



HANDICAP ET DISCRIMINATIONS DANS L'ACCES A L'EMPLOI : UN TESTING DANS LES ETABLISSEMENTS CULTURELS

LOUISE PHILOMENE MBAYE

www.tepp.eu

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

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

Louise Philomène MBAYE¹

Août 2018

Résumé

Nous évaluons les discriminations dans l'accès à l'emploi en raison du handicap, sur données expérimentales de *testing*, en mesurant l'effet du handicap 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. 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 originaire d'Afrique subsaharienne. Au total, 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).

Mots-clés : Discrimination, handicap, testing

Codes JEL : C93, J14, J71

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 (2.Rediv). 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.

¹ Université Paris-Est Marne-La-Vallée, ERUDITE (EA 437), TEPP-CNRS (FR 3435), UPEC, UPEM, F-77454 Marne-La-Vallée France, philomene.mbaye@u-pem.fr

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 1987². 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). Malgré cette obligation, le taux d'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%³ qui correspond au double du taux de chômage de l'ensemble de la population, préjugés sur leur productivité (Rohmer et Louvet, 2006). Sur l'ensemble des saisines reçues par le Défenseur des Droits⁴, en 2017, pour des cas de discriminations, le critère du handicap est le premier évoqué par les plaignants avec 22%⁵. Dans le seul domaine de l'emploi, le handicap représente 9% des saisines.

Cependant, à notre connaissance, le critère du handicap n'a pas encore fait l'objet d'évaluation de discrimination à l'embauche sur le marché du travail français. Depuis plus d'une décennie, de nombreuses études se sont intéressées à l'évaluation de la discrimination à l'embauche, mais portent sur d'autres critères de discriminations : le sexe (Petit 2004, Duguet et Petit 2005), l'origine ethnique (Berson 2011, Cediey et Foroni 2007), l'âge (Challe *et al.* 2015), le lieu de résidence (L'Horty *et al.* 2011). Aux États-Unis, des chercheurs ont mobilisé la méthode du testing afin d'évaluer la discrimination à l'embauche en raison du handicap. Il a été montré que les candidats en situation de handicap ont 26% de chance en moins qu'un candidat sans handicap (Ameri *et al.* 2017). Au Québec, les candidats en situation de handicap moteur auraient 48% de chance en moins d'avoir un retour positif qu'un candidat sans handicap (Bellemare *et al.* 2017).

² Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

³ Dares, 2017.

⁴ 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.

⁵ Rapport d'activité Défenseurs des Droits, 2017.

L'objectif de cette étude est de mesurer la discrimination dans l'accès à l'emploi à l'égard des personnes en situation de handicap en France à travers un testing, 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 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 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. 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. Bouvard *et al.* (2009) ont montré une moindre présence des Africains dans les emplois en contact avec la clientèle, davantage marquée pour les employeurs du secteur privé que ceux du secteur public.

Nous exposons dans une première section différents travaux sur le handicap, nous présentons le protocole expérimental dans une deuxième section, et enfin les résultats sont présentés 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 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).

Aux États-Unis, Ameri et al. (2017) ont montré, à travers un testing, que les candidats handicapés sont discriminés à l'embauche. 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. Les candidats avec handicap ont 26% de chance en moins d'obtenir une réponse positive comparés au candidat sans handicap. Cet écart 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 qu'un 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. A 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 ne mentionnent pas leur droit à une subvention salariale, les candidats handicapés ont 47% de chance en moins de recevoir une réponse positive par rapport aux candidats non handicapés. Dans le cas contraire, ils ont 49% 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.

Les données utilisées sont expérimentales, elles ont été construites par la méthode du *testing*. Nous avons 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. Ce choix peut aussi être justifié par le fait que le métier d'agent d'accueil est un métier à dominante féminine. Nos trois candidats fictifs sont de sexe féminin 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).

Nos candidates signalent leur origine 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.

Tableau 1: Caractéristiques individuelles des candidates

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

Nous avons choisi un handicap moteur, qui peut nécessiter des aménagements spécifiques mais n'affecte en rien la productivité de la candidate. La candidate en situation de handicap précise dans son courriel qu'elle a obtenu la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (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).

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 »⁶, de façon à obtenir une répartition géographique couvrant l'ensemble du territoire français. Le choix de ce type d'établissements et de ce métier se justifie dans la mesure où, sur des données 2016 du ministère de la Culture, le métier d'agent d'accueil est celui pour lequel il y a eu le plus de recrutements et ces recrutements étaient essentiellement concentrés dans des musées.

La majorité des établissements testés (62%) relève de la fonction publique. Les établissements sont répartis sur toute la France. 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.

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	52,85	91	47,15
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	35,59	76	64,41

Source : Testing Culture, TEPP CNRS

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. Parmi les établissements publics, 40,41% d'entre eux relèvent de la FPE et 59,59% relèvent de la FPT. 144 se trouvent en Ile-de-France et 167 Hors Ile-de-France.

⁶ 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.

2.3. Envoi des courriels

Nous avons envoyé à chaque établissement testé trois courriels de demande d'information aux noms des différentes candidates fictives. Au total, 311 établissements ont été testés, ce qui correspond à l'envoi de 933 courriels de demande d'information (311*3). 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.

Contenu des courriels envoyés : Objet : Renseignement poste Agent d'accueil

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. 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 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

Source : Testing Culture, TEPP CNRS

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 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	

Source : Testing Culture, TEPP CNRS

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.

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 handicapée 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.

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	

Source : Testing Culture, TEPP CNRS

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 11 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	

Source : Testing Culture, TEPP CNRS

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 totalise¹.

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 seule base des réponses positives 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. Ce taux 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%.

La candidate en situation de handicap a alors 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)

	Écarts (%)	P-value	Écart-type (%)
Ensemble			
Candidate en situation de handicap	-6,44^{***}	0,005	2,3
Candidate d'origine africaine	-0,32	0,887	2,25
Fonction Publique			
Candidate en situation de handicap	-6,74^{**}	0,030	3,11
Candidate d'origine africaine	0	1	3,12
Secteur privé			
Candidate en situation de handicap	-5,94[*]	0,068	3,24
Candidate d'origine africaine	-0,85	0,781	3,04

Source : Testing Culture, TEPP CNRS

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

3.2.1. Écarts de réponses positives par versant de la Fonction Publique

Le tableau 6 montre les écarts de réponses positives entre les candidates suivant les deux versants de la fonction publique testés. 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 Bunel et al. (2016) 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, seule la candidate en situation de handicap a moins de chance de succès par rapport à la candidate de référence. Elle a 6,96 points de pourcentage de chance en moins et ce résultat est statistiquement significatif au seuil de 10%. Cet écart de 6,96 points de pourcentage correspond en termes relatif à 13,78%. Cette candidate en situation de handicap subit alors une discrimination dans les établissements culturels territoriaux.

L'écart n'est pas significatif dans la fonction publique d'État, nous ne pouvons pas conclure à une discrimination. Cependant, il y a bien une discrimination au sein de la fonction publique Territoriale. La FPT est donc plus discriminant que la FPE à l'égard de la candidate en situation de handicap.

Tableau 6: Écarts de réponses positives par versant de la FP
(Candidate d'origine française sans handicap en référence)

	Écarts (%)	P-value	Écart-type (%)
Fonction Publique État			
Candidate en situation de handicap	-6,41	0,159	4,55
Candidate d'origine africaine	-1,28	0,796	4,96
Fonction Publique Territoriale			
Candidate en situation de handicap	-6,96*	0,098	4,20
Candidate d'origine africaine	0,87	0,827	3,98

Source : Testing Culture, TEPP CNRS

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

Lecture : Dans la fonction publique État, l'écart entre la candidate en situation de handicap et la candidate de référence est de 6,41 points de pourcentage. Les statistiques et intervalles de confiance ont été calculés par la méthode du bootstrap réalisée sur 10 000 tirages

3.2.2. Écarts de réponses positives selon la localisation des établissements testés

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 taux 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, 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.

Tableau 7: Écarts de réponses positives selon la localisation des établissements testés
(Candidate d'origine française en référence)

	Localisés en IDF		Localisés hors IDF	
	Écarts (%)	P-value	Écarts (%)	P-value
Ensemble				
Candidate en situation de handicap	-6,25*	0,057	-6,59**	0,039
Candidate d'origine africaine	-2,08	0,553	1,2	0,683
Fonction Publique				
Candidate en situation de handicap	-7,84**	0,041	-5,49	0,268
Candidate d'origine africaine	-1,96	0,636	2,2	0,637
Secteur privé				
Candidate en situation de handicap	-2,38	0,703	-7,89**	0,029
Candidate d'origine africaine	-2,38	0,704	0	1

Source : Testing Culture, TEPP CNRS

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

Lecture : Sur l'ensemble des établissements localisés en IDF, l'écart entre la candidate en situation de handicap et la candidate de référence est de 6,25 points de pourcentage.

Les statistiques de Student, 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 sans handicap (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 *testing* 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) de 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 coûts⁷.

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 ».

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 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).

⁷ <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F32873>

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 12 (en annexe) présente les résultats détaillés de cette enquête.

Suite à cette enquête, nous avons calculé les écarts de réponses positives entre les candidates en fonction de cette variable « accessibilité » (tableau 8). 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.

Tableau 8 : Les écarts de réponses positives selon l'accessibilité
(Candidate d'origine française sans handicap en référence)

	Écarts (%)	P-value	Écart type (%)
Établissements accessibles			
Candidate en situation de handicap	-4,28	0,103	2,6
Candidate d'origine africaine	1,90	0,491	2,7
Établissements non accessibles			
Candidate en situation de handicap	-16,92**	0,011	6,6
Candidate d'origine africaine	-7,69	0,192	5,9

Source : Testing Culture, TEPP CNRS

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.

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.

3.4. Les déterminants de la probabilité d'obtenir une réponse positive (Modèle Probit à effets aléatoires)

Dans cette partie, 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. Ce modèle nous permettra de voir si les écarts observés précédemment correspondent bien à des discriminations.

Nous étudions dans le modèle 1 (tableau 9) les effets des caractéristiques des candidates puis dans le modèle 2 les effets des caractéristiques des établissements en plus des caractéristiques des candidates.

Les caractéristiques individuelles des candidates sont l'origine et le handicap. Les caractéristiques des établissements sont : le secteur d'emploi (public ou privé), la localisation (Ile de France ou hors Ile de France), la taille (en fonction du nombre de salariés), 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 »⁸ 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

⁸ <http://www.tourisme-handicaps.org/les-labels/>

autres déficiences. Nous avons donc rajouté une seconde variable «Labellisé Handicap moteur » qui prend la valeur 1 lorsque la labellisation englobe une déficience motrice et la valeur 0 sinon.

Les résultats de ces estimations sont présentés dans le tableau 9. 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 sur la réponse obtenue, il baisse le taux de réponse positive de 6,43% (modèle 1) et de 5,86% (modèle 2). Ces écarts sont statistiquement significatifs au seuil de 1% et 5%. Il y a effectivement une discrimination à l'égard de la candidate en situation de handicap.

La non-accessibilité de l'établissement réduit de 21,91% la probabilité d'obtenir une réponse positive et ce taux est significatif au seuil de 1%. Les établissements non accessibles aux personnes à mobilité réduite sont plus discriminants.

Contre toute attente, l'obtention du label « Tourisme-Handicap » a un impact négatif sur les chances d'obtenir une réponse positive. Cela s'explique 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 finalement un impact positif de la labellisation handicap moteur sur les chances d'obtenir une réponse positive. La labellisation « handicap moteur » augmente les chances d'obtenir une réponse positive de 39,32%, donc les candidats ont plus de chance d'obtenir une réponse positive lorsque l'établissement est titulaire d'un label handicap moteur.

Nous obtenons également un impact de la taille de l'établissement sur la probabilité d'avoir une réponse positive. Cet effet est positif et significatif lorsque l'établissement compte au moins 50 salariés ou agents. Il est de 19,74% dans les établissements de 50 à 99 salariés et de 21,58% dans les établissements d'au moins 100 salariés. Ces taux sont respectivement significatifs aux seuils de 5% et 1%. Notons qu'il n'y a pas d'effet significatif dans les établissements de 20 à 49 salariés. Ce résultat nous interroge sur l'efficacité de l'OETH valable dans les établissements d'au moins 20 salariés.

Les candidates ont plus de chances d'obtenir une réponse positive dans les établissements du secteur public comparé au secteur privé. La localisation et l'ordre d'envoi n'ont pas d'impact significatif sur la réponse obtenue.

Tableau 9 : Probit à effets aléatoires

	Modèle 1		Modèle 2	
	Effet marginal	Std.	Effet marginal	Std.
Caractéristiques candidates				
Handicap	-0,0643***	0,023	-0,0586**	0,025
Origine africaine	-0,0032	0,023	0,0002	0,025
Caractéristiques établissements				
Non-Accessible (ref accessible)			-0,2191***	0,054
Localisation (ref : hors Ile-de-France)				
- Ile-de-France			-0,0441	0,049
Label « Tourisme Handicap »			-0,3328**	0,132
Labellisé Handicap Moteur			0,3932***	0,148
Taille : (ref : <10 salariés)				
- 10 à 19 salariés			0,0405	0,105
- 20 à 49 salariés			0,0728	0,065
- 50 à 99 salariés			0,1974**	0,089
- > ou =100 salariés			0,2158***	0,069
Secteur (ref : privé)				
- FPE			0,0153	0,065
- FPT			0,2308***	0,058
Ordre d'envoi (ref: rang 1)				
- rang 2			-0,0161	0,025
- rang 3			-0,0136	0,025
Observations	933		816	

Source : Testing Culture, TEPP CNRS

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

Conclusion

L'objectif de cette étude était de mesurer les discriminations à l'embauche en raison du handicap et de l'origine 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. Nous avons envoyé, entre juin et juillet 2017, 933 courriels de demande d'information sur les possibilités de recrutement au sein de 311 établissements. Il s'agit d'établissements culturels relevant 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 présente dans la fonction publique territoriale et dans le secteur privé, les résultats de la fonction publique d'État n'étant pas significatifs. Une différence significative de réponses positives 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 des établissements testés, la candidate en situation de handicap a 6,44 points de pourcentage en moins que la candidate de référence, ce qui correspond en termes relatifs à 16,69% de chance en moins d'obtenir une réponse positive, cet écart étant statistiquement significatif au seuil de 1%.

Suivant le secteur, la candidate en situation de handicap a 14,29% de chance en moins que la candidate de référence dans la fonction publique et 24,17% de chance en moins dans le secteur privé. La discrimination liée au handicap est alors plus importante dans le secteur privé que dans la fonction publique.

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.

Il ressort également de cette étude que 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 respectant les normes d'accessibilité n'étant 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, d'une activité quelconque, en assure l'accès aux personnes en situation de handicap, et ce quel que soit le type de handicap.

Cette étude nous amène également à nous interroger sur l'efficacité de la politique de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Malgré cette dernière, les personnes en situation de handicap sont discriminées dans l'accès à l'emploi. Il serait intéressant d'analyser l'efficacité de cette politique publique.

Bibliographie

Ameri, M., Schur, L., Adya, M., Bentley, F. S., McKay, P., & Kruse, D. (2017). "The disability employment puzzle: a field experiment on employer hiring behavior". *ILR Review*, vol. 71, 2: pp. 329-364.

Baert, S. (2016). "Wage subsidies and hiring chances for the disabled: some causal evidence". *The European Journal of Health Economics*, 17(1), 71-86.

Bellemare, C., Goussé, M., Lacroix, G., & Marchand, S. (2017). "Physical Disability and Labor Market Discrimination: Evidence from a Field Experiment" *Cahier de recherche de la Chaire de recherche Industrielle Alliance sur les enjeux économiques des changements démographiques*, No. 1703.

Berson C., (2011), "Testing sur les jeunes français issus de l'immigration en fonction du degré de concurrence", *Rapport final d'évaluation*, AP2 091.

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). "Les Discriminations à l'Embauche dans la Sphère Publique: Effets Respectifs de l'Adresse et De l'Origine", *Rapport de recherche de TEPP n°2016-7*.

Cediey, E., & Foroni, F. (2007). "Les discriminations à raison de «l'origine» dans les embauches en France. Une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du 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*.

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.

- 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.
- 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*.
- 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.
- Greenan, N., Lafranchi, J., L'Horty, Y., Narcy, M., & Pierne, 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*.
- Havet, N., & Sofer, C. (2002). "Les nouvelles théories économiques de la discrimination". *Travail, genre et sociétés*, (1), 83-115.
- L'Horty, Y. (2016) "Les discriminations dans l'accès à l'emploi public ". *Rapport au Premier Ministre*. Paris, La documentation française.
- 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*.
- 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.
- 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.
- OECD, (2010). "Sickness, Disability, and Work: Breaking the Barriers". Paris: *Organisation for Economic Co-operation and Development*.
- Petit, P. (2004). "Discrimination à l'embauche". *Revue économique*, 55(3), 611-621.
- Phelps, E.S. (1972). "The Statistical Theory of Racism and Sexism". *American Economic Review*, 62, pp. 65.
- 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.
- 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.
- Valfort, M. A. (2015). "Discriminations religieuses à l'embauche: une réalité". *Institut Montaigne Paris, Étude octobre 2015*.
- Triomphe, A. (2006). *Économie du handicap*. Paris PUF.

Annexe

Tableau 10 : 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

Source : Testing Culture, TEPP CNRS

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

Tableau 11 : 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

Source : Testing Culture, TEPP CNRS

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

Tableau 12 : 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

Source : Testing Culture, TEPP CNRS

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

Tableau 13 : 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

Source : Testing Culture, TEPP CNRS

TEPP Rapports de Recherche 2018

18-3. Investissement et embauche avec coûts d'ajustement fixes et asymétriques

Xavier Fairise, Jérôme Glachant

18-2. Faciliter la mobilité quotidienne des jeunes éloignés de l'emploi: une évaluation expérimentale

Denis Anne, Julie Le Gallo, Yannick L'Horty

18-1. Les territoires ultramarins face à la transition énergétique: les apports d'un MEGC pour La Réunion

Sabine Garabedian, Olivia Ricci

TEPP Rapports de Recherche 2017

17-12. Le travail à temps partiel en France: Une étude des évolutions récentes basée sur les flux

Idriss Fontaine, Etienne Lalé, Alexis Parmentier

17-11. Les discriminations dans l'accès au logement en France: Un testing de couverture nationale

Julie Le Gallo, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet, Pascale Petit

17-10. Vous ne dormirez pas chez moi! Tester la discrimination dans l'hébergement touristique

Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Souleymane Mbaye, Loïc du Parquet, Pascale Petit

17-09. Reprendre une entreprise : Une alternative pour contourner les discriminations sur le marché du travail

Souleymane Mbaye

17-08. Discriminations dans l'accès à la banque et à l'assurance : Les enseignements de trois testings

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

17-07. Discriminations dans l'accès à un moyen de transport individuel : Un testing sur le marché des voitures d'occasion

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

17-06. Peut-on parler de discriminations dans l'accès à la formation professionnelle ? Une réponse par testing

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

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

Dennis Anne, Sylvain Chareyron, Yannick L'Horty

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

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

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

Laetitia Challe

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

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

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

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

TEPP Rapports de Recherche 2016

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

Emilie Arnoult

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

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

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

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

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

Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, Pascale Petit

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

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

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

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

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

Sophie Buffeteau, Yannick L'Horty

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

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

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

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

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

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

TEPP Rapports de Recherche 2015

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

Etienne Lehmann

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

Mathieu Bunel, Elisabeth Tovar

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

Emilia Ene Jones, Florent Sari

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

Emilie Arnoult, Florent Sari

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

Yannick L'Horty, Emmanuel Duguet, Florent Sari

TEPP Rapports de Recherche 2014

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

Arnaud Chéron, Anthony Terriau

14-5. La persistance du chômage ultra-marin

Yannick L'Horty

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

Jérémy Tanguy

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

Sylvain Chareyron

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

Emmanuel Duguet, Christine Le Clainche

14-1. Renforcer la progressivité des prélèvements sociaux

Yannick L'Horty, Etienne Lehmann

La Fédération TEPP

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

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

La Fédération TEPP rassemble 223 chercheurs et enseignants-chercheurs et 100 doctorants, qui étudient les mutations du travail et de l'emploi en relation avec les choix des entreprises et analysent les politiques publiques en mobilisant les nouvelles méthodes d'évaluation.