous n'évaluons que l'accès à la première étape de l'accès à l'emploi, celle de l'accès à un entretien d'embauche. Il est possible que des discriminations se produisent à des étapes ultérieures du recrutement. D'autre part, la situation des déficients visuels sévères ne représente pas celle de l'ensemble des personnes en situation de déficience visuelle, ni a fortiori celle des personnes en situation de handicap. Enfin, la collecte des données a eu lieu entre juin et octobre 2020, entre les deux confinements, dans un contexte particulier du point de vue de l'évolution du marché du travail. Ces différents éléments plaident pour répéter ce type d'étude, sur d'autres situations de handicap et dans d'autres contextes.

Annexes chapitre 2

Tableau A1. Effet de la RQTH sur la discrimination envers le malvoyant

	(1) <20 employés	(2) ≥20 employés
Maghrébin	-0.099*** (0.023)	-0.022 (0.023)
Malvoyant sans signal de RQTH	0.007 (0.030)	-0.048 (0.034)
RQTH	-0.075* (0.044)	0.056 (0.050)
Caractéristiques de l'envoi	OUI	OUI
Caractéristiques de l'offre	OUI	OUI
AIC	742.716	806.187
Nombre d'observations	795	813

Notes : *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$. Ecarts-types groupés à l'offre entre parenthèses. Les effets marginaux moyens des modèles probit sont présentés. Les caractéristiques de l'envoi sont le mois, le jour et l'ordre d'envoi de la candidature. Les caractéristiques de l'offre sont : le type de contrat, la caractère public ou privé du recrutement, le bassin d'emploi et le type de poste (secrétaire ou développeur informatique).

Tableau A2. Hétérogénéité de la discrimination pour les offres de secrétaire comptable

	(1) <1700€	(2) ≥1700€
Maghrébin	-0.224*** (0.056)	-0.093** (0.029)
Malvoyant	-0.102** (0.046)	-0.038* (0.023)
AIC	186.996	657.243
Nombre d'observations	180	606

Notes: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$. Ecarts-types groupés à l'offre entre parenthèses. Les effets marginaux moyens des modèles probit sont présentés.

Source: testing DARDEVIL, TEPP-CNRS

Annexe 2 : Exemple de candidatures fictives

Thomas Legrand

29 Rue du Saint-Gothard
75014 Paris

26 ans, français,

Tél : 06 56 71 29 63

Mèl : thomaslgrd@outlook.fr

CHEF DE PROJET DEVELOPPEUR INFORMATIQUE

EXPERIENCES PROFESSIONNELLES

Janv. 2019 – auj. : Chef de projet – CAPGEMINI

Client : GRTgaz

Activités : Responsable des applications TMA : front office, gestion de projet, conception, analyse fonctionnelle et recette, encadrement du développement. Environnement technique : Java J2EE, Struts, Maven 2, Oracle 10g, Weblogic, XML, XSL, web services SOAP.

Septembre 2017 - Décembre 2018. : Ingénieur de développement d'applications informatiques - TUTORNET

Propositions de solutions techniques, conception, développement et tests appliqués à des projets de l'e-commerce au sein d'une équipe de 5 développeurs assistants et d'un architecte technique.

Mars à août 2017 : Stagiaire M2 - TUTORNET

Conception et développement des modules PHP pour l'intranet d'une entreprise cliente. Maintenance et évolutions des sites Web de ce client et de sa filiale : remise à niveau graphique, référencement, tests, etc.

DOMAINE DE COMPETENCES

Java J2EE, .NET, Struts, Maven, Oracle Weblogic, SOAP
SQL-Server TSQL, MySQL, Oracle 10g, Access
RATIONAL ROSE, MERISE, UML
C, C++, C#, Java, MAPLE, PHP, XML, XSL, FLASH, AJAX, JAVASCRIPT, AS400
RPG/VRPG

FORMATION

2017: Master d'Informatique, Université Paris VI

2015: Licence de Sciences et Technologies, Université Paris VI

DIVERS

Anglais courant, lecture, Handball

Julien PETIT

16 Rue du Père Guérin 75013 Paris

CHEF DE PROJET

INFORMATIQUE

Tél : 06 44 91 88 81

E-Mail : julienptit@yahoo.com

(27 ans, nationalité française)

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

FORMATION BAC+5 EN INFORMATIQUE

- 2016 :** **MASTER D'INFORMATIQUE**
Spécialité « Programmation et logiciels sûrs » (PLS), Université Paris XIII Nord
- 2014 :** **LICENCE DE SCIENCES ET TECHNOLOGIES**
Parcours « Mathématiques et informatique », Université Paris XIII Nord
- 2011 :** **BACCALAUREAT SCIENTIFIQUE**

PARCOURS PROFESSIONNEL

- Depuis 2019 :** **SopraGroup**
Chef de projet MOE (Client TAORES)
Gestion de la relation client basée sur la solution Salesforce + refonte du site de vente en ligne de l'offre santé Emma (CMS Joomla, moteur de devis Cameleon, Signature électronique Alмеры, paiement Payline).
Analyse des besoins. Rédaction des spécifications fonctionnelles détaillées. Cadrage technique. Plan de charge. Pilotage du projet et des équipes de réalisation. Tests d'intégration.
- De 2016 à 2019 :** **SodiFrance**
Ingénieur de développement
Développement J2EE sur une application en TMA pour le ministère des affaires étrangères et du développement international. Développement Microsoft SQL SERVER. Tests unitaires. Spécifications fonctionnelles.
Technologies : Java J2EE (Struts 2, JSP, JUnit), Transact-SQL, Javascript.
- De mars à août 2016 :** **SodiFrance**
Stage Professionnel de M2 – Concepteur, Analyste, Développeur
Remontée des besoins utilisateurs et intégration de nouvelles fonctionnalités web sur la plateforme intranet.

EXPERTISE INFORMATIQUE

J2EE, Strut 2, JSP, JUnit, JAVA, XML, PHP, .NET C#, MAPLE, C, C++
AJAX, Web.2, HTML, JavaScript, GWT (Google Web Toolkit), Joomla, FLASH, ActionScript
MySQL, SQL Server, TSQL, Oracle
Merise, Rational Rose, UML

DIVERS

Anglais, musique, handisport : randonnée

Mehdi SAIDI

79 Rue Emile Zola 75015 PARIS
06 41 95 81 99
mehdisaidi11@outlook.fr

Situation personnelle:
27 ans,
Nationalité française

CHEF DE PROJET / DEVELOPPEMENT

COMPETENCES INFORMATIQUES

Java J2EE, C, C++, PHP, .Net, C#, XML
AJAX, HTML, Javascript, GWT, ActionScript, FLASH
SQL-Server TSQL, Oracle, MYSQL
UML, MERISE, RATIONAL ROSE

EXPERIENCES PROFESSIONNELLES

Depuis 2018 : Chef de projet – BPM Solutions

Client : CEA (Commissariat à l'Energie Atomique)
Tierce maintenance applicative (TMA) sur le projet Caraïbe comprenant une dizaine d'applicatifs pour la gestion et l'entreposage des déchets nucléaires.
Gestion de projet, suivi, reporting
Encadrement de l'équipe d'ingénieurs de développement
Rédaction des documents de spécifications

2016- 2018 : Concepteur-développeur – D2M

Développement de solutions techniques adaptées aux projets de robotiques des clients. Organisation, maintenance et évolution de leur plateforme technique de développement.

2016 : Stage Développeur et Concepteur Java et technologies Web – PRINCEPS (Puteaux)

Missions : Intranet Auchan international. Extranet pour HP. Site Internet Finaref.
Technologies : JAVA, J2EE, AJAX, JavaScript, PHP, mySQL, HTML, XML
Rational Rose, Merise, UML.

FORMATION

Sept 2016: Master Informatique, Université Paris Sud

Juin 2014: Licence Informatique, Université Paris Sud

Juin 2011: Baccalauréat série S

AUTRES COMPETENCES

Anglais professionnel, basket cinéma

Thomas LEGRAND

29 Rue du Saint-Gothard 75014 Paris
06 56 71 29 63
thomaslgrd@outlook.fr

Objet : candidature sur l'offre Chef de projet informatique

Lieu, date

Madame, Monsieur,

Je vous soumetts ma candidature en réponse à votre offre d'emploi en raison de mon parcours et de mes compétences.

J'ai obtenu un master d'informatique il y a trois ans. Depuis, j'ai accumulé une expérience significative dans cette branche d'activité. Actuellement chef de projet dans une SSII, je remplis de nombreuses missions relevant de l'encadrement et du développement. Avant de travailler dans cette entreprise, j'ai été développeur d'applications informatiques. Ces expériences significatives m'ont permis de développer de réelles compétences et une maîtrise de différents outils notamment C++, C#, java, J2EE, Oracle, SQL etc.

J'ai ainsi acquis une expertise et une polyvalence certaines qui me conduisent à présenter ma candidature dans votre structure. Par ailleurs, j'ai le goût du travail en équipe, je suis organisé, méthodique et dynamique. Je pense ainsi réunir les compétences que vous recherchez.

Me tenant à votre disposition pour un entretien, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma profonde considération.

Thomas LEGRAND

Julien PETIT
16 rue Père Guérin
75013 Paris
06.44.91.88.81
julienptit@yahoo.com

Lieu, date

Candidature Chef de projet informatique

Madame, Monsieur,

Par la présente lettre, je vous adresse ma candidature à un emploi Chef de projet informatique.

Développeur informatique expérimenté, je suis titulaire d'un master d'informatique « Programmation et logiciels sûrs » obtenu en 2016. Mes différentes expériences acquises depuis lors m'ont permis de développer une excellente pratique. J'exerce depuis quatre ans et je sais désormais faire preuve d'un esprit d'initiative et de rigueur. J'occupe actuellement un emploi de Chef de projet MOE. Cette expérience fait suite à un emploi d'ingénieur de développement que j'ai occupé pendant trois ans. Mes compétences sont donc solides mais également variées.

Je souhaiterais désormais m'investir dans un établissement comme le vôtre. Je mettrai mon savoir-faire en pratique, ainsi que mes bonnes connaissances en informatique. J'apprécie particulièrement de contribuer à mon niveau à la performance d'une structure, tout en travaillant en équipe. Je puis vous assurer de ma capacité d'adaptation, de ma rigueur et de mon sérieux.

Comme vous pouvez le constater dans mon CV, je bénéficie d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Étant atteint d'une déficience visuelle sévère, je dois travailler sur un poste de travail adapté pour que mon handicap n'altère pas ma pratique professionnelle. Toutefois, mon emploi peut permettre à une entreprise de bénéficier d'aides financières.

Je me tiens à votre entière disposition pour vous rencontrer dans le cadre d'un entretien pour me présenter à vous de façon plus approfondie.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de ma considération distinguée.

Julien PETIT

Mehdi SAIDI
79 Rue Emile Zola 75015 PARIS
06 41 95 81 99
mehdisaidi11@outlook.fr

Lieu, date

Candidature Chef de projet informatique – Activités recherche

Madame, Monsieur,

Je me permets de vous écrire pour candidater à un emploi de chef de projet informatique dans votre établissement. Je pense en effet correspondre au profil que vous recherchez.

J'occupe depuis deux ans un emploi de Chef de projet en développement informatique dans une entreprise spécialisée dans le conseil. Auparavant, j'ai obtenu un master informatique en 2016 puis, j'ai fait un stage en développement Java et technologies web, j'ai ensuite occupé un emploi de concepteur développeur. Ces différentes expériences m'ont permis de développer différentes compétences notamment en développement mais aussi en encadrement. Je maîtrise différents outils et langage : SQL, XML, Java, HTML, JEE, Oracle, Angular etc.

Je pense réunir les qualités et l'expérience nécessaires pour occuper le type d'emploi que vous proposez. Je suis méthodique et rigoureux, capable d'occuper des fonctions variées. Je souhaiterais pouvoir vous rencontrer pour vous présenter mes motivations et mon expérience plus en détail.

Je vous remercie par avance de l'attention que vous porterez à ma candidature, et je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de toute ma considération.

Mehdi SAIDI

Elodie LEGRAND

29 Rue du Saint-Gothard 75014 Paris

06 41 19 56 71

elodielgrand@yahoo.com

30 ans, nationalité française, célibataire

SECRETAIRE COMPTABLE

(DIPLÔMÉE BAC PRO)

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Depuis mars 2015

Secrétaire Comptable

COMPTOIR ELECTRIQUE FRANCAIS / Argenteuil

Tenue de la comptabilité générale, budgétaire et analytique, comptabilité clients et fournisseurs, TVA, tableau de bord mensuel, saisie des pièces comptables, bilan et compte de résultats, clôtures mensuelles, trimestrielles et annuels, banque, notes de frais, salaires et DADS.

Novembre 2012 à février 2015

Secrétaire Comptable

MANITOU-SODEM / Nantes (CDI)

Chargée de l'accueil téléphonique, gestion courriers, Tenue de la comptabilité générale, budgétaire et analytique, TVA, comptabilité fournisseurs, suivi des stocks tableaux de bord, saisie des pièces comptables, bilan, salaires, congés et tickets restaurant.

De septembre 2010 à octobre 2012

Aide comptable

CABINET D'EXPERTISE CCBA / Nantes (CDI)

Révision comptable, préparation des comptes annuels, liasse fiscale, saisie des pièces comptables, conseils comptables et fiscaux. Chargée d'un portefeuille de petites entreprises et commerces.

D'août 2008 à juillet 2010

Aide Secrétaire - comptable

OLANO TRANSPORT / Saint Nazaire (CDI)

Accueil, Saisie et classement des pièces comptables, saisie des factures, TVA, aide à la préparation des bilans.

De mai à juin 2008

Stage en comptabilité

CABINET D'EXPERISE GUITTENY / Saint Nazaire

Saisie et classement des pièces comptable, rapprochements bancaires

DIPLOMES

2008

Baccalauréat STG Comptabilité et Gestion

DIVERS

Langue étrangère: anglais
Loisirs : tourisme, sport, cinéma

Logiciels de comptabilité/gestion : SAGE, EBP, CIEL
Informatique : environnement Windows

Aurélie PETIT

16 Rue du Père Guérin 75013 Paris

aureliepetit11@gmail.com / 06 44 05 95 68

Célibataire, 29 ans

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

SECRETAIRE-COMPTABLE

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Depuis Avril 16:

SECRETAIRE-COMPTABLE

Accueil, gestion des courriers, saisie comptable, contrôle des factures, suivi des échéanciers de paiement, relance des impayés, tenue des livres d'achat et de vente, banque, fiches de paie, élaboration du bilan et du compte de résultat, tenue du tableau de bord mensuel, suivi des stocks, déclarations de TVA et d'impôt sur les sociétés, déclarations sociales.
En CDI dans l'entreprise Le Tanneur, Boulogne Billancourt (92).

Déc. 12 à Mars 16:

SECRETAIRE-COMPTABLE

Contrats de travail et fiches de paie, déclarations sociales, gestion des absences et des congés, saisie et contrôle des factures, tenue du tableau de bord mensuel et du compte d'exploitation, élaboration du bilan et du compte de résultat, reporting, gestion de la trésorerie et des comptes bancaires.
En CDI dans l'entreprise AXEO Services à la personne, Poitiers (86).

Sept. 09 à Nov. 12:

AIDE COMPTABLE EN CABINET

En charge d'un portefeuille clients constitué de TPE, PME et commerçants : fiches de paie, déclarations sociales, saisie comptable, déclarations fiscales, préparation des comptes annuels.
En CDI dans le cabinet d'expert-comptable Morillon, Poitiers (86).

Juin. 09 à Juillet 09:

ASSISTANTE ADMINISTRATIVE ET COMPTABLE

Accueil téléphonique, gestion des factures, suivi de l'activité (reporting, exports chiffrés). Saisie comptable, participation à la préparation des comptes annuels.
En Stage dans le cabinet d'expert-comptable In Extenso, Châtelleraut (86).

CURSUS

Juin 2009 :

BACCALAUREAT STG COMPTABILITE /GESTION

DIVERS

Pratique des outils informatiques (Word-Excel-Powerpoint, Logiciels Sage-Ciel-EBP).

Langue étrangère : anglais.

Handisport : Randonnée

Farida SAIDI

79 Rue Emile Zola 75015 PARIS
06 28 07 22 87
faridasaidi1@outlook.com
30 ans –nationalité française
Célibataire – sans enfant

**SECRETAIRE COMPTABLE
QUALIFIEE**

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

- Depuis 2014 :** **Secrétaire Comptable (France Baie à Chelles)**
(CDI) Saisie des pièces comptables, tableaux de bord, facturation, notes de frais, rédaction des contrats de travail, bulletins de paie, déclarations TVA, DADS, clôture des comptes annuels.
- 2012- 2014 :** **Secrétaire Aide Comptable (Cabinet d'expert-comptable Fabris à Noisy le Grand)**
(CDI) Accueil téléphonique et physique, suivi des factures, tableaux de bord Saisie des pièces comptables, déclarations TVA, DADS taxes professionnelles, bilans, comptes de résultats, bulletins de paie, conseils fiscaux. Portefeuille de PME et d'artisans.
- 2008– 2012 :** **Aide comptable (Cabinet d'expert-comptable CECOB à Caen)**
(CDI) Saisie des pièces comptables, tableaux de bord, facturation, relances des impayés, rédaction des contrats de travail, bulletins de paie, déclarations TVA, DADS, participation à l'élaboration des bilans et comptes de résultats.
- 2008 :** **Aide comptable (Cabinet d'expert-comptable CECOB à Caen)**
(Stage de 8 semaines) Saisie des pièces comptables et participation à la facturation et à l'élaboration du tableau de bord.

FORMATION

- 2008 :** **Baccalauréat STG comptabilité - gestion**
Académie de Caen

DIVERS

Logiciels : Excel, Word, PowerPoint, Sage, Ciel, EBP.
Langue : Anglais.
Loisirs : basket, musique, lecture.

**Chapitre 3 : Les quotas d'emploi de
travailleurs handicapés : une
évaluation de la loi handicap en
France**

Résumé

Nous évaluons les effets de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) de la loi française en faveur des personnes en situation de handicap de février 2005. Cette loi est venue renforcer celle de juillet 1987 qui impose un quota de 6% de travailleurs en situation de handicap aux employeurs d'au moins 20 salariés, le non-respect étant assorti de pénalités financières. A partir des données individuelles issues des modules *ad hoc* de l'enquête emploi, nous montrons que cette politique a eu peu d'effet sur l'emploi des personnes en situation de handicap. Seules les personnes en situation de handicap titulaires d'une reconnaissance administrative ont obtenu un effet positif sur leur insertion professionnelle. Lorsqu'on évalue l'impact sur l'ensemble de la population en situation de handicap, nous ne trouvons aucun effet de cette réforme, ni sur l'insertion professionnelle, ni sur les salaires.

Introduction

L'emploi des personnes en situation de handicap est un levier essentiel d'intégration sociale. Dans les pays de l'OCDE, plusieurs politiques publiques existent en faveur des personnes en situation de handicap. Ces politiques ont souvent une double fonction : l'intégration et la sécurité du revenu (OCDE, 2003 ; Mont, 2004). La sécurité du revenu s'articule autour des mesures d'indemnisation et de compensation.

Les approches en matière d'emploi des personnes handicapées sont généralement de deux types: l'approche de l'égalité des chances, fondée sur les lois anti-discrimination, et l'approche des quotas d'emploi (Hasegawa, 2007 ; Kudo, 2010). Certains pays mettent en place des politiques qui combinent ces deux approches.

Les lois anti-discrimination ont pour but d'interdire toute forme de discrimination. Elles existent dans plusieurs pays notamment aux Etats-Unis avec l'adoption de l'Americans with Disabilities Act (ADA).

La politique de quota d'emploi, quant à elle, vise à améliorer l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. C'est une pratique fréquente dans les pays de l'OCDE (7% en Italie, 6% en France et Pologne, 5% en Allemagne, 4% in Autriche, 3% en Turquie et 2% en Espagne et Corée (OCDE, 2003) Ces quotas s'appliquent généralement à partir d'un niveau minimum d'employés de la structure et pour certains pays ne s'appliquent qu'à un secteur (privé ou public) et parfois avec des seuils différents entre les secteurs. Ces politiques publiques combinent souvent des quotas de travailleurs handicapés et des sanctions monétaires, en cas de non-respect. L'approche de la politique des quotas est une mesure typiquement européenne, bien qu'elle ait également été favorisée au Japon depuis 1960 (Thornton, 1998).

En France, la loi de juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés a instauré une obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) pour tous les employeurs, y

compris publics, ayant vingt salariés ou plus, dans la proportion de 6 % de l'effectif total. Cette loi a été renforcée par celle de février 2005 en promouvant l'intégration professionnelle des personnes handicapées, laquelle devient un élément à part entière de leur citoyenneté. Une pénalité est versée à l'Agefiph²² ou au Fiphfp²³ en cas de non-respect de cette obligation. Les employeurs peuvent satisfaire cette obligation par l'emploi direct de travailleurs handicapés, mais également par sous-traitance avec le secteur du travail protégé ou par la mise en œuvre d'un programme d'intégration. Cette loi accorde la priorité à l'insertion en milieu ordinaire.

L'exclusion ou la non-intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail entraîne à la fois des coûts pour l'économie et des désavantages sociaux pour ces personnes. Cela réduit le volume de main d'œuvre effectif et contribue à augmenter les dépenses pour les transferts sociaux (Fuchs, 2014). En France, par exemple, les dépenses en faveur des personnes handicapées ont progressé de 13,5 milliards d'euros de 2005 à 2014, atteignant 46,6 milliards d'euros en 2014 soit 2,2% du PIB (Drees, 2017).

Les politiques de quotas ont pour but de favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap, contrairement aux politiques d'allocations qui visent une compensation. C'est une approche réglementaire visant à promouvoir l'insertion de cette population en influençant directement la demande de main-d'œuvre. La différence est d'agir par des contraintes sur les volumes (quantité) ou d'agir par les prix. "L'hypothèse implicite est que, sans quotas, les employeurs refusent d'embaucher les travailleurs handicapés, soit pour des raisons de discrimination, soit parce qu'ils estiment qu'ils ne sont pas aussi productifs que les personnes sans handicap" (Mont, 2004). En France, l'OETH bénéficie aux personnes handicapées ayant une reconnaissance administrative de leur handicap. Les quotas d'emploi pour les personnes handicapées sont nés de l'embauche de mutilés de guerre après la

²² Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

²³ Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Première Guerre mondiale, lorsque les employeurs ont été encouragés, et dans certains cas obligés, à employer un pourcentage spécifique de mutilés de guerre handicapés (Romien, 2005).

Très peu d'études se sont intéressées à l'efficacité de ces politiques. L'objectif de ce travail est d'évaluer les effets de la loi de 2005 portant sur la politique de quotas de travailleurs handicapés. A notre connaissance, cette loi n'a pas encore fait l'objet d'évaluation, contrairement à la loi de juillet 1987. Il est intéressant d'évaluer cette loi car, contrairement à la loi de 1987, les personnes ayant des maladies invalidantes peuvent désormais avoir une reconnaissance administrative au même titre que les personnes handicapées et bénéficier de l'OETH. Le handicap psychique est également reconnu avec cette loi de février 2005.

L'évaluation des effets de cette politique d'obligation d'emploi permettrait de pouvoir préconiser des changements permettant d'améliorer la situation des personnes handicapées sur le marché du travail. Les personnes en situation de handicap sont moins présentes sur le marché du travail et leur taux de chômage de 19% représente le double du taux de chômage global (Dares, 2017).

Nous évaluons ainsi les effets de l'OETH sur l'insertion des personnes handicapées de façon générale mais également en fonction du type de déficience. Les études existantes traitent le handicap dans sa globalité alors qu'il peut exister des différences significatives au sein de la population handicapée selon le type de déficience. Nous évaluons également les effets de la réforme en fonction de la reconnaissance administrative du handicap. Le handicap n'est pas reconnu administrativement pour toutes les personnes handicapées. Cette étude nous permettra de voir si cette reconnaissance a un impact sur l'obtention d'un emploi.

Les principaux résultats montrent un effet positif de la réforme sur l'emploi des personnes en situation de handicap titulaires d'une reconnaissance administrative. Ces dernières ont plus de chance d'être en emploi que celles n'ayant pas une reconnaissance administrative. Nous n'obtenons aucun effet de l'OETH sur les salaires et sur l'ensemble de la population en situation de handicap.

Nous présentons dans une première section un survol de littérature sur les politiques en faveur du handicap. Ensuite, dans une deuxième section nous exposons le cadre institutionnel en France. Dans une troisième section, nous présentons les données ainsi que la méthodologie. Les résultats sont présentés dans la section quatre et enfin la discussion de ces résultats dans la dernière section.

1. Revue de littérature

Les lois anti-discrimination, et les politiques de quotas d'emploi, en faveur du handicap, ont pour but de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap. Les politiques de quota sont une pratique fréquente dans les pays de l'OCDE. Plus d'un tiers des pays de l'OCDE pratique cette politique de quota, allant de 2% de travailleurs handicapés en Espagne à 7% en Italie (OCDE, 2003). Cependant, ces obligations d'emploi ne sont pas toujours atteintes. En France, par exemple, la part d'emploi des personnes en situation de handicap est de 3,4% dans le secteur privé et 5,2% dans le secteur public alors que l'obligation d'emploi est de 6% (Dares, 2017). Les faibles niveaux d'éducation et de compétences sont parmi les principales raisons qui expliquent les difficultés des personnes en situation de handicap sur le marché du travail (Mitra, 2014).

Dans le cadre de la législation antidiscriminatoire, Acemoglu *et al.* (2001) ont conclu que les effets théoriques nets de l'Americans with Disabilities Act (ADA) sont ambigus. Bien que l'ADA ait été mis en place pour accroître l'emploi des personnes handicapées, une

baisse de l'emploi des personnes handicapées a été constatée au cours des premières années après l'adoption de la loi (DeLeire, 2000 ; Kruse *et al.*, 2003). Une étude plus récente (Kim et Rhee, 2018) a également conclu à un effet négatif de l'ADA sur l'emploi des personnes handicapées.

L'effet de la loi (ADA) sur les revenus a également été étudié. DeLeire (2000) a trouvé que l'ADA n'avait pas d'impact sur les salaires des travailleurs handicapés. Beegle *et al.* (2003) ont quant à eux montré un effet négatif sur les revenus des travailleurs handicapés. Malgré que plusieurs études américaines ont montré un effet négatif de l'ADA sur l'emploi des personnes handicapées, Jolls et Prescott (2004) concluent que cette baisse de l'emploi des personnes handicapées après la période suivant immédiatement l'ADA reflète d'autres facteurs plutôt que l'ADA lui-même. Les effets immédiats de l'ADA sur l'emploi après sa promulgation sont attribuables à son exigence d'"aménagement raisonnables" pour les employés handicapés. L'analyse de la loi anti discrimination en Grande-Bretagne a montré qu'elle n'a eu aucun impact sur le taux d'emploi des personnes handicapées ou l'a même réduit (Bell *et al.*, 2009).

Humer *et al.* (2007) ont étudié l'impact de la loi autrichienne sur l'emploi des personnes handicapées, qui accorde une protection étendue de l'emploi, exige un quota d'embauche pour les entreprises et subventionne l'emploi de travailleurs gravement handicapés. Ils analysent l'impact de ce programme sur les perspectives d'emploi et les revenus des bénéficiaires gravement handicapés à travers des données individuelles. Les résultats sur le marché du travail se détériorent de manière significative après l'obtention du statut de handicap sévère. Les revenus sont plus faibles. Les perspectives d'emploi sont meilleures pour les travailleurs qui sont employés à la date de l'obtention du statut de handicap sévère. Lalive *et al.* (2013) ont évalué l'impact de cette même politique de quotas avec des sanctions financières sur l'emploi des travailleurs handicapés, avec des données

d'entreprises autrichiennes. Ils ont montré qu'il existe une discontinuité entre les entreprises à proximité du quota légal de travailleurs handicapés. Celles soumises à l'obligation d'emploi emploient plus que les autres.

En Espagne, Malo et Pagan (2014) ont également montré que les entreprises soumises à l'obligation d'emploi emploient plus que les autres. A travers des estimations non paramétriques, les auteurs prouvent qu'au-delà du seuil de 50 travailleurs, le pourcentage de travailleurs handicapés dans l'entreprise augmente. La politique de quota espagnole impose aux employeurs de 50 salariés ou plus un taux de travailleurs handicapés de 2%. Les auteurs ont attribué cet effet aux différences dans les caractéristiques des entreprises, notamment pour les grandes entreprises. Les employeurs emploient des travailleurs en situation de handicap dans le but de satisfaire l'obligation d'emploi.

En France, Barnay *et al.* (2015) ont évalué la loi de 1987, qui impose un taux de travailleurs handicapés de 6% dans les établissements de 20 salariés et plus. Ils mettent en évidence un effet négatif de la loi sur l'emploi des personnes handicapées. Cet effet est plus important dans le secteur privé comparé au secteur public. Il a été montré que cette obligation a eu plus d'effets positifs sur la rémunération que sur l'embauche.

Agovino *et al.* (2018) ont évalué l'influence que les mesures de promotion de l'emploi conçues pour les personnes handicapées ont sur la participation de ces dernières au marché du travail italien grâce à l'utilisation de l'analyse de la correspondance des scores de propension. Leurs résultats montrent un impact positif mais très faible sur la participation des personnes handicapées au marché du travail.

Dans certains cas, la politique de quota est jugée inefficace car elle ne permet pas d'atteindre les objectifs d'emploi fixés pour les personnes en situation de handicap. C'est le cas du Royaume-Uni, qui avait adopté la politique de quota dans les années 1940, et l'a abandonné dans les années 1990 en raison de son inefficacité (Sargeant *et al.* 2018). Il

semblerait que certains employeurs préfèrent simplement payer une amende plutôt que d'employer des personnes handicapées (Agovino *et al.* 2019).

2. Cadre institutionnel : Politiques en faveur du handicap en France

Les politiques d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap sont nées de l'embauche des mutilés de guerre avec la loi du 26 avril 1924 qui impose aux entreprises le recrutement de mutilés de guerre. Cette loi favorise le passage de l'assistance des personnes handicapées à leur réinsertion sociale par le travail. En 1949, une nouvelle loi vient généraliser l'aide à la réinsertion à tous les grands infirmes par la création de l'allocation de compensation aux grands infirmes travailleurs. Elle leur ouvre l'accès à la formation professionnelle.

Depuis cette époque, plusieurs lois favorisant l'insertion de la population en situation de handicap se sont succédées.

La loi du 23 novembre 1957

Cette loi porte sur le reclassement professionnel des travailleurs handicapés avec la création du conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés. Elle fait référence pour la première fois à la qualité de travailleur handicapé et affirme le droit au reclassement professionnel de toutes les personnes en situation de handicap. Est considéré comme travailleur handicapé, pour bénéficier des dispositions de cette présente loi, toute personne dont les possibilités d'acquérir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales. Le travail protégé a été défini dans cette loi. La loi instaure des priorités d'emploi avec un quota théorique de 10%. Mais, celle-ci s'avère inappliquée faute de contrôle efficace.

La loi du 30 juin 1975

La loi de juin 1975, d'orientation en faveur des personnes handicapées, réaffirme le principe de solidarité nationale à l'égard de l'emploi des personnes handicapées. L'accent est mis sur l'accès à l'éducation et aux droits fondamentaux, l'importance de la prévention et du dépistage des handicaps ainsi que le maintien des personnes handicapées dans un cadre ordinaire de travail, chaque fois que possible. La loi confie la reconnaissance du handicap à des commissions départementales : commission technique d'orientation et de reclassement professionnelle (COTOREP). Elle crée également l'allocation adulte handicapé (AAH) qui vise à garantir un revenu minimum aux adultes handicapés et à les aider à sortir de l'exclusion.

La loi du 10 juillet 1987

Cette loi en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés instaure l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH). Elle impose aux employeurs de 20 salariés et plus un taux de 6% de travailleurs handicapés. En cas de non-respect, les employeurs privés doivent s'acquitter d'une taxe qui sera versée à l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph). Cette loi est la première qui impose une contrepartie financière pour les établissements qui ne respectent pas le quota d'emploi des travailleurs handicapés.

La loi du 11 février 2005

Selon la nouvelle définition donnée par la loi française du 11 février 2005 portant sur « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » constitue « un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs

fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Cette loi du 11 février 2005 vient renforcer celle de 1987 en enrichissant les dispositifs destinés à encourager l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Les employeurs sont désormais tenus à des obligations d'aménagement de postes de travail pour les travailleurs handicapés. La loi encourage également la négociation sur des mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

L'OETH de 6% est maintenu mais avec un nouveau mode de calcul. Désormais il peut s'agir de l'emploi direct, l'emploi indirect (*via* des contrats de sous-traitance), l'accueil de stagiaires en situation de handicap, la mise en œuvre d'un accord agréé de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement relatif à l'emploi des personnes handicapées.

La contribution versée à l'Agefiph au titre de non-respect de l'OETH a été augmentée. Elle est calculée en fonction du nombre de bénéficiaires que l'employeur aurait dû recruter et en fonction de la taille de l'entreprise. Pour chaque bénéficiaire manquant, le montant de la contribution est : 4 100 € pour les entreprises de 20 à 199 salariés, 5 125€ pour les entreprises de 200 à 749 salariés et 6 150 € pour les entreprises qui ont au moins 750 salariés.

La loi étend aux employeurs publics le dispositif de contribution annuelle financière pour compenser le non-respect de l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés, en créant le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (Fiphfp).

Elle crée les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) qui ont des missions d'accueil, d'information et d'orientation. Elles sont chargées de prendre les

décisions relatives aux droits pouvant être attribués aux personnes handicapées à travers les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

La mise en œuvre de politiques régionales concertées d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées, associe l'Etat, le service public de l'emploi, l'Agefiph, le Fiphfp, les conseils régionaux, les organismes de protection sociale, les organisations syndicales et les associations représentatives des personnes handicapées.

Dans ce chapitre, nous souhaitons évaluer les effets de cette politique de l'OETH sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Les bénéficiaires de l'OETH sont les personnes en situation de handicap titulaires d'une reconnaissance administrative. Elles sont définies à l'article L323-3 du Code du travail²⁴. Il s'agit notamment : des personnes ayant la reconnaissance de qualité de travailleurs handicapés (RQTH), des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles avec une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente, des titulaires d'une pension d'invalidité dont l'invalidité réduit au moins des deux tiers leur capacité de travail, des pensionnés de guerre ou assimilés, des titulaires de la carte d'invalidité, des titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et des sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité.

²⁴ <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/obligation-emploi-travailleurs-handicapes#>

3. Données

Les données utilisées pour cette étude proviennent du module *ad hoc* de l'Enquête Emploi portant sur les personnes en situation de handicap. L'enquête Emploi est une enquête nationale qui observe le marché du travail de manière structurelle et conjoncturelle. C'est la seule source fournissant une mesure des concepts d'activité, de chômage, d'emploi et d'inactivité tels qu'ils sont définis par le Bureau international du travail (BIT). Elle s'inscrit dans le cadre des enquêtes "Forces de travail" défini au niveau européen ("Labour Force Survey") et menées dans différents pays. Adossée à l'enquête Emploi, le module *ad hoc* porte sur le même champ.

A défaut d'avoir un panel, nous utilisons les bases de données du module *ad hoc* de l'Enquête Emploi portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap des années 2002, 2007 et 2011, seules bases de données disponibles sur l'emploi des personnes en situation de handicap.

La population handicapée prise en compte dans cette étude concerne toute personne déclarant souffrir d'un handicap ou d'un problème de santé de plus de 6 mois. L'enquête concerne la population en âge de travailler, c'est-à-dire la population âgée de 15 à 64 ans. L'utilisation de ces données nous permet d'obtenir un échantillon représentatif de la population française. L'idée est d'évaluer l'effet de la loi de 2005 en comparant la situation des personnes en situation de handicap sur le marché du travail avant la réforme (2002) et après la réforme (2007 et 2011).

Notre méthodologie consiste à effectuer un appariement par score de propension entre les personnes en situation de handicap et les personnes sans handicap. Nous obtiendrons ainsi en premier lieu l'effet du handicap sur la situation des personnes sur le marché du travail. Ensuite, à travers une double différence, nous évaluerons l'effet de la réforme sur l'emploi des personnes handicapées.

3.1. Statistiques descriptives

Notre échantillon contient 8 946 personnes handicapées sur l'année 2002, 3 687 sur l'année 2007 et 7 638 sur l'année 2011. Rappelons que la population handicapée concerne toute personne déclarant souffrir d'un handicap ou d'un problème de santé de plus de 6 mois.

En moyenne, au sein de la population en âge de travailler, les femmes sont plus souvent confrontées à un handicap. La population handicapée est plus âgée que la population sans handicap. Par exemple sur l'année 2002, leur moyenne d'âge est de 45 ans comparée à 37 ans pour la population sans handicap.

Les personnes handicapées se caractérisent également par un niveau d'éducation plus faible. Elles sont plus présentes dans la catégorie « élémentaire » (ou sans diplôme) et sont moins présentes dans la catégorie « supérieur ». Concernant la localisation, la population handicapée est moins présente à Paris.

Sur l'année 2002, nous avons moins d'étrangers au sein de la population handicapée avec une différence significative. Sur les années 2007 et 2011, la part d'étranger est plus importante au sein de la population handicapée.

Il y a également des différences significatives en fonction du statut matrimonial des individus de notre échantillon. Comparée à la population sans handicap, il y a plus de mariés, plus de divorcés et plus de veufs au sein de la population handicapée, par contre moins de célibataires, toutes ces différences étant statistiquement significatives.

Sur le marché du travail, les personnes en situation de handicap sont moins actives. Elles occupent davantage un travail à temps partiel que les personnes sans handicap.

Nous constatons qu'il y a des différences significatives entre les personnes en situation de handicap et les personnes sans handicap. La littérature montre qu'une partie des écarts bruts

des indicateurs du marché du travail en fonction du handicap s'explique par des facteurs autres que le handicap, notamment l'âge et le niveau d'instruction (Jones, 2021). Afin d'éliminer ces différences, nous procédons par un appariement entre les deux groupes. Nous serons ainsi en mesure de faire des comparaisons entre ces différents groupes et d'effacer les biais pouvant provenir de ces différences.

Tableau 1. Statistiques descriptives.

Variable	Avant la réforme			Après la réforme					
	2002		Différences	2007			2011		
	Handicap	Sans handicap			Handicap	Sans handicap	Différences	Handicap	Sans handicap
Femme	0.518	0.510	+0.008	0.527	0.526	+0.002	0.570	0.518	+0.052***
Age	44.774	36.939	+7.835***	49.011	39.832	+9.180***	46.466	40.284	+6.183***
Elémentaire	0.395	0.235	+0.160***	0.412	0.203	+0.209***	0.303	0.174	+0.129***
Secondaire	0.465	0.546	-0.080***	0.467	0.540	-0.073***	0.516	0.528	-0.012*
Supérieur	0.139	0.219	-0.080***	0.121	0.257	-0.136***	0.182	0.298	-0.116***
Actif	0.545	0.632	-0.087***	0.460	0.669	-0.209***	0.539	0.678	-0.139***
Public	0.271	0.265	+0.006	0.286	0.295	-0.009	0.289	0.283	+0.006
Prive	0.729	0.735	-0.006	0.714	0.705	+0.009	0.711	0.717	-0.006
Temps Complet	0.815	0.839	-0.024***	0.780	0.826	-0.046***	0.764	0.831	-0.067***
Rural	0.269	0.302	-0.033**	0.217	0.206	+0.010	0.225	0.216	+0.008
Urbaine	0.621	0.552	+0.068***	0.686	0.650	+0.036***	0.669	0.621	+0.049***
Paris	0.110	0.146	-0.036***	0.097	0.143	-0.046***	0.106	0.163	-0.057***
Célibataire	0.311	0.446	-0.134***	0.257	0.414	-0.157***	0.319	0.427	-0.107***
Marié	0.560	0.488	0.072***	0.569	0.489	0.080***	0.460	0.385	0.075***
Divorcé	0.094	0.052	0.042***	0.135	0.079	0.056***	0.113	0.083	0.030***
Veuf	0.034	0.014	0.020***	0.038	0.018	0.020***	0.035	0.017	0.017***
Etranger	0.009	0.013	-0.004***	0.096	0.075	0.021***	0.087	0.083	0.004***
Observations	8 946	29 218	-	3 687	22 171	-	7 638	15 896	-

Source : Module ad hoc Enquête Emploi sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées, calcul de l'auteur.

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

Lecture : en 2002, l'âge moyenne des personnes handicapées est de 44 ans contre 36 ans pour les personnes sans handicap.

En 2011, les femmes représentent 57% de la population handicapée contre 51,8% de la population sans handicap.

3.2. Stratégie empirique

L'objectif de ce chapitre est d'évaluer les effets de la réforme en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap de l'année 2005. Cette loi qui impose aux employeurs privés comme publics un taux de 6% de travailleurs handicapés lorsqu'ils emploient 20 salariés ou plus (OETH) a-t-elle permis une meilleure insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ?

La réforme impacte les personnes en situation de handicap, cette population est alors considérée comme le groupe traité ou groupe test. Elle n'impacte pas les personnes sans handicap : cette population constitue alors le groupe de contrôle ou groupe témoin. Nous disposons alors d'un groupe témoin et d'un groupe traité avant et après la réforme. Une hypothèse forte de cette évaluation est que les deux groupes sont suffisamment comparables pour permettre une mesure des effets nets de la réforme (Lecocq *et al.*, 2014). La comparaison de deux groupes ayant des caractéristiques différentes introduit un biais de sélection (Heckman, 1998). L'estimation avec ce biais peut, soit surestimer, soit sous-estimer l'effet du traitement.

Sachant que les personnes en situation de handicap ont des caractéristiques différentes comparées à celles sans handicap, nous procéderons au préalable par une estimation d'un score de propension, ensuite par un appariement sur la base du score estimé entre les deux groupes afin d'avoir deux groupes avec des caractéristiques suffisamment comparables.

Nous serons alors en mesure d'évaluer l'effet du handicap sur le statut d'emploi mais également l'effet de l'OETH sur l'emploi des personnes handicapées.

Dans un premier temps, nous comparons les personnes handicapées aux personnes non handicapées. Dans un deuxième temps, nous comparons, au sein de la population handicapée, les personnes ayant une reconnaissance administrative (donc éligibles à

l'OETH) et les personnes n'ayant pas de reconnaissance administrative (non éligibles à l'OETH).

Nous évaluons les effets de l'OETH (loi de février 2005) sur la probabilité d'être en emploi (actif occupé) à travers une analyse en doubles différences sur score de propension.

L'appariement sur Score de propension

Le score de propension désigne la probabilité d'être exposé à un traitement selon un ensemble de caractéristiques observables (Rosenbaum et Rubin, 1983). C'est un outil de détection et de correction du biais de sélection sur les variables observables. Il permet d'estimer, pour chaque individu, la probabilité conditionnelle P de recevoir (ou d'être exposé) un traitement étudié T étant donné ses caractéristiques observables X . Le score de propension se calcule comme suit :

$$P(X) = P[T = 1|X]$$

Le score de propension est une probabilité et donc compris entre 0 et 1. Il repose sur l'hypothèse d'indépendance conditionnelle (*CIA*) et l'hypothèse de la condition de support commun (*overlap*). Les individus du groupe traité et du groupe témoin doivent se situer sur le support commun afin de pouvoir procéder à des comparaisons. Le support commun est la zone de superposition des valeurs du score de propension des deux groupes. Cela suppose que chaque individu du groupe traité a des caractéristiques comparables avec au moins un individu du groupe témoin.

Ici, notre score de propension permettra de déterminer la probabilité d'être exposé à un handicap ou problème de santé de plus de 6 mois, en fonction des caractéristiques individuelles.

La population handicapée est considérée comme « traitée » puisqu'elle bénéficie de la politique d'insertion et la population sans handicap comme « contrôle ». Les statistiques descriptives de nos données montrent que nous avons des différences significatives entre

nos deux groupes. Nous utilisons donc le score de propension afin de gommer ces différences pouvant constituer des biais.

Le score de propension estimé sera : $P(X) = P[T = 1|X]$

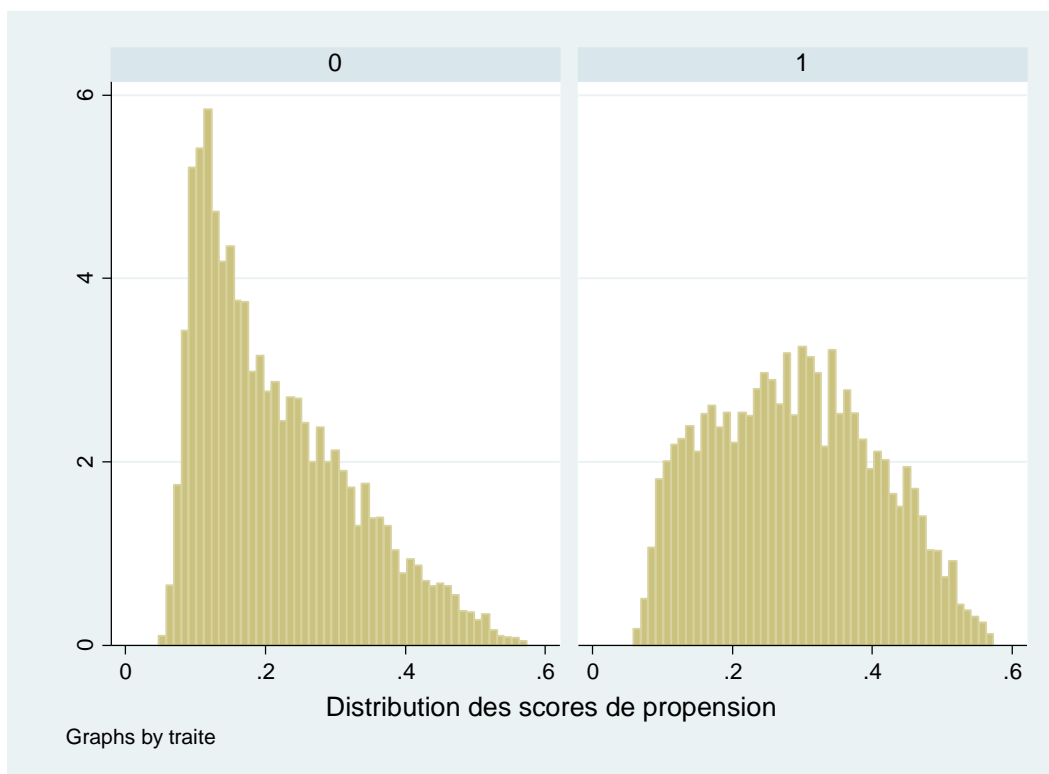
Où T est l'indicatrice de traitement : $T=1$ pour la population handicapée qui bénéficie de la politique de l'OETH et $T=0$ pour la population sans handicap qui ne bénéficie pas de cette politique.

X les caractéristiques observables (sexe, âge, niveau d'étude, localisation, statut matrimonial, étranger).

Après avoir estimé le score de propension des individus des différents groupes, nous procédons à un appariement sur score de propension (*propensity score matching*).

Cette méthode permet de jumeler un individu du groupe traité à un ou plusieurs individus du groupe témoin. Nous utilisons l'appariement sur le plus proche voisin (*nearest neighbor matching*). Chaque individu du groupe traité sera apparié à un individu du groupe témoin ayant le score de propension le plus proche.

Graphique 1. Distribution des scores de propension entre les deux groupes.



Source : Construction de l'auteur après calcul sur données module ad hoc Enquête emploi

Note : 0 population sans handicap, 1 population avec handicap

Lecture : Après appariement, les scores de propension des deux groupes sont compris entre 0,1 et 0,6. La population sans handicap a en moyenne les scores de propension les plus faibles avec une densité plus élevée entre 0,1 et 0,2 et une densité très faible entre 0,4 et 0,6.

L'analyse en doubles différences

L'estimateur de différence de différences (DiD) est un estimateur qui apparaît dans l'analyse des politiques avec des données pour deux périodes de temps.

Nous avons maintenant deux groupes d'individus avec des caractéristiques observables comparables ainsi que deux périodes de temps (avant la réforme et après la réforme de 2005). Les effets de l'OETH peuvent être estimés à partir d'une double différence. Il s'agit de la différence dans le temps (entre après et avant la réforme) de la différence entre les deux groupes (traité ou contrôle).

Cet estimateur peut être exprimé sous la forme :

$$\widehat{\beta}_1 = (Y_{1ap} - Y_{0ap}) - (Y_{1av} - Y_{0av})$$

Il peut être estimé à travers le modèle de différence de différences (DiD) suivant :

$$Y_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 T + \alpha_2 Post + \beta_1 T \cdot Post + \lambda_t + \varepsilon_{it}$$

Y_{it} est notre variable de résultat (actif occupé, salaire)

T représente la variable de traitement qui correspond au handicap (1 pour la population en situation de handicap, 0 sinon).

$Post$ correspond à la variable binaire réforme qui prend la valeur 1 après la réforme de 2005 et 0 avant.

λ_t : effet fixe année

Nous avons introduit dans ce modèle un effet fixe année car nos données portent sur différentes années, l'année de référence étant 2002. L'effet du traitement pour un individu i correspond à la différence entre le résultat qu'il aurait obtenu en ayant bénéficié du traitement (noté $Y_i(1)$) et celui qu'il aurait obtenu en l'absence de traitement (noté $Y_i(0)$).

Deux effets moyens du traitement peuvent alors être estimés :

L'effet moyen du traitement sur les traités (*Average Treatment effect on the Treated* ou *ATT*) :

$$ATT = E[Y_i(1) - Y_i(0) | T_i = 1]$$

Et l'effet moyen du traitement (*Average Treatment Effect* ou *ATE*) :

$$ATE = E[Y_i(1) - Y_i(0)]$$

Nous évaluons les effets de l'OETH en calculant l'effet moyen du traitement sur les traités (*ATT*).

4. Résultats

4.1. Effet de la réforme sur l'emploi des personnes en situation de handicap

Nous présentons dans le tableau 2, les résultats de l'estimation de la probabilité d'être en emploi des personnes en situation de handicap par rapport aux personnes sans handicap à travers une double différence. Nous avons effectué deux estimations : une première sans appariement et une seconde avec appariement sur le score de propension.

Les résultats de la première estimation (sans appariement) montrent un effet négatif de la réforme sur l'insertion de l'ensemble des personnes en situation de handicap. Les personnes en situation de handicap ont une probabilité plus faible d'être en emploi après la réforme. Cet écart de 7,9 points de pourcentage est significatif au seuil de 1%. Cela supposerait que la réforme a détérioré l'emploi des personnes en situation de handicap.

Par contre, l'estimation avec appariement ne montre aucun effet significatif. La réforme n'a pas d'effet sur l'insertion des personnes en situation de handicap.

L'effet négatif obtenu avec la première estimation pourrait alors s'expliquer par des différences de caractéristiques autres que le handicap. En effet, la littérature montre qu'une partie des écarts bruts des indicateurs du marché du travail en fonction du handicap s'explique par des facteurs comme l'âge et le niveau d'instruction (Jones, 2021).

L'appariement sur le score de propension a permis d'éliminer ces biais d'hétérogénéité qui amenaient à surestimer l'effet de la réforme avec la première estimation. Le tableau A3 (en annexe) montre également la réduction des biais suite à l'appariement.

Tableau 2. Probabilité d'être en emploi pour les personnes en situation de handicap par rapport aux personnes sans handicap.

	Sans appariement			Avec appariement		
	Avant réforme	Après réforme	Différences	Avant réforme	Après réforme	Différences
Actif	-0,087*** (0,006)	-0,166*** (0,005)	-0,079*** (0,008)	-0,163*** (0,014)	-0,188*** (0,010)	-0,025 (0,016)
Obs.		87 556			24 479	

Source : Module ad hoc Enquête Emploi sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées, estimation de l'auteur.

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

Ces statistiques sont des effets marginaux moyens. Les écarts-types sont reportés entre parenthèses.

Nous avons également analysé l'insertion suivant le type de handicap (tableau 3) : moteur, visuel, auditif, mental, psychique et les troubles de santé invalidant (TSI). Deux estimations ont également été effectuées. La première sans variables de contrôle et la seconde avec variables de contrôle. Les variables de contrôle sont : sexe, âge, niveau d'étude, localisation, statut matrimonial, étranger. Nous obtenons avec contrôle un effet négatif de la réforme pour les types de handicap moteur, visuel, auditif et mental. L'effet n'est pas significatif pour le handicap psychique et pour les Troubles de Santé Invalidant (TSI). Pour chaque type de handicap, nous le comparons par rapport au reste de la population handicapée. Par exemple, les personnes avec un handicap moteur ont une probabilité plus faible d'être en emploi par rapport aux autres types de handicap.

L'effet négatif pour les handicaps moteur, visuel, auditif et mental pourrait s'expliquer par le fait que ces types de déficiences nécessitent plus d'aménagements de poste de travail et qu'ils sont donc plus coûteux à l'employeur, mais également par le fait que ce soient des handicaps pour la plupart dit « visibles ». Les types de handicaps visibles auraient alors davantage d'impact négatif sur l'insertion professionnelle.

Tableau 3. Probabilité d'être en emploi selon les types de handicap.

	Avant réforme	Après réforme	Différences	Avant réforme	Après réforme	Différences
Moteur	0,089*** (0,011)	-0,061*** (0,010)	-0,150*** (0,015)	0,090*** (0,010)	-0,005 (0,010)	-0,095*** (0,014)
Visuel	0,072*** (0,017)	-0,135*** (0,019)	-0,207*** (0,025)	0,025 (0,016)	-0,096*** (0,018)	-0,121*** (0,024)
Auditif	0,094*** (0,028)	-0,071*** (0,015)	-0,165*** (0,032)	0,091*** (0,026)	-0,051*** (0,015)	-0,142*** (0,030)
Mental	-0,123*** (0,034)	-0,282*** (0,022)	-0,158*** (0,040)	-0,038 (0,036)	-0,227*** (0,023)	-0,189*** (0,042)
Psychique	-0,189*** (0,019)	-0,070*** (0,011)	0,119*** (0,022)	-0,149*** (0,019)	-0,045*** (0,011)	0,104*** (0,022)
TSI	-0,075*** (0,011)	-0,058*** (0,010)	0,018 (0,015)	-0,065*** (0,010)	-0,060*** (0,010)	0,005 (0,014)
Contrôle		NON			OUI	
Observations		20 271			19 614	

Source : Module ad hoc Enquête Emploi sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées, estimation de l'auteur.

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

Ces statistiques sont des effets marginaux moyens. Les écarts-types sont reportés entre parenthèses.

4.2. Effet de la réforme sur l'emploi de la population handicapée ayant une reconnaissance administrative

Dans cette section, nous limitons notre analyse à la population en situation de handicap. Nous distinguons d'un côté les personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap et de l'autre côté les personnes n'ayant pas de reconnaissance. La reconnaissance administrative permet de bénéficier de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH). Elle regroupe les bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), les bénéficiaires de pensions d'invalidité civiles ou militaires, de rente d'accidents du travail, les titulaires d'une carte d'invalidité et les bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH). La population handicapée qui dispose d'une reconnaissance administrative est celle qui rentre dans le décompte du quota de 6%. Les statistiques sur cet échantillon sont présentées dans le tableau A1 en annexe. On a, en moyenne, plus d'hommes (51 %) bénéficiaires d'une reconnaissance administrative que de femmes (49 %). La majorité de cet échantillon a un niveau d'étude élémentaire (46 %) ou

secondaire (45 %). Seuls 9 % ont un niveau d'étude supérieur. Les titulaires de la reconnaissance administrative du handicap ont un âge moyen de 47 ans contre 45 ans pour les non titulaires.

Nous évaluons l'effet de la réforme sur cette les bénéficiaires de la reconnaissance administrative à travers la même méthodologie que précédemment. Désormais, le groupe traité est constitué des travailleurs handicapés titulaires d'une reconnaissance administrative et le groupe contrôle, des travailleurs handicapés n'ayant pas de reconnaissance administrative.

Les résultats montrent que l'activité des personnes ayant une reconnaissance a augmenté après la réforme. La réforme a alors un impact positif sur l'emploi des personnes handicapée titulaires d'une reconnaissance administrative.

Nous constatons également que les personnes ayant une reconnaissance sont moins fréquemment en emploi que celles n'ayant pas de reconnaissance. Cela pourrait s'expliquer par le fait que la population handicapée titulaire d'une reconnaissance soit majoritairement composée de personnes ayant un handicap « lourd » qui affecte davantage la situation d'emploi.

Tableau 4. Probabilité d'être en emploi selon la reconnaissance administrative du handicap.

	Avant réforme	Après réforme	Différences	Avant réforme	Après réforme	Différences
Actif	-0,269*** (0,012)	-0,201*** (0,010)	0,069*** (0,016)	-0,220*** (0,012)	-0,174*** (0,010)	0,046*** (0,015)
Contrôle		NON			OUI	
Obs.		20 271			19 614	

Source : Module ad hoc Enquête Emploi sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées, estimation de l'auteur.

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

Ces statistiques sont des effets marginaux moyens. Les écarts-types sont reportés entre parenthèses.

4.3. Effet de la réforme sur les salaires des travailleurs handicapés

Dans cette section, nous analysons les effets de la réforme sur les salaires des travailleurs handicapés. Pour ce faire, nous estimons un nouveau score de propension. Parmi les caractéristiques observables, nous intégrons la situation d'emploi (actif occupé), la quotité de temps de travail (temps complet, temps partiel) ainsi que le secteur d'activité (public ou privé).

Le graphique 2 en annexe montre la distribution des scores de propension entre les deux groupes. Le salaire pris en compte est « le salaire mensuel net (en euros) redressé des non réponses (y compris les primes imputées au prorata du mois) ».

Le tableau 5 présente les résultats des estimations sur l'ensemble de la population en situation de handicap. L'estimation sans appariement donne un effet négatif et significatif au seuil de 1% sur les salaires de la population en situation de handicap, sachant que les salaires ont baissé après la réforme.

L'estimation avec appariement donne un effet non significatif. La différence entre ces deux estimations ainsi que les tests effectués entre les deux groupes montrent que notre appariement a pu éliminer des biais qui existaient entre les deux groupes. Le tableau A6 en annexe relate la réduction des biais à l'issue de l'appariement sur score de propension. L'effet négatif sans appariement peut s'expliquer par les différences des observables entre les individus des deux groupes.

En nous limitant à la population handicapée et en comparant l'effet sur les titulaires de reconnaissance administrative et les non titulaires (tableau 6), nous constatons qu'il n'y a pas d'effet significatif de la réforme sur les salaires des travailleurs handicapés.

Nous pouvons ainsi conclure que la réforme n'a pas d'effet sur les salaires des travailleurs en situation de handicap.

Tableau 5. Effet de la réforme sur les salaires des travailleurs en situation de handicap.

	Sans appariement			Avec appariement		
	Avant réforme	Après réforme	Différences	Avant réforme	Après réforme	Différences
Salaire	-54,873*** (17,353)	-162,695*** (28,802)	-107,822*** (33,626)	-48,479*** (33,616)	-122,538*** (39,991)	-74,059 (51,708)
Obs.		28 066			8 578	

Source : Module ad hoc Enquête Emploi sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées, estimation de l'auteur

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

Ces statistiques sont des moyennes. Les écarts-types sont reportés entre parenthèses.

Tableau 6. Effet de la réforme sur les salaires des travailleurs en situation de handicap titulaires d'une reconnaissance administrative.

	Sans appariement			Avec appariement		
	Avant réforme	Après réforme	Différences	Avant réforme	Après réforme	Différences
Salaire	-239,617*** (34,815)	-220,822*** (52,144)	18,794 (62,698)	-114,160*** (27,429)	-104,336*** (41,572)	9,824 (50,009)
Contrôle		NON			OUI	
Obs.		5 667			5 651	

Source : Module ad hoc Enquête Emploi sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées, estimation de l'auteur

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

Ces statistiques sont des moyennes. Les écarts-types sont reportés entre parenthèses.

5. Discussion

La loi handicap du 11 février 2005 a été mise en place « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». Le dispositif d'insertion professionnelle repose sur un double mécanisme d'incitation à l'embauche : l'octroi d'aides spécifiques et la pénalisation financière des entreprises qui ne participent pas à cet effort de recrutement. Les employeurs d'au moins 20 salariés sont tenus d'embaucher des travailleurs en situation de handicap à hauteur de 6% de leur effectif.

Nos résultats montrent que les personnes handicapées ont une probabilité plus faible d'être en emploi comparées aux personnes sans handicap, indépendamment de la réforme. Les statistiques publiques confirment ce résultat avec un taux d'emploi de travailleurs handicapés plus faible mais également un non-respect de l'obligation d'emploi de 6% ni

dans le secteur privé ni dans le public (Dares, 2017). Sur l'ensemble de la population en situation de handicap, la réforme n'a pas eu l'effet escompté au niveau de l'emploi. Nos résultats ne montrent aucun effet significatif sur l'emploi.

En analysant les effets de la réforme selon les différents types de handicap, nous constatons un effet négatif pour les types de handicap visibles (moteur, visuel, auditif, mental). La situation d'emploi de ces catégories de population se serait donc dégradée après la loi de 2005. Cette analyse, en fonction du type de handicap, nous permet de conclure qu'on a un effet négatif sur l'emploi dont l'ampleur est plus importante pour les handicaps visibles que pour les handicaps invisibles.

On pourrait penser que les employeurs préféreraient payer des pénalités au lieu d'embaucher des travailleurs handicapés. Nous pouvons également souligner le fait que cela puisse être dû aux difficultés d'aménagements des postes. Certains établissements ne sont pas accessibles aux personnes en situation de handicap, et la loi impose aux employeurs une obligation d'aménagement raisonnable afin de pouvoir accueillir ces personnes. Certains aménagements de postes de travail peuvent être coûteux, ce qui pourrait renforcer la difficulté d'employer un travailleur handicapé.

La moindre insertion des personnes handicapées pourrait également s'expliquer par une potentielle discrimination à l'embauche à l'égard de ces personnes. Plusieurs travaux ont mis en évidence l'existence de cette discrimination due au handicap (Ravaud *et al.*, 1992 ; Baert, 2016 ; Ameri *et al.*, 2017 et Mbaye, 2018). De surcroît, les personnes handicapées sont souvent considérées comme moins compétentes (Rohmer et Louvet, 2006, Schur *et al.*, 2017).

Dans notre étude, nous avons tenté d'éliminer ces biais en procédant à un appariement sur le score de propension calculé suivant plusieurs caractéristiques observables (âge, sexe, niveau d'éducation, localisation, statut matrimonial, étranger). Cette approche nous a

permis de comparer une personne handicapée à une personne sans handicap ayant des caractéristiques proches. Néanmoins, la probabilité d'emploi reste moins importante pour la personne handicapée.

En limitant notre analyse au sein de la population handicapée, nous avons mis en évidence un effet positif de la réforme de 2005 sur l'emploi des travailleurs handicapés titulaires d'une reconnaissance administrative de leur handicap. Cela pourrait être dû au fait que seule cette population titulaire d'une reconnaissance bénéficie de l'obligation d'emploi. Donc, les employeurs, en cas d'emploi de travailleurs handicapés, préfèrent choisir celui qui est titulaire d'une reconnaissance afin de satisfaire le quota de 6% imposé. Certains travaux d'évaluation sur les politiques de quotas d'emploi dans d'autres pays de l'OCDE ont abouti à un résultat similaire en concluant que certains employeurs n'employaient de travailleurs handicapés que dans le but de satisfaire le quota (Malo et Pagan, 2014 ; Lalive *et al.*, 2013).

Par ailleurs, nous n'avons trouvé aucun effet de cette réforme sur le niveau de salaires des travailleurs handicapés.

Globalement, nous n'avons pas d'effet sur l'emploi de l'ensemble de la population handicapée mais nous avons mis en évidence un effet positif sur l'emploi des travailleurs handicapés titulaires d'une reconnaissance administrative. Ce dernier résultat semblerait suggérer que la loi de février 2005 en faveur du handicap a eu plus d'effet positif sur l'emploi que les lois précédentes. Les études sur la loi de 1987 avaient conclu à un effet contreproductif sur l'emploi (Barnay *et al.*, 2016). Faciliter l'obtention de la reconnaissance administrative du handicap pourrait ainsi être un moyen de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Nous avons également vu, à travers les statistiques de l'Enquête Emploi, que les personnes handicapées avaient un niveau d'études plus faible. La littérature met en évidence un lien

entre niveau d'étude et insertion professionnelle. Un niveau d'étude plus élevé favorise une meilleure insertion professionnelle. Les solutions à mettre en place en faveur du handicap devraient commencer dès l'enfance, à l'école, pour ainsi améliorer leur niveau d'études et par conséquent leur insertion sur le marché du travail.

Conclusion

L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) a été mise en place afin de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap. Dans la société actuelle, une insertion professionnelle favorise une meilleure intégration sociale. Malgré cette obligation d'emploi, la part des personnes handicapées dans l'emploi est très faible et peine à atteindre les 6% réglementaire dans les établissements soumis à cette obligation.

Ce chapitre a évalué les effets de cette OETH (réforme de 2005). Les résultats montrent un effet positif de la réforme de 2005 sur l'emploi des travailleurs handicapés titulaires d'une reconnaissance administrative de leur handicap. Ces travailleurs ont une probabilité d'être en emploi qui est plus importante après la réforme. Depuis la réforme, les employeurs ont différentes façons d'accomplir leur obligation d'emploi, notamment par l'emploi direct mais également par l'emploi indirect (sous-traitance), l'accueil de stagiaires et d'apprentis en situation de handicap... Ces différents moyens d'embauche de travailleurs handicapés ont permis d'avoir une meilleure insertion de cette population.

L'effet positif de cette reconnaissance sur l'emploi pourrait être une donnée importante en terme d'amélioration des politiques publiques en faveur du handicap. Il semblerait que faciliter l'accès à la reconnaissance administrative du handicap puisse être positif pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Les conditions actuelles d'obtention de la reconnaissance, en France, sont restrictives (Valdes, 2016). Davantage d'efforts ciblés sont nécessaires pour éliminer les obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées

sur le marché du travail. L'Etat doit également veiller au respect du quota d'emploi de 6% par tous les employeurs concernés par cette mesure.

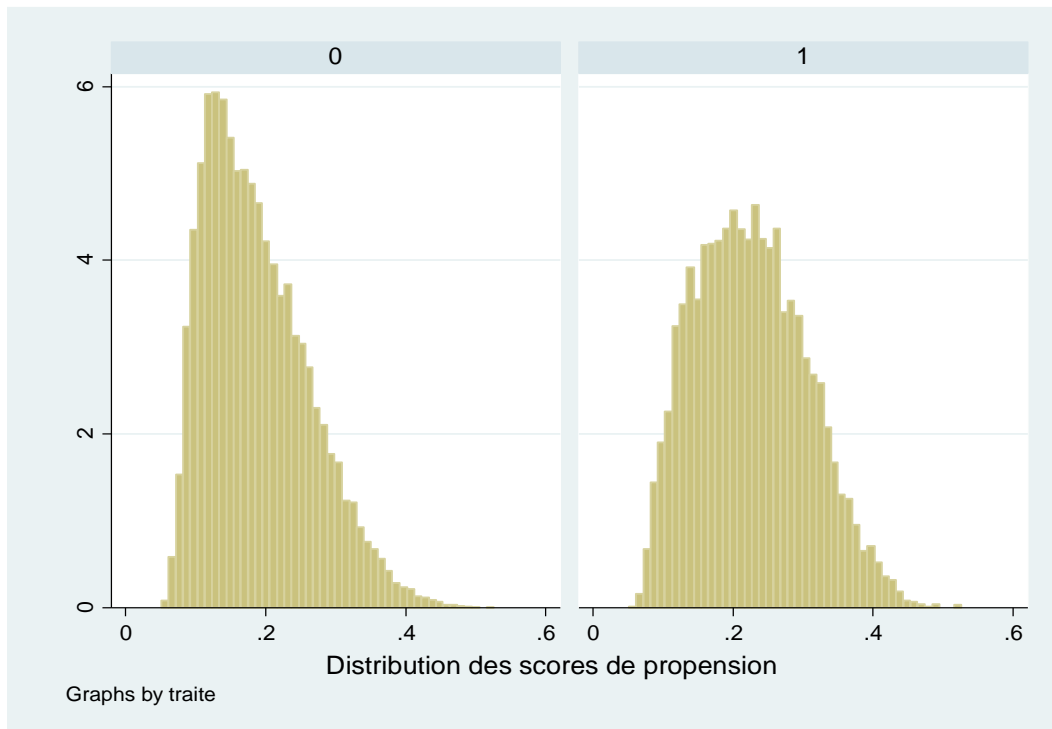
Ce travail présente certaines limites qu'il est nécessaire de souligner. Nous n'avons pas pu suivre le même panel d'individus sur les périodes avant et après la réforme, faute de données disponibles. Notre travail repose sur des données de trois années différentes (2002, 2007 et 2011), avec des conjonctures différentes sur le marché du travail, notamment pour l'année 2011 qui correspond à la période post crise de 2008.

Malgré le fait que nous n'ayons suivi le même panel d'individus sur les périodes avant et après la réforme, nos résultats mettent en évidence des effets sur l'emploi liés à la réforme.

Il serait intéressant de prolonger ces travaux en suivant un même panel d'individus afin de pouvoir analyser les effets de la réforme sur le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. La réforme a également pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Annexes chapitre 3

Graphique 2. Distribution scores de propension après appariement sur les salaires.



Source : Construction de l'auteur après calcul sur données module ad hoc Enquête emploi

Note : 0 population sans handicap, 1 population avec handicap

Lecture : Après appariement, les scores de propension des deux groupes sont compris entre 0,1 et 0,5.

Tableau A1. Statistiques sur la reconnaissance administrative du handicap.

	Ensemble		Avant réforme		Après réforme	
	N	%	N	%	N	%
Femme	2931	49	945	46,12	1986	50,73
Homme	3033	51	1104	53,88	1929	49,27
Age	47,77	-	46,77	-	48,29	-
Elémentaire	2718	45,72	1095	53,94	1623	41,46
Secondaire	2674	44,98	780	38,42	1894	48,38
Supérieur	553	9,3	155	07,64	398	10,17
Actif	2176	36,49	691	33,72	1485	37,93
Public	581	27,79	201	27,65	380	27,86
Prive	1510	72,21	526	72,35	984	72,14
Rurale	1459	24,46	613	29,92	846	21,61
Urbaine	4013	67,29	1273	62,13	2740	69,99
Paris	492	8,25	163	7,96	329	8,4
Célibataire	1912	32,06	700	34,16	1212	30,96
Marié	2910	48,79	1032	50,37	1878	47,97
Divorcé	808	13,55	249	12,15	559	14,28
Veuf	202	3,39	68	3,32	134	3,42
Etranger	318	5,45	19	0,93	299	7,90
Observations	5 964		2 049		3 915	

Source : Module ad hoc Enquête Emploi sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées, calcul de l'auteur.

Lecture : Sur l'ensemble des titulaires d'une reconnaissance administrative du handicap, il y a 49% de femmes.

L'âge est exprimé en année. Sur l'ensemble, les titulaires de la reconnaissance administrative sont âgés en moyenne de 48 ans.

Tableau A2. Répartition de la population handicapée selon le type de handicap.

	Ensemble	Avant réforme	Après réforme
Moteur	8 823	3 075	5 748
Visuel	1 680	980	700
Auditif	1 560	316	1 244
Mental	617	219	398
Psychique	3 842	691	3 151
TSI	12 064	4 362	7 702

Source : Module ad hoc Enquête Emploi sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées, calcul de l'auteur.

Lecture : Sur l'ensemble de l'échantillon, 8823 personnes souffrent d'un handicap moteur.

Tableau A3. Réduction des biais après appariement.

Variable	Unmatched Matched	Mean		%reduct		t-test		V(T) / V(C)
		Treated	Control	%bias	bias	t	p> t	
sexe	U	1.5382	1.518	4.1		4.97	0.000	1.00
	M	1.5382	1.5395	-0.2	94.0	-0.24	0.808	1.00
age	U	46.517	39.106	56.5		67.73	0.000	0.83*
	M	46.517	46.51	0.1	99.9	0.05	0.958	1.00
elementaire	U	.36505	.21077	34.6		44.44	0.000	.
	M	.36505	.3654	-0.1	99.8	-0.07	0.941	.
superieur	U	.15061	.24926	-24.9		-29.08	0.000	.
	M	.15061	.14949	0.3	98.9	0.31	0.756	.
secondaire	U	.48435	.53998	-11.1		-13.69	0.000	.
	M	.48435	.48511	-0.2	98.6	-0.15	0.880	.
urbaine	U	.64969	.59985	10.3		12.56	0.000	.
	M	.64969	.65045	-0.2	98.5	-0.16	0.874	.
rural	U	.24426	.2506	-1.5		-1.80	0.072	.
	M	.24426	.24406	0.0	96.8	0.05	0.963	.
paris	U	.10605	.14955	-13.1		-15.44	0.000	.
	M	.10605	.10549	0.2	98.7	0.18	0.857	.
etranger	U	.05353	.0501	1.5		1.92	0.055	.
	M	.05353	.05109	1.1	28.8	1.09	0.276	.
celibataire	U	.30978	.43222	-25.6		-30.80	0.000	.
	M	.30978	.30968	0.0	99.9	0.02	0.983	.
marie	U	.5417	.48044	12.3		15.06	0.000	.
	M	.5417	.54487	-0.6	94.8	-0.63	0.530	.
veuf	U	.03635	.01658	12.3		16.89	0.000	.
	M	.03635	.03309	2.0	83.5	1.77	0.078	.
divorce	U	.11216	.07076	14.4		18.73	0.000	.
	M	.11216	.11237	-0.1	99.5	-0.06	0.949	.

* if variance ratio outside [0.97; 1.03] for U and [0.97; 1.03] for M

Sample	Ps R2	LR chi2	p>chi2	MeanBias	MedBias	B	R	%Var
Unmatched	0.067	6137.53	0.000	17.1	12.3	66.0*	0.98	50
Matched	0.000	4.85	0.901	0.4	0.2	2.2	1.10	0

* if B>25%, R outside [0.5; 2]

Source : Calcul de l'auteur sur données du module ad hoc Enquête Emploi sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Tableau A4. Statistiques sur les salaires.

	Avant réforme		Après réforme	
	Handicap	Sans Handicap	Handicap	Sans Handicap
Moyenne	1407,925	1462,799	1589,75	1685,864
Ecart type	1010,172	1046,93	895,934	979,493
Min	0,152	0,152	88	30
Max	25943,01	32498,01	8100	15000
Observations	4353	16431	1314	5968

Source : Module ad hoc Enquête Emploi sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées, calcul de l'auteur.

Lecture : En moyenne, le salaire des personnes handicapées est de 1408 contre 1462 pour les personnes sans handicap avant la réforme.

Tableau A5. Statistiques descriptives globales.

Variable	Handicap	Sans Handicap	Différences
Femme	0.556	0.522	-0.034***
Age	46.183	38.683	-7.500***
Elémentaire	0.363	0.210	-0.154***
Secondaire	0.485	0.540	0.055***
Supérieur	0.152	0.251	0.099***
Actif	0.527	0.655	0.128***
Public	0.280	0.279	-0.001
Prive	0.720	0.721	0.001
Temps Complet	0.791	0.833	0.042***
Rural	0.243	0.250	0.007**
Urbain	0.651	0.601	-0.050***
Paris	0.106	0.149	0.043***
Marie	0.524	0.464	-0.060***
Célibataire	0.304	0.431	0.126***
Divorce	0.109	0.068	-0.040***
Veuf	0.035	0.016	-0.019***
Etranger	0.053	0.049	-0.004**
Obs.	20271	67285	-

Source : Module ad hoc Enquête Emploi sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées, calcul de l'auteur.

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

Lecture : Sur l'ensemble de notre échantillon, il y a 55% de femmes handicapées et 52% de femmes sans handicap. L'âge moyen des personnes handicapées est de 46 ans contre 38 pour les personnes sans handicap.

Tableau A6. Réduction des biais après appariement pour les salaires.

Variable	Unmatched Matched	Mean		%reduct		t-test		V(T) / V(C)
		Treated	Control	%bias	bias	t	p> t	
sexe	U	1.4888	1.4842	0.9		0.61	0.541	1.00
	M	1.4887	1.4952	-1.3	-43.9	-0.70	0.486	1.00
age	U	43.175	39	39.4		26.31	0.000	0.97
	M	43.171	43.274	-1.0	97.5	-0.52	0.603	1.01
elementaire	U	.29287	.18772	24.8		17.46	0.000	.
	M	.29274	.29062	0.5	98.0	0.25	0.804	.
superieur	U	.20085	.28455	-19.6		-12.73	0.000	.
	M	.20088	.19416	1.6	92.0	0.90	0.369	.
secondaire	U	.50628	.52773	-4.3		-2.88	0.004	.
	M	.50637	.51522	-1.8	58.7	-0.94	0.347	.
urbaine	U	.63529	.57013	13.3		8.89	0.000	.
	M	.63522	.64124	-1.2	90.8	-0.67	0.506	.
rural	U	.23766	.2727	-8.0		-5.33	0.000	.
	M	.2377	.24407	-1.5	81.8	-0.79	0.428	.
paris	U	.12706	.15717	-8.6		-5.65	0.000	.
	M	.12708	.11469	3.6	58.9	2.02	0.043	.
etranger	U	.023	.02742	-2.8		-1.84	0.065	.
	M	.02301	.01522	5.0	-76.5	3.02	0.003	.
celibataire	U	.32649	.39266	-13.8		-9.17	0.000	.
	M	.32655	.31947	1.5	89.3	0.80	0.421	.
marie	U	.55902	.52192	7.4		4.99	0.000	.
	M	.55912	.58053	-4.3	42.3	-2.30	0.022	.
veuf	U	.02017	.01163	6.8		5.00	0.000	.
	M	.02	.01257	5.9	13.0	3.12	0.002	.
divorce	U	.09432	.0738	7.4		5.14	0.000	.
	M	.09434	.08743	2.5	66.4	1.28	0.202	.
public	U	.29977	.29658	0.7		0.47	0.640	.
	M	.29982	.30159	-0.4	44.5	-0.21	0.837	.
TC	U	.7972	.82682	-7.6		-5.19	0.000	.
	M	.79735	.80885	-2.9	61.2	-1.54	0.124	.

* if variance ratio outside [0.95; 1.05] for U and [0.95; 1.05] for M

Sample	Ps R2	LR chi2	p>chi2	MeanBias	MedBias	B	R	%Var
Unmatched	0.036	1014.52	0.000	11.0	7.6	48.0*	1.05	0
Matched	0.002	33.29	0.001	2.3	1.6	10.8	1.33	0

Source : Calcul de l'auteur sur données du module ad hoc Enquête Emploi sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Annexe 2 : Type de problème de santé ou handicap.

Question Enquête Emploi : Quel(s) problème(s) de santé ou de handicap avez-vous ?

1. Problèmes au niveau des membres supérieurs, au niveau des bras, des mains... (y compris arthrose ou rhumatisme)
2. Problèmes des membres inférieurs, au niveau des jambes, des pieds... (y compris arthrose ou rhumatisme)
3. Problèmes au niveau du dos ou du cou... (y compris arthrose ou rhumatisme)
4. Difficultés visuelles
5. Difficultés auditives
6. Troubles de la parole ou du langage
7. Affections de la peau, y compris les défigurations graves et les allergies
8. Problèmes ou difficultés pulmonaires ou respiratoires (y compris asthme et bronchites chroniques)
9. Problèmes ou difficultés cardiaques, circulatoires ou tensionnels
10. Problèmes du système digestif et du foie, déficience rénale
11. Diabète
12. Épilepsie (y compris crises)
13. Dépression, trouble de la personnalité, autres troubles psychiques
14. Difficultés d'apprentissage, perte des acquis intellectuels, troubles de la mémoire
15. Autres maladies évolutives (y compris cancers non classés ailleurs, sclérose en plaque, sida, maladie de Parkinson)
16. Autres problèmes de santé de longue durée (y compris douleurs et asthénies)

Type de problème de santé ou handicap :

1 à 3 : moteur

4 : visuel

5 : auditif

6, 14 : mental

13 : Psychique

7 à 12,15, 16 : Trouble de santé invalidant (TSI)

Source : Questionnaire du module ad hoc Enquête Emploi sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

CONCLUSION GENERALE

La nécessité des études empiriques sur le champ du handicap est de plus en plus soulignée (Revillard, 2019). L'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap est une préoccupation majeure dans la plupart des pays de l'OCDE, notamment en France et suscite beaucoup d'intérêt dans les travaux académiques (Jones, 2021 ; Ameri *et al.*, 2018 ; Schur *et al.*, 2017 ; Foster et Wass, 2013). Cette population rencontre beaucoup de difficultés dans la vie quotidienne. C'est ainsi que sont nées plusieurs politiques publiques en faveur du handicap afin d'assurer une meilleure intégration dans la société et une meilleure insertion professionnelle. Le constat est que malgré l'existence de plusieurs politiques et lois en faveur des personnes en situation de handicap, leur situation sur le marché du travail semble toujours défavorable : le taux d'emploi de cette population est faible, le taux de chômage représente le double de celui de l'ensemble de la population. Nous nous sommes alors intéressés à cette thématique afin de pouvoir analyser les causes de cette moindre insertion en explorant d'autres pistes, notamment la discrimination et enfin pouvoir préconiser d'éventuelles améliorations.

Notre travail s'articule autour de deux grands axes majeurs : l'analyse des discriminations subies par la population en situation de handicap et l'évaluation de politiques publiques en leur faveur. Les travaux effectués dans cette thèse nous ont permis de contribuer à la littérature presque inexistante, en France, sur l'économie du handicap.

Principaux résultats et contribution

Dans les deux premiers chapitres, nous mesurons les discriminations dans l'accès à l'emploi en raison de deux types de handicap. Les principaux résultats rejoignent ceux des travaux existants dans d'autres pays (Ameri *et al.* (2018), Bellemare *et al.* (2018), Baert (2016)). Les personnes souffrant de handicap ont moins de chance d'être invitées à un

entretien d'embauche. Nous avons trouvé un taux relatif d'environ 17% de chance en moins pour le handicap moteur et d'environ 13% pour le handicap visuel. Le handicap impacte alors négativement la situation d'emploi.

Le chapitre 1 analyse les discriminations liées au handicap moteur (personne à mobilité réduite, se déplaçant en fauteuil roulant) dans le métier d'agent d'accueil qui est une profession en contact avec du public. Nous avons testé ce métier dans des établissements culturels du secteur public et du privé, avec des candidatures féminines, le sexe modal dans ce type de métier. L'étude a montré une discrimination à l'égard de la candidate en fauteuil roulant. Cette dernière a moins de chance d'avoir une réponse positive par rapport à un candidat sans handicap. Le handicap moteur réduit, ici, de 17% les chances de la candidate concernée. Ce résultat nous a amené à nous interroger sur les causes éventuelles de cette différence. Nous montrons que la discrimination mesurée est hétérogène au sein des établissements testés. Le secteur privé est plus discriminant que le secteur public. Il y a également plus de discrimination dans les établissements de petite taille. Un dernier résultat important est que l'accessibilité est un frein important quant à l'intégration des personnes à mobilité réduite. Au sein des établissements ne respectant pas les normes d'accessibilité, les chances d'embauche des personnes à mobilité réduite sont d'environ 47% en moins. Par ailleurs, cette étude ne nous a pas permis de détecter une discrimination en raison de l'origine. Les résultats obtenus pour le critère de l'origine ne sont pas significatifs.

Le chapitre 2, dans la continuité du chapitre 1, mesure les discriminations en raison de la déficience visuelle, et évalue la politique publique de l'obligation d'aménagement raisonnable qui impose à tous les employeurs d'adapter les postes de travail en cas d'embauche d'un salarié reconnu handicapé. Le chapitre 1 avait montré que le manque d'accessibilité expliquait en partie la discrimination subie par les personnes en situation de handicap. Dans ce chapitre, nous avons voulu mettre en lumière le lien qui pourrait exister

entre la discrimination et l'obligation d'adapter les postes de travail. Nous avons testé deux professions avec des niveaux de qualification différents : la profession de secrétaire-comptable avec un niveau bac et la profession de développeur informatique avec un niveau bac+5. Les tests ont été effectués dans les trois plus grandes villes de France : Paris et sa région Ile-de-France, Lyon et le département du Rhône et enfin Marseille et le département des Bouches-du-Rhône.

Le premier résultat est que, dans l'ensemble, les personnes déficientes visuelles ont environ 13% de chance en moins. Le métier le plus discriminant est celui avec le plus faible niveau de qualification (secrétaire-comptable). Les tests effectués pour le métier de développeur informatique, nécessitant un niveau de qualification plus élevé ne fournissent pas de différences significatives. Ce résultat corrobore ceux de Ameri (2017) qui montrent que les personnes handicapées ont autant de chances que les personnes non handicapées de recevoir des manifestations d'intérêt de la part des employeurs pour des emplois de développement de logiciels et de saisie de données. En effet, ces types d'emploi sont souvent exercés à distance, ne nécessitent pas beaucoup de déplacements et ne sont pas en contact avec le public.

L'analyse de la discrimination en lien avec la politique d'obligation d'aménagement raisonnable montre que cette dernière pénalise les personnes en situation de handicap dans les entreprises de moins de 20 salariés. Les discriminations en raison de la déficience visuelle sont présentes au sein des entreprises de moins de 20 salariés. Dans les entreprises d'au moins 20 salariés, il n'y a pas de discrimination. En effet, toutes les entreprises, quel que soit leur taille, sont soumises à l'obligation d'aménagement raisonnable, néanmoins, seules les entreprises de 20 salariés et plus sont soumises à une obligation d'emploi de travailleur handicapé dans la limite de 6% de leur effectif. Cette politique d'incitation à l'embauche de travailleurs en situation de handicap semble annuler l'effet négatif de la

politique d'obligation d'aménagement raisonnable. Les entreprises de moins de 20 salariés sembleraient discriminer les travailleurs handicapés pour éviter de supporter les coûts liés à l'obligation d'aménagement du poste de travail. En somme, la politique de l'obligation d'aménagement pour un salarié reconnu handicapé n'est efficace que lorsqu'elle est combinée avec la politique d'incitation à l'embauche.

Un dernier résultat est que la discrimination en raison du handicap évaluée dans ce chapitre est moins importante que celle en raison de l'origine ethnique. Cette dernière est environ deux fois plus élevée et se situe au même niveau que pour les études dans ce domaine (Edo *et al.*, 2013 ; Duguet *et al.*, 2010 ; Cediey et Foroni, 2007).

Dans le chapitre 3, nous évaluons les effets de la politique publique d'incitation à l'embauche des travailleurs en situation de handicap. Il s'agit de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) qui impose un taux de 6% de travailleurs handicapés dans les effectifs des entreprises de 20 salariés et plus. Dans le chapitre 2, nous avons vu que cette politique permettait de neutraliser l'effet négatif induit par la politique d'obligation d'aménagement raisonnable. L'objectif, ici, est d'évaluer cette politique de l'OETH dans sa globalité afin de souligner les points efficaces ainsi que ceux pouvant être améliorés. L'OETH a été mise en place par loi de juillet 1987 et a été renforcée par la loi de février 2005 qui maintient le même taux de 6%, mais apporte quelques changements notamment sur le mode de calcul de ce taux. Les bénéficiaires de cette politique sont les salariés reconnus handicapés. Nous évaluons cette politique avec la loi de février 2005.

Pour ce faire, nous avons mobilisé les données de l'enquête emploi de l'Insee. Un module ad hoc a été consacré à l'emploi des personnes en situation de handicap en 2002, 2007 et 2011. Nous utilisons ces trois bases de données en mobilisant la méthode des doubles différences avec appariement sur score de propension pour analyser les effets de la loi sur l'emploi des personnes en situation de handicap. Les résultats ne montrent pas d'effet

probant sur l'ensemble de la population en situation de handicap. Néanmoins, en limitant l'analyse sur la population en situation de handicap titulaire d'une reconnaissance administrative de leur handicap, on voit un effet positif sur l'emploi. La reconnaissance administrative permet de bénéficier de la politique d'incitation à l'embauche (OETH), ce qui peut expliquer l'effet positif de cette politique pour cette catégorie de personnes en situation de handicap. Nous avons également évalué les effets de cette loi sur les salaires mais n'avons pas trouvé de résultats significatifs.

Limites et perspectives de recherche

Il est important de rappeler que ce travail de thèse comporte certaines limites. La première limite concerne la méthodologie du test par correspondance mobilisée dans les deux premiers chapitres. Cette méthode ne permet pas d'avoir des résultats représentatifs du marché du travail. Elle donne une évaluation qui est partielle, ponctuelle et localisée (Heckman, 1998). En effet, nous avons évalué la discrimination sur un marché donné, sur une période donnée et dans une zone spécifique. C'est pour cela qu'il semble nécessaire de répéter ce type de tests afin de couvrir un champ plus large et d'obtenir des résultats plus représentatifs.

Pour le chapitre 1, le test par correspondance correspond à une demande d'information qui se fait en amont de l'envoi de la candidature (CV et lettre de motivation). Cela rajoute une étape supplémentaire au processus d'embauche et donc sous-estime la discrimination mesurée car les autres étapes peuvent également être discriminantes.

Pour le chapitre 2, la période des tests coïncide avec la crise sanitaire suite à la pandémie du Covid 19. Les candidatures ont été envoyées entre juin 2020 et octobre 2020, correspondant à la période entre les deux premières mesures de confinement. Cette situation particulière du marché du travail pourrait impacter sur les résultats obtenus.

Nous avons également testé deux types de handicap (moteur et visuel) qui ne sont pas représentatifs de la situation globale des personnes handicapées. D'autres types de handicap peuvent être explorés pour plus de représentativité sur la discrimination subie par les personnes handicapées sur le marché du travail.

Néanmoins, il n'en demeure pas moins que les résultats obtenus avec cette méthode restent exploitables et peuvent servir de base dans la proposition d'amélioration des politiques anti discriminations qui sont en vigueur sur le marché du travail en France.

Le chapitre 3 évaluant les effets de l'OETH comporte également des limites. Nous ne suivons pas le même panel d'individus dans le temps. En effet, les données à notre disposition portaient sur trois différentes années (2002, 2007 et 2011) et avec des individus différents. Cela s'explique par le manque considérable de données disponibles sur le handicap en France. La mise en place d'enquêtes répétitives sur le parcours d'emploi des personnes en situation de handicap pourrait combler ce déficit. Ces données permettraient de suivre au plus près l'évolution des effets de cette politique afin de préconiser des pistes d'amélioration adéquates à chaque situation et à chaque période.

Un travail complémentaire dans le prolongement du chapitre 3 pourra porter sur une analyse plus poussée des effets des politiques en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Nous pourrions voir quels types d'emploi occupent majoritairement les bénéficiaires de l'OETH et dans quels secteurs (privé ou public). Nous avons effectué des analyses par secteur dans le chapitre 3 mais les résultats ne sont pas concluants. Le maintien dans l'emploi pourra être abordé s'il existe des données suivant un panel d'individus sur différentes années car dans cette thèse nous n'évaluons que le statut d'emploi (actif occupé) et non les évolutions d'emploi.

Une étude future pourrait également analyser de façon plus détaillée et plus fine l'impact du handicap. En effet, l'impact d'un handicap congénital n'est peut-être pas le même que celui d'un handicap qui survient au cours de la vie. Le handicap congénital impacte la scolarité dès l'enfance contrairement à un handicap survenu à l'âge adulte. Cela pourrait avoir des répercussions sur le niveau d'études, l'expérience professionnelle qui eux-mêmes sont liés à l'insertion professionnelle. Il serait intéressant de pouvoir faire cette distinction dans le but d'étudier l'impact de chaque type de handicap sur l'emploi afin de pouvoir préconiser les politiques les mieux adaptées à chaque situation.

BIBLIOGRAPHIE GENERALE

- Acemoglu, D., & Angrist, J. D. (2001). "Consequences of employment protection? The case of the Americans with Disabilities Act". *Journal of Political Economy*, 109(5), 915-957.
- Agovino, M., Garofalo, A., & Marchesano, K. (2018). "The effects of employment promotion measures on labour market participation of disabled people: the case of Italy". *Quality & Quantity*, 52(1), 135-155.
- Agovino, M., Marchesano, K., & Garofalo, A. (2019). "Policies based on mandatory employment quotas for disabled workers: the case of Italy". *Modern Italy*, 24(3), 295-315.
- Amar, M., & Amira, S. (2003). "Incapacités, reconnaissance administrative du handicap et accès à l'emploi: les apports de HID". *Revue française des Affaires sociales*, (1), 149-165.
- Ameri, M. (2017). "See me, not the disability: examining employer responses to applicants with disabilities". *Rutgers The State University of New Jersey-New Brunswick*.
- Ameri, M., Schur, L., Adya, M., Bentley, F. S., McKay, P., & Kruse, D. (2018). "The disability employment puzzle: A field experiment on employer hiring behavior". *ILR Review*, 71(2), 329-364.
- Arrow, K. (1973), "The Theory of Discrimination", in O. Ashenfelter, A. Rees (eds), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, pp. 3-33.

- Baert, S. (2016). "Wage subsidies and hiring chances for the disabled: some causal evidence". *The European Journal of Health Economics* 17.1, 71-86.
- Baert, S. (2018). "Hiring discrimination: An overview of (almost) all correspondence experiments since 2005". In Gaddis S. (eds), *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance, Methodos Series (Methodological Prospects in the Social Sciences)*, vol. 14, Springer.
- Barnay, T., Duguet, E., Le Clainche, C., & Videau, Y. (2016). "An evaluation of the 1987 French Disabled Workers Act: Better paying than hiring". *The European Journal of Health Economics*, 1-14.
- Becker, G. (1957), *The Economics of Discrimination*, Second Edition, The University of Chicago Press Economics.
- Beegle, K., & Stock, W. A. (2003). "The labor market effects of disability discrimination laws". *Journal of Human Resources*, 38(4), 806-859.
- Bell, D., & Heitmueller, A. (2009). "The Disability Discrimination Act in the UK: Helping or hindering employment among the disabled?". *Journal of health economics*, 28(2), 465-480.
- Bellemare, C., Goussé, M., Lacroix, G., & Marchand, S. (2018). "Physical Disability and Labor Market Discrimination: Evidence from a Field Experiment". Document de travail, n°6986.
- Berson C., (2011), "Testing sur les jeunes français issus de l'immigration en fonction du degré de concurrence", *Rapport final d'évaluation, AP2 091*.

- Bertrand, M. and E. Duflo, (2017). "Field Experiments on Discrimination". In Banerjee A. and E. Duflo, *Handbook of Field Experiments*, North Holland, Elsevier, vol. 1, pp. 309-93.
- Boumahdi, R., & Giret, J. F. (2005). "Une analyse économétrique des disparités d'accès à l'emploi et de rémunérations entre jeunes d'origine française et jeunes issus de l'immigration". *Revue économique*, 56(3), 625-636.
- Bouvard, L., Combes, P. P., Decreuse, B., Laouenan, M., Schmutz, B., & Trannoy, A. (2009). "Discrimination vis-à-vis des emplois en contact avec la clientèle". *Revue française d'économie*, 23(3), 8-56.
- Bouvier, G., & Niel, X. (2010). "Les discriminations liées au handicap et à la santé". *INSEE première*, 1308.
- Bunel, M., L'Horty, Y., & Petit, P. (2016). "Discrimination based on place of residence and access to employment". *Urban Studies*, 53(2), 267-286.
- Cediey, E., & Feroni, F. (2007). "Les discriminations à raison de « l'origine » dans les embauches en France. Une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du BIT". Genève, Bureau international du Travail.
- Chauvière, M. (2003). "Handicap et discriminations : Genèse et ambiguïtés d'une inflexion de l'action publique". *Dans Lutter contre les discriminations (pp. 100-122)*. Paris : *La Découverte*.
- Défenseur des droits (2016). "Accès à l'emploi et discriminations liées aux origines". *Études et résultats*. Septembre 2016.

Défenseur des droits (2017) : « Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable », *Guide Décembre 2017*.

DeLeire, T. (2000). "The wage and employment effects of the Americans with Disabilities Act". *Journal of human resources*, 35(4), 693-715.

DREES (2005). « Les personnes ayant un handicap visuel Les apports de l'enquête Handicaps - Incapacités – Dépendance », *Etudes et Résultats*, n°416, 12 pages.

Duguet, E., Leandri, N., L'Horty, Y., & Petit, P. (2010). "Are young French jobseekers of ethnic immigrant origin discriminated against? A controlled experiment in the Paris area". *Annals of Economics and Statistics/Annales d'Économie et de Statistique*, 187-215.

Edo, A., & Jacquemet, N. (2013). "Discrimination à l'embauche selon l'origine et le genre : défiance indifférenciée ou ciblée sur certains groupes ? ". *Économie et statistique*, 464(1), 155-172.

Flage, A. (2019). "Discrimination against people with mental, physical or visual disabilities in the rental housing market. A field experiment in France", in *Essais sur l'analyse économique des discriminations dans le marché de l'emploi et du logement locatif*, *PhD thesis*, chap 4, pp 180-219.

Foster, D., & Wass, V. (2013). "Disability in the labour market: an exploration of concepts of the ideal worker and organisational fit that disadvantage employees with impairments". *Sociology*, 47(4), 705-721.

- Fougère, D., & Safi, M. (2005). "L'acquisition de la nationalité française : quels effets sur l'accès à l'emploi des immigrés ? ", *Portrait social*, édition 2005-2006, Paris, Insee, p. 163-184.
- Fougère, D., Rathelot, R., & Aeberhardt, R. (2011). "Commentaire: les méthodes de testing permettent-elles d'identifier et de mesurer l'ampleur des discriminations? ", *Économie et statistique*, 447(1), 97-101
- Fougeyrollas, P. (2002). "L'évolution conceptuelle internationale dans le champ du handicap: Enjeux socio-politiques et contributions québécoises". *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, (4-2).
- France Stratégie (2016). "Le coût économique des discriminations". *Rapport à la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et au ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports*.
- Fuchs, M. (2014). "Quota systems for disabled persons: Parameters, aspects, effectivity". *Vienna: European Centre for social Welfare policy and research*.
- Fumarco, L. (2017). "Disability discrimination in the Italian rental housing market: A field experiment with blind tenants". *Land Economics*, 93(4), 567-584.
- Garner-Moyer, H. (2003). "Discrimination et emploi : revue de la littérature". Paris, *Dares, Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, Document d'étude*, 69.
- Givord, P. (2014). "Méthodes économétriques pour l'évaluation de politiques publiques". *Economie prévision*, n°1, 1-28.

- Greenan, N., Lafranchi, J., L'Horty, Y., Narcy, M., & Pierre, G. (2016). "Inegalites Et Discriminations Dans L'Acces A La Fonction Publique D'Etat : Une Evaluation Par L'Analyse Des Fichiers Administratifs De Concours". *Rapport de recherche de TEPP n°2016-6*.
- Gustafsson, J., Peralta, J. P., & Danermark, B. (2014). "The employer's perspective: employment of people with disabilities in wage subsidized employments". *Scandinavian Journal of Disability Research*, 16(3), 249-266.
- Halima, M. A. B., & Rococo, E. (2014). "Wage differences according to health status in France". *Social Science & Medicine*, 120, 260-268.
- Hasegawa, T. (2007). "Equality of opportunity or employment quotas? —A comparison of Japanese and American employment policies for the disabled". *Social science Japan journal*, 10(1), 41-57.
- Havet, N., & Sofer, C. (2002). "Les nouvelles théories économiques de la discrimination". *Travail, genre et sociétés*, (1), 83-115.
- Heckman, J. J. (1998). "Detecting discrimination". *Journal of economic perspectives*, 12(2), 101-116.
- Heckman, J. J., Ichimura, H., Smith, J. A., & Todd, P. E. (1998). "Characterizing selection bias using experimental data". *Econometrica*, 66(5), 1017–1098.
- Heyer, K., Baudot, P. Y., Borelle, C., & Revillard, A. (2013). "Droits ou quotas? L'American with disabilities act (ADA) comme modèle des droits des personnes handicapées". *Terrains travaux*, (2), 127-158.

- Heylen K. and Van den Broeck K. (2016). "Discrimination and selection in the Belgian private rental market", *Housing studies*, 31(2), pp 223-236.
- Humer, B., Wuellrich, J. P., & Zweimüller, J. (2007). "Integrating severely disabled individuals into the Labour Market: the Austrian case ". *Institute for the Study of Labor (IZA)*, IZA Working Paper 2649.
- Imbens, G. W., & Wooldridge, J. M. (2009). "Recent developments in the econometrics of program evaluation". *Journal of Economic Literature*, 47(1), 5-86.
- Jolls, C., & Prescott, J. J. (2004). "Disaggregating employment protection: The case of disability discrimination". *National Bureau of Economic Research*, document de travail, w10740.
- Jones, M. K. (2006). "Is there employment discrimination against the disabled?". *Economics Letters*, 92(1), 32-37.
- Jones, M. K. (2008). "Disability and the labour market: a review of the empirical evidence". *Journal of Economic Studies*, 35, 405–24.
- Jones, M. K. (2021). "Disability and labor market outcomes". *IZA World of Labor*.
- Kim, S., & Rhee, S. (2018). "Measuring the effects of employment protection policies: Theory and evidence from the Americans with Disabilities Act". *Labour economics*, 54, 116-134.
- Kruse, D., & Schur, L. (2003). "Employment of people with disabilities following the ADA". *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(1), 31-66.

- Kruse, D., Schur, L., Rogers, S., & Ameri, M. (2018). "Why do workers with disabilities earn less? Occupational job requirements and disability discrimination". *British Journal of Industrial Relations*, 56(4), 798-834.
- L'Horty, Y. (2016) "Les discriminations dans l'accès à l'emploi public ". *Rapport au Premier Ministre. Paris, La documentation française.*
- L'Horty Y., N. Mahmoudi, P. Petit and F-C. Wolff (2020). "Discriminations dans le recrutement des personnes en situation de handicap : un test multi-critère », *Rapport de recherche TEPP*, n°20-5.
- Lalive, R., Wuellrich, J. P., & Zweimüller, J. (2013). "Do financial incentives affect firms' demand for disabled workers?". *Journal of the European Economic Association*, 11(1), 25-58
- Le Clainche, C., & Demuijnck, G. (2006). "Handicap et accès à l'emploi-efficacité et limites de la discrimination positive". *Centre d'Études de l'Emploi, Document de travail n° 63.*
- Lechner, M. (2002). "Program heterogeneity and propensity score matching: An application to the evaluation of active labor market policies". *Review of Economics and Statistics*, 84(2), 205-220.
- Lecocq, A., Ammi, M., & Bellarbre, É. (2014). "Le score de propension: un guide méthodologique pour les recherches expérimentales et quasi expérimentales en éducation". *Mesure et évaluation en éducation*, 37(2), 69-100.
- Légal, J. B., & Delouée, S. (2015). *Stéréotypes, préjugés et discriminations*. Dunod.

- Louvet, E., & Rohmer, O. (2010). "Les travailleurs handicapés sont-ils perçus comme des travailleurs compétents? ". *Psychologie du Travail et des Organisations*, 16(1), 47-62.
- Mahmoudi, N. (2020). "Discrimination en raison du handicap moteur dans l'accès à l'emploi : une expérimentation en Ile-de-France ", *Rapport de recherche TEPP*, n°20-2, 25 p.
- Malo, M. Á., & Pagán, R. (2014). "Hiring workers with disabilities when a quota requirement exists: The relevance of firm's size". In *Disadvantaged workers* (pp. 49-63). Springer, Cham.
- Mbaye, L. P. (2018). "Handicap et discriminations dans l'accès à l'emploi : un testing dans les établissements culturels". *Rapport de recherche TEPP*, n°18-04, 31 p.
- Merzouk, R., (2008). "Travail, handicap et discrimination : lorsque le travail devient aussi un espace de production du handicap". *Travail, jeunesse et intervention*. Volume 14, Numéro 1, 2008, p. 155–181.
- Mitra, S. (2014). "Employment challenges and successes in low and middle-income countries". *Disability and equality at work*, 68-92.
- Mitra, S., & Sambamoorthi, U. (2014). "Disability prevalence among adults: estimates for 54 countries and progress toward a global estimate". *Disability and rehabilitation*, 36(11), 940-947.
- Mont, D. (2004). "Disability employment policy". *Washington, DC: World Bank, Disability and Development Team*.

- Neumark, D. (2018). "Experimental research on labor market discrimination". *Journal of Economic Literature*, vol. 56, pp. 799–866.
- OECD (2010). "Sickness, Disability, and Work: Breaking the Barriers". Paris: *Organisation for Economic Co-operation and Development*.
- OECD (2003). "Transforming Disability into Ability: Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People." *Paris OECD*, Technical Report, (pp. 1-219).
- Page, M. (1995). "Racial and ethnic discrimination in urban housing markets: Evidence from a recent audit study", *Journal of Urban Economics*. 38(2), 183–206.
- Petit, P. (2004). "Discrimination à l'embauche". *Revue économique*, 55(3), 611-621.
- Petit, P., Bunel, M., & L'Horty, Y. (2020). "Les discriminations à l'embauche dans la sphère publique: effets respectifs de l'adresse et de l'origine". *Revue économique*, 71(1), 31-56.
- Phelps, E. (1972), "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review*, vol. 62, n° 4, pp. 659-661.
- Quillian, L., D. Pager, O. Hexel, and A. H. Midtbøen (2017). "Meta-analysis of field experiments shows no change in racial discrimination in hiring over time". *Proceedings of the National Academy of Sciences*, vol. 114, no. 41, pp. 10870–10875.
- Ravaud, J. F., Madiot, B., & Ville, I. (1992). "Discrimination towards disabled people seeking employment". *Social Science & Medicine*, 35(8), 951-958.
- Revillard, A. (2019). *Handicap et travail*. Presses de Sciences Po.

- Richard, S., & Barth, I. (2015). "Handicap et emploi: Une comparaison France-Etats-Unis". *RIMHE: Revue Interdisciplinaire Management, Homme Entreprise*, (1), 23-42.
- Rohmer, O., & Louvet, E. (2006). "Etre handicapé: quel impact sur l'évaluation de candidats à l'embauche? ". *Le travail humain*, 69(1), 49-65.
- Rohmer, O., & Louvet, E. (2011). "Le stéréotype des personnes handicapées en fonction de la nature de la déficience". *L'année psychologique*, 111, 69-85.
- Romien, P. (2005). "A l'origine de la réinsertion professionnelle des personnes handicapées: la prise en charge des invalides de guerre". *Revue française des affaires sociales*, (2), 229-247.
- Rooth D-A., (2014). "Correspondence testing studies". *IZA World of Labor*, pp. 1-58.
- Rosenbaum, P. R., & Rubin, D. B. (1983). "The central role of the propensity score in observational studies for causal effects". *Biometrika*, 70(1), 41-55.
- Safi, M., & Simon, P. (2013). "Les discriminations ethniques et raciales dans l'enquête Trajectoires et Origines : représentations, expériences subjectives et situations vécues". *Économie et statistique*, 464(1), 245-275.
- Sargeant, M., Radevich-Katsaroumpa, E., & Innessi, A. (2018). "Disability quotas: Past or future policy?". *Economic and Industrial Democracy*, 39(3), 404-421.
- Schur, L., Han, K., Kim, A., Ameri, M., Blanck, P., & Kruse, D. (2017). "Disability at work: A look back and forward". *Journal of Occupational Rehabilitation*, 27(4), 482-497.

Thornton, P. (1998). "Employment quotas, levies and national rehabilitation funds for persons with disabilities: Pointers for policy and practice". *Geneva: International Labour Office*.

Triomphe, A. (2006). *Économie du handicap*. Paris PUF.

Valdes, B. (2016). "L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique en France: analyse quantitative des données d'enquêtes nationales disponibles". *Revue française des affaires sociales*, (4), 307-332.

Valfort, M. A. (2015). "Discriminations religieuses à l'embauche : une réalité". *Institut Montaigne Paris, Étude octobre 2015*.

Verhaeghe, P. P., Van der Bracht, K., & Van de Putte, B. (2016). "Discrimination of tenants with a visual impairment on the housing market: Empirical evidence from correspondence tests". *Disability and health journal*, 9(2), 234-238.

Wooldridge, J. M. (2015). *Introductory econometrics: A modern approach*. Cengage learning.

Zschirnt, E. and D. Ruedin (2016). "Ethnic discrimination in hiring decisions: A meta-analysis of correspondence tests 1990-2015". *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 42, pp. 1115-1134.

LISTE DES TABLEAUX, DES FIGURES ET DES GRAPHIQUES

1. Liste des tableaux

CHAPITRE 1

Tableau 1 : Caractéristiques individuelles des candidates	43
Tableau 2 : Taille, composition et localisation de l'échantillon.....	45
Tableau 3 : Répartition du nombre de réponses positives (sélectivité).....	48
Tableau 4 : Ventilation des réponses positives obtenues par chacune des candidates fictives, selon le nombre de réponses positives envoyées par l'établissement.....	49
Tableau 5 : Écarts de réponses positives entre les candidates.....	54
Tableau 6 : Les écarts de réponses positives selon l'accessibilité.....	58
Tableau 7 : Probit à effets aléatoires (effets marginaux moyens)	62
Tableau 8 : Modèle probit à effets aléatoires avec termes d'interaction	64

Annexes chapitre 1

Annexe 1 : Taux de succès brut par versant de la Fonction Publique.....	69
Annexe 2 : Écarts de réponses positives par versant de la Fontion Publique et selon la localisation.....	69
Annexe 3 : Répartition des établissements selon leur accessibilité.....	69
Annexe 4 : Répartition en nombre des établissements labellisés	70

CHAPITRE 2

Tableau 1. Caractéristiques individuelles des trois candidats fictifs dans chaque profession.....	85
Tableau 2. Effets pouvant être mis en évidence.....	88
Tableau 3. Nombre d'annonces testées par profession et par bassin d'emploi.....	88
Tableau 4. Caractéristiques des offres.....	89
Tableau 5. Effet de l'origine et du handicap sur le taux de réponses positives.....	92
Tableau 6. Discrimination envers le malvoyant selon son statut et la taille de l'entreprise.....	94
Tableau 7. Hétérogénéité de la discrimination en fonction des caractéristiques de l'offre.....	97

Annexe chapitre 2

Tableau A1. Effet de la RQTH sur la discrimination envers le malvoyant.....101
 Tableau A2. Hétérogénéité de la discrimination pour les offres de secrétaire comptable.....101

CHAPITRE 3

Tableau 1. Statistiques descriptives.....126
 Tableau 2. Probabilité d’être en emploi pour les personnes en situation de handicap par rapport aux personnes sans handicap.....133
 Tableau 3. Probabilité d’être en emploi selon les types de handicap.....134
 Tableau 4. Probabilité d’être en emploi selon la reconnaissance administrative du handicap.....134
 Tableau 5. Effet de la réforme sur les salaires des travailleurs en situation de handicap.....137
 Tableau 6. Effet de la réforme sur les salaires des travailleurs en situation de handicap titulaires d’une reconnaissance administrative.....137

Annexes chapitre 3

Tableau A1. Statistiques sur la reconnaissance administrative du handicap.....143
 Tableau A2. Répartition de la population handicapée selon le type de handicap...143
 Tableau A3. Réduction des biais d’appariement.....144
 Tableau A4. Statistiques sur les salaires.....145
 Tableau A5. Statistiques descriptives globales.....145
 Tableau A6. Réduction des biais après appariement pour les salaires.....146

2. Liste des figures

Figure 1. Modèle du processus de production du handicap.....15

3. Liste des graphiques

CHAPITRE 1

Graphique 1. Réponses positives par candidates.....47

CHAPITRE 2

Graphique 1. Taux de réponses positives par profil.....90

CHAPITRE 3

Graphique 1. Distribution des scores de propension entre les deux groupes.....130

Graphique 2. Distribution des scores de propension après appariement sur les salaires.....142