

Discriminations
à l'**E**mbauche
dans la **S**phère
Publique :
Effets
Respectifs
de l'**A**dresse
et **D**e **///**
l'**O**rigine



MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

 Université
Gustave Eiffel



Rapport final
29 octobre 2020

Discriminations dans le recrutement des personnes en situation de handicap : un test multi-critère

Yannick L'HORTY
Université Gustave Eiffel, ERUDITE et TEPP

Naomie MAHMOUDI
Chaire travail de PSE, ERUDITE et TEPP

Pascale PETIT
Université Gustave Eiffel, ERUDITE et TEPP

François-Charles WOLFF
Université de Nantes, LEMNA et TEPP

Préambule

Réalisé à la demande de la DGAFP, le projet de recherche DESPERADO III a eu pour objet de réaliser une campagne de testing sur les trois versants de la fonction publique et sur l'emploi privé afin de mesurer les discriminations à l'embauche en couvrant 4 critères de discriminations : le handicap, le lieu de résidence, l'origine et le sexe. La collecte des données a eu lieu entre novembre 2019 et mars 2020. Elle s'est arrêtée avant le début de la crise sanitaire et du confinement.

Ce rapport s'inscrit dans un programme de recherche intitulé « Discriminations à l'Embauche dans la Sphère Publique : les Effets Respectifs de l'Adresse et de l'Origine » (DESPERADO) dont la finalité est de mesurer l'ampleur des discriminations dans l'accès à l'emploi à l'aide d'opérations de testing. Deux campagnes de collectes de données ont été réalisées en 2015-2016, puis en 2017-2018. En voici les références :

Desperado I

Rapport. Pascale Petit, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, (2016). « Les Discriminations à l'Embauche dans la Sphère Publique: Effets Respectifs de l'Adresse et De l'Origine », Rapport de recherche TEPP n°2016-07, 36 pages.

Article. Pascale Petit, Mathieu Bunel, Yannick L'Horty, (2019). « Les Discriminations à l'Embauche dans la Sphère Publique: Effets Respectifs de l'Adresse et De l'Origine », *Revue économique*, 2019/7, pp 415-441.

Desperado II

Rapport. Laetitia Challe, Yannick L'Horty, Pascale Petit, François-Charles Wolff (2018). « Les discriminations dans l'accès à l'emploi privé et public : les effets de l'origine, de l'adresse, du sexe et de l'orientation sexuelle », Rapport de recherche TEPP n°2018-05, 40 pages.

Article. Laetitia Challe, Yannick L'Horty, Pascale Petit, François-Charles Wolff (2020). « Do private and public employers discriminate differently ? Evidence from a multi-criteria correspondence test », en cours de soumission.

Le présent rapport a été commandé et suivi par la DGAFP. Il a bénéficié de l'accompagnement de Valérie Plomb, Nicolas Roblain et Mathilde Rochefort.

Discriminations dans le recrutement à l'égard des personnes en situation de handicap : un test multi-critère

Yannick L'HORTY^{*}, Naomie MAHMOUDI^{**},
Pascale PETIT^{***}, François-Charles WOLFF^{****}

Septembre 2020

Résumé

Le handicap est l'un des critères de discrimination qui fait l'objet du plus grand nombre de réclamations auprès du Défenseur des Droits et qui est l'un des moins étudiés par les chercheurs. Dans cette recherche, nous évaluons la discrimination dans l'accès à l'emploi selon une situation de handicap en la comparant à trois autres critères de discriminations : l'origine, le sexe et le lieu de résidence. Nous avons choisi de nous intéresser à un type de handicap très répandu, variable dans son intensité et dont l'impact sur la productivité peut être contrôlé : la déficience auditive, deuxième type de handicap le plus présent en France. Nous appliquons la méthode du test de correspondance à deux professions présentes à la fois dans le secteur privé et dans la fonction publique : les responsables administratifs de catégorie A et les aides-soignantes de catégorie C. Entre octobre 2019 et mars 2020, nous avons envoyé 2315 candidatures en réponse à 463 offres d'emploi publiées en Ile-de-France. L'étude consiste en une exploitation statistique des résultats de ces envois. L'étude montre que les discriminations à l'embauche selon le handicap sont fortes, du même ordre de grandeur que celles selon l'origine. Elle montre aussi que les personnes en situation de handicap administrativement reconnue ne bénéficient pas d'un meilleur accès à l'emploi que celles qui n'ont pas cette reconnaissance. Alors que des mesures incitatives existent, qui prévoient des pénalités financières lorsque l'emploi de personnes en situation de handicap est inférieur à un quota de 6 % de la main-d'œuvre dans les entreprises de 20 salariés et plus, nous montrons que ces mesures sont insuffisantes pour annuler les discriminations à l'encontre des personnes en situation de handicap.

Codes JEL : C81, C93, J15, J45, J71.

Mots clés : handicap auditif, origine, lieu de résidence, fonction publique, discrimination à l'embauche, testing.

Ce travail a été établi dans le cadre d'une convention de recherche avec la DGAFP (projet DESPERADO III). Il a bénéficié de l'accompagnement de Valérie Plomb, Nicolas Roblain et Mathilde Rocherfort de la DGAFP. Nous tenons à remercier Mathilde Leborgne pour son soutien dans la collecte des données.

* Univ. Gustave Eiffel, ERUDITE, TEPP-CNRS (FR 2042), UGE, UPEC, F-77454 Marne-La-Vallée, France. Email: yannick.lhorty@univ-eiffel.fr

** Chaire travail de PSE, ERUDITE, TEPP-CNRS (FR 2042), UGE, UPEC, F-77454 Marne-La-Vallée. Email: naomie.mahmoudi@univ-eiffel.fr

*** Univ. Gustave Eiffel, ERUDITE, TEPP-CNRS (FR 2042), UGE, UPEC, F-77454 Marne-La-Vallée, France. Email: pascale.petit@u-pem.fr

**** University of Nantes, LEMNA and TEPP-CNRS (FR 2042). Email: francois.wolff@univ-nantes.fr

1. Introduction

Depuis la loi de 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés¹, tous les établissements de 20 salariés et plus ont en France l'obligation d'employer au moins 6 % de travailleurs handicapés, sous peine de devoir s'acquitter d'une pénalité financière. En 2014, 400 000 personnes en situation de handicap ont été employées en France dans un établissement assujéti à cette obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) (INSEE, 2016).

Malgré ce dispositif incitatif, le taux de chômage des personnes en situation de handicap reste élevé. Selon l'enquête Emploi, on dénombre en France en 2015, 5,7 millions de personnes en situation de handicap, dont 2,7 millions qui déclarent bénéficier de la reconnaissance administrative (DARES, 2017). Parmi ces personnes, 19 % sont au chômage, soit deux fois plus que pour le reste de la population. De façon plus générale, les personnes en situation de handicap ont trois fois moins de chance d'être en emploi et elles sont à la fois surexposées au chômage, au temps partiel et à la précarité.

L'objet de notre étude est de mesurer les discriminations à l'embauche à l'encontre des personnes en situation de handicap. Le handicap est de fait le premier motif de saisine du Défenseur des Droits en 2017 (avec 21,8 % des réclamations). La définition économique d'une discrimination dans l'accès à l'emploi, au sens de Heckman (1998), correspond à une différence de traitement entre deux candidats de même productivité. Il s'agit donc de savoir si une partie au moins du sous-emploi de ces personnes s'explique par une différence de traitement dans l'accès à l'emploi, toutes choses égales par ailleurs. A productivité identique, un manque d'accessibilité physique des lieux de travail, ou encore les coûts d'aménagement des postes de travail, à la charge des employeurs, peuvent générer des discriminations à l'encontre des personnes en situation de handicap. C'est ce que nous cherchons à identifier. Les discriminations ne constituent pour autant qu'un facteur parmi d'autres susceptible de creuser l'écart de taux d'emploi entre les personnes en situation de handicap et les personnes non handicapées. On peut évoquer aussi un niveau moyen de qualification plus faible et/ou une moindre productivité à niveau donné de qualification, ce que nous ne mesurons pas dans cette étude.

Pour évaluer les discriminations dans l'accès à l'emploi, nous utilisons la méthode expérimentale du test de correspondance dont le principe bien connu est d'envoyer, en réponse à de vraies offres d'emploi, une paire de candidatures fictives, similaires à tous égards à l'exception de la caractéristique dont on cherche à tester l'effet. Si l'on prend l'exemple de la France, pays considéré dans cette étude, cette approche a permis d'objectiver l'existence de discriminations selon le sexe du candidat (Duguet et Petit, 2005 ; Petit, 2007 ; Edo et Jacquemet, 2014), son origine (Duguet et al., 2010), son lieu de résidence (L'Horty et al., 2011 ; Bunel et al., 2015) ainsi que ses croyances religieuses (Adida et al., 2010 ; Pierné, 2013). Les seules études qui ont tenté de mesurer des discriminations selon une situation de handicap en France sont celles de Ravaud et al. (1992) qui porte sur le handicap moteur, et celles de Mbaye (2018) et Mahmoudi (2020), sur le même thème mais sur un champ restreint, celui respectivement des agents d'accueil dans les musées et des comptables en Ile-de-France.

Le handicap est un critère de discrimination qui a plusieurs spécificités. Il est variable en nature et en

¹ Loi n°87-517 du 10 juillet 1987. Aux termes de l'article L. 5213-1 du Code du travail, « Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ». La reconnaissance administrative du handicap et du statut de travailleur handicapé est attribuée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées.

intensité. Il peut être temporaire ou définitif, mais également évolutif. Il peut être observable, mais aussi non observable. Il peut alors être révélé ou non par la personne. Une autre singularité réside dans l'effet du handicap sur la productivité, qui peut être négatif ou nul, selon la nature et l'intensité du handicap, d'une part, et selon le type d'emploi, d'autre part. Les autres critères de discriminations n'ont pas ces caractéristiques. Le critère du sexe par exemple, est observable, n'a pas d'impact sur la productivité et est le plus souvent non évolutif et définitif.

Nous avons choisi de nous intéresser à un type de handicap très répandu, variable dans son intensité et dont l'impact sur la productivité peut être contrôlé : la déficience auditive, deuxième type de handicap² le plus présent en France, derrière le handicap moteur avec 7 millions de personnes concernées. Selon l'enquête Handicap-Santé de 2008, 1,8 % de la population totale porte un appareil auditif, et 3,2 % de la population n'en porte pas mais estime qu'elle en aurait besoin (DARES, 2014).

La discrimination à l'embauche à l'égard des candidats atteints de surdité a été mesurée à l'aide d'un test de correspondance uniquement par Baert (2016) en Belgique, ce qui fournit un point de comparaison. Cette étude a mis en évidence que le candidat sourd avait 15,8 % de chance en moins d'obtenir une réponse positive au sens large à sa candidature sur un poste d'informaticien (au seuil de 5 %), contre 10,2 % pour le candidat aveugle pour le même poste (significativité de 10 %).

Dans notre étude, une surdité sévère est signalée dans la lettre de motivation du candidat fictif en situation de handicap ainsi que le port d'un appareil auditif, en indiquant explicitement que sa productivité n'est pas altérée. Nous signalons aussi la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)³ et l'existence d'aides financières dont peut bénéficier l'employeur, ce qui nous permet de produire des résultats utiles à l'évaluation de la politique publique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Après un survol de littérature, en section 2, la section 3 présente en détail le protocole de collecte des données et la section 4 présente les résultats des estimations.

2. Revue de littérature

Plusieurs survols de littératures et méta-analyses publiés ces dernières années témoignent des progrès considérables accomplis par la littérature sur les discriminations à l'embauche (Rooth, 2014 ; Zschirnt et Ruedin, 2016 ; Bertrand et Duflo, 2017 ; Quillian et al., 2017 ; Baert, 2018 ; Neumark, 2018). Les méthodes sont devenues plus solides et harmonisées et le test de correspondance s'est progressivement imposé comme la technique de référence pour la collecte de données.

2.1. Encore peu de tests sur le handicap

Pour autant, les études ayant appliqué cette méthode au critère du handicap sont peu nombreuses. On dénombre cinq tests de correspondance sur le thème du handicap moteur. Il s'agit des travaux de Ravaud et al. (1992), Bellemare et al. (2018), Ameri et al., (2018), Mbaye (2018) et de Mahmoudi (2020). Ces études confirment toutes l'existence d'une différence de traitement à l'encontre des

² En France, 7,7 millions de Français auraient un handicap moteur (soit 11 % de la population), 7 millions une déficience auditive, 1,7 million une déficience visuelle, 2,8 millions un handicap psychique et 1,5 million des déficiences intellectuelles. [<http://inpes.santepubliquefrance.fr/sante-handicap/france/statistiques.asp>]

³ La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est délivrée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

personnes en situation de handicap. Des tests de correspondance ont également confirmés l'ampleur de l'effet de stigma sur le marché du travail pour d'autres formes de handicap : la cécité, la déficience auditive et l'autisme (Baert, 2016), la dépression (Baert et al., 2016), l'obésité (Agerström et Rooth, 2011), le VIH (Drydakis, 2010), la défiguration faciale (Stone, 2013), le syndrome d'Asperger (Ameri et al., 2015), le handicap mental (Hips et al., 2016).

Dans la première étude, Ravaud et al. (1992) ont créé quatre profils de candidats fictifs à l'embauche qui varient selon la mention ou non d'un handicap physique (être paraplégique et en fauteuil roulant) et le niveau de qualification. Au total, ils ont testé 2228 entreprises françaises, quelle que soit leur activité. Les auteurs ont montré une probabilité d'obtenir une réponse positive 1,7 fois plus élevée en faveur du candidat de référence lorsque les deux candidats – handicapé et non handicapé - étaient qualifiés, et 3,2 fois plus élevée lorsqu'ils étaient tous deux peu qualifiés. Ils ont également mis en évidence une discrimination d'autant plus importante que l'effectif de l'établissement l'est aussi.

Bellemare et al. (2018) ont quant-à-eux répondu à 1477 offres d'emploi au Canada dans le secteur privé pour les postes de réceptionnistes, secrétaires, comptables et programmeurs. Un programme informatique a été mis au point pour faire varier pour chaque candidature les caractéristiques du poste à pourvoir (emploi, langues parlées et écrites, etc.) et du candidat à l'embauche (mention du handicap et des subventions à l'embauche pour l'emploi de travailleurs handicapés, sexe, antécédents professionnels). Dans cette étude, le candidat en situation de handicap moteur a reçu deux fois moins de réponses que le candidat de référence - leur taux de réponses étant respectivement de 7,2 % et 14,4 % - et la moitié des entreprises testées se sont révélées discriminantes.

C'est sur les postes de comptables qualifiés qu'a porté l'étude d'Ameri et al. (2018) menée aux Etats-Unis. Elle a été réalisée sur un échantillon de 6016 offres d'emploi. Six profils ont été créés, variant selon le handicap (syndrome d'Asperger, handicap moteur et pas de handicap) et le niveau de qualification du candidat. Les candidats en situation de handicap ont reçu 26 % de réponses en moins, avec une différence de traitement plus élevée pour les petites entreprises, à l'encontre du candidat en situation de handicap moteur, et envers les candidats en situation de handicap les plus expérimentés.

L'étude de Mbaye (2020) porte sur la France et mesure à l'aide d'un test de correspondance les discriminations selon une origine d'Afrique sub-saharienne et selon un handicap moteur pour des postes d'hôtesse d'accueil. Les tests couvrent 311 établissements culturels et ont été effectués à l'été 2017. L'étude met en évidence une discrimination à l'encontre de la candidate en fauteuil roulant, qui a 16,7 % de chance en moins d'obtenir une réponse positive, et explique cette différence par l'inaccessibilité des établissements concernés.

Mahmoudi (2020) évalue les discriminations en raison d'un handicap moteur dans les métiers de la comptabilité, où le handicap est a priori sans effet sur la productivité. 400 offres d'emploi sont testées en deux vagues de collecte de données, durant l'été 2017 et 2019. La différence de taux de succès est de 17,25 % à l'encontre du candidat en situation de handicap.

A notre connaissance, seule l'étude de Baert (2016) menée en Belgique portait sur le handicap auditif (ainsi que sur la cécité et l'autisme). 768 offres d'emploi ont été testées. L'auteur met en évidence une différence significative de taux de réponses positives, au sens large, de 16,7 pp en défaveur du candidat à l'embauche atteint de surdité pour les postes d'informaticien, en utilisant un modèle de probabilité linéaire avec effet fixe sur le poste à pourvoir.

2.2. Des enjeux forts pour l'action publique

Le petit nombre d'études réalisées pour mesurer les discriminations à l'embauche à l'encontre des personnes en situation de handicap contraste avec l'ampleur des enjeux du point de vue de l'action publique. En effet, le handicap est sans doute le critère de discrimination pour lequel l'arsenal des actions publiques préventives et dissuasives est le plus développé.

Deux types d'actions sont mises en œuvre en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. D'une part, un ensemble d'obligations légales empêchent les discriminations en les qualifiant pénalement et règlementent les conditions de recrutement et de travail des personnes handicapées avec des obligations d'aménagement des postes de travail. Les Etats-Unis, le Royaume-Uni ou encore le Canada ont recours à cette politique. Toute forme de discrimination fondée sur le handicap y est prohibée et l'absence d'adaptation des conditions de recrutement et/ou de travail aux travailleurs handicapés constitue un acte discriminatoire. D'autre part, des mesures incitatives sont mises en place avec un système de quotas et/ou de pénalités financières versées par les employeurs qui ne saturent pas le quota. Cette approche est majoritairement présente dans les pays européens et asiatiques - notamment en France, en Allemagne et au Japon. Le système de quota est fondé sur l'hypothèse selon laquelle, sans taux minimum d'embauche imposé, les travailleurs handicapés ne seraient pas ou peu employés sur le marché du travail ordinaire.

Dans beaucoup de pays de l'Union européenne, les deux politiques coexistent. Par exemple, la directive-cadre sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail 2000/78/CE a pour objectif l'égalité dans l'emploi et l'absence de discrimination à l'égard du handicap. En outre, des aides sociales sont également versées aux personnes en situation de handicap qui ne parviennent pas à trouver un emploi malgré les actions auprès des employeurs.

Pour autant, il existe assez peu de preuves empiriques de l'efficacité des politiques publiques en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Acemoglu et Angrist (2001) montrent que la législation américaine qui impose aux employeurs d'aménager les postes de travail et qui prohibe toute forme de discrimination à l'encontre des personnes en situation de handicap joue théoriquement un rôle ambivalent comme l'ensemble des réglementations qui protègent l'emploi. Ils montrent aussi qu'elle contribue empiriquement à réduire l'accès à l'emploi de ces personnes.

Plusieurs études contribuent à l'évaluation des politiques de quota à l'embauche. Il en ressort que la mise en place de ce type de réglementation peut améliorer l'emploi des travailleurs handicapés (Lalive et al., 2013 ; Mori et Sakamoto, 2018), mais seulement dans une faible mesure puisque les quotas sont rarement saturés (Malo et Pagán, 2014 ; Krekó, 2019). Une augmentation du montant de la taxe en cas de non-respect du cadre légal aurait un effet positif mais limité sur l'emploi des travailleurs handicapés (Wuellrich, 2010 ; Nazarov et al., 2015) tout comme la hausse du nombre d'entreprises assujetties au taux d'emploi minimum (Nazarov et al., 2015 ; Krekó, 2019). Toutefois, une mesure coercitive trop importante contracterait l'effectif des firmes juste en-dessous du seuil d'effectifs imposant un quota et ne permettrait pas d'en assurer le respect (Krekó, 2019).

Certaines études ont tenté de comparer l'efficacité de ces deux politiques, avec comme difficulté l'absence de définition commune du handicap et l'existence de spécificités propres à chaque pays. Dans cette logique, Kudo (2010) compare le système Japonais et le système américain. Il montre que le taux d'emploi des personnes en situation de handicap, plus élevé au Japon qu'aux Etats-Unis, a augmenté au Japon avec le système de quota alors que cela n'a pas été le cas aux Etats-Unis avec la

politique anti-discrimination.

En France, le quota d'emploi, plus connu sous le nom d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) s'élève à 6 %. La seule étude à avoir mesuré l'efficacité de l'OETH est celle de Barnay *et al.* (2019), qui porte sur la première version de l'OETH (loi n°87-517 du 10 juillet 1987). A l'aide d'une approche en triple différence appliquée aux données de l'enquête Santé et Itinéraire Professionnel, cette étude conclut à un impact négatif du quota sur l'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur privé. L'effet est en revanche neutre dans le secteur public.

Malgré l'existence d'un taux d'emploi minimum assorti parfois de pénalités financières, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est nettement plus faible que celui du reste de la population. Le taux minimum d'emploi de 6 % n'est pas respecté dans la fonction publique. Il est de 5 % dans le secteur public et 4,9 % dans le secteur privé selon le module ad hoc de l'Enquête emploi 2011 ; contre respectivement 2,6 % et 2,8 % selon le volet ménage de l'enquête Handicap-Santé de 2008. Ce taux d'emploi serait d'ailleurs moins élevé dans la fonction publique d'Etat (2,3 %) que dans les fonctions publiques hospitalière ou territoriale (3,1 %) selon cette seconde enquête (Valdes, 2016).

3. Protocole de collecte des données

Les données utilisées dans cette étude sont expérimentales. Elles ont été construites en utilisant la méthode du *testing*. L'objectif est de pouvoir examiner l'existence de pratiques discriminatoires en raison du sexe, de l'origine, de la réputation du lieu de résidence et du handicap auditif dans l'accès à un entretien d'embauche. 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 disponibles dans le secteur privé et dans la fonction publique entre octobre 2019 et mars 2020 (avant confinement). Nous présentons ci-dessous en détail la façon dont les données ont été collectées.

3.1. Organisation du test d'accès aux entretiens d'embauche

Nous avons réalisé un test d'accès aux entretiens d'embauche. Aucun candidat n'a été envoyé physiquement à des entretiens. Deux raisons méthodologiques 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 génère 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 450 offres d'emploi testées).

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. Pour autant, 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

La méthodologie du test de discrimination, 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, présentes à la fois dans la fonction publique et dans le secteur privé. 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 faible croissance 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 deux professions examinées deux ans auparavant dans le testing de Challe et al. (2018) et quatre ans avant dans celui de Bunel et al (2016) : les responsables administratifs (de catégorie A dans la fonction publique) et les aide-soignants (catégorie C).

CV parfaitement similaires, crédibles et expertisés

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, le sexe, la réputation du lieu de résidence ou la mention d'un handicap). En particulier, ces candidatures sont comparables en termes de diplômes, de parcours professionnels, 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 du secteur privé et de la fonction publique territoriale ; 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, dans des villes différentes⁴ ; depuis plus de deux ans, ils travaillent et résident dans le même département que celui de l'offre d'emploi à laquelle ils candidatent. Les loisirs des candidats sont également différents, sans excès d'originalité, et

⁴ Les villes de province dans lesquelles les candidats ont effectué leur formation et débuté leur carrière sont Bourges, Dijon, Evreux, Le Mans, Lyon, Poitiers et Reims.

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, un numéro de téléphone portable et une adresse électronique ont été attribués à chaque candidat.

Caractéristiques individuelles distinctives des cinq candidats fictifs

Pour chacune des deux professions testées (responsable administratif et aide-soignant), cinq candidatures (CV et lettre de motivation) de candidats à l'emploi parfaitement similaires ont été construites de toutes pièces. Ils se distinguent deux à deux uniquement par leur sexe, leur origine, la réputation de leur lieu de résidence et la mention d'un handicap auditif sévère qui apparaissent explicitement dans leur candidature. Ces cinq 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 et réside dans un quartier de réputation neutre (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 réside, quant à lui, dans un quartier politique de la ville (QPV). Le quatrième candidat fictif se distingue du candidat de référence par son seul sexe. Enfin, le cinquième candidat se distingue du candidat de référence par la mention d'un handicap auditif sévère dans sa lettre de motivation.

Le candidat de référence, le candidat d'origine maghrébine et celui résidant en QPV sont communs à la campagne de testing de Bunel et al. (2016). Le candidat de sexe non modal dans sa profession est commun à la campagne de testing de Challe et al. (2018).

Nous reportons dans le Tableau 1 les caractéristiques individuelles des cinq candidats selon la profession testée et en annexe 1 les caractéristiques moyennes dans la population française des actifs de ces deux professions.

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

	Responsable administratif (catégorie A)	Aide-soignant (catégorie C)
Sexe modal dans la profession	Homme	Femme
Age et situation familiale	31 ou 32 ou 33 ans, célibataire, sans enfant	
Qualifications	Master Comptabilité, Contrôle, Audit	Diplôme d'Etat d'aide-soignant
Emploi actuel (CDI dans le département de l'annonce testée)	Responsable administratif dans une entreprise privée	Aide-soignant dans une résidence privée pour personnes âgées
Offres d'emploi testées dans la fonction publique	Contractuel (FPE, FPH, FPT) ou fonctionnaire (FPT)	Contractuel

FPE : Fonction Publique d'Etat; FPH : Fonction Publique Hospitalière; FPT : Fonction Publique Territoriale.

A l'exception de leur sexe, de la mention d'un handicap auditif sévère, de la consonance de leur prénom et nom ou de la réputation de leur lieu de résidence, les cinq candidats fictifs sont similaires. Ils sont de nationalité française, d'âge comparable et de même situation familiale. Ils indiquent être mobiles (titulaire du permis B et disposant d'un véhicule personnel). Ils sont titulaires des mêmes diplômes et ont eu des parcours professionnels semblables. En particulier, par le passé, tous ont occupé un emploi de contractuel dans une collectivité territoriale en province. Ils décrivent dans leurs candidatures leurs compétences linguistiques, informatiques et professionnelles ainsi que les missions qui leurs ont été confiées lors de leurs précédentes expériences. Des exemples de lieux de résidence

du candidat de référence et du candidat QPV, selon le département de l'offre testée, sont reportés dans le Tableau 2. Nous présentons dans l'Annexe 2 les candidatures fictives (CV et lettre de motivation) de deux aide-soignants envoyées en réponse aux offres localisées dans Paris *intramuros*.

Tableau 2. Exemples de lieux de résidence du candidat de référence et du candidat QPV, selon le département de l'offre d'emploi testée

Département de l'offre testée	Candidat de référence	Candidat QPV
75	48 rue des vinaigriers 75010 Paris	196, Boulevard Barbès 75018 Paris
91	25 rue Pasteur 91120 Palaiseau	Bât Sud, 33 rue de la grande borne 91350 Grigny
93	25 rue Pasteur 93250 Villemomble	Bâtiment Pavillon 4 avenue Blériot 93140 Bondy
94	25 rue Pasteur 94370 Sucy-en-Brie	Tour Nord, Rue des Hautes Bornes 94600 Choisy-le-Roi
95	25 rue Pasteur 95220 Herblay	Carreaux 2, 21 Rue Scribe 95400 Villiers-le-Bel

Le candidat en situation de handicap faisait mention ou non d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) dans sa lettre de motivation. 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 de surdité sévère depuis une dizaine d'années, je porte un appareil auditif aux deux oreilles, de sorte 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 de surdité sévère depuis une dizaine d'années, je porte un appareil auditif aux deux oreilles, de sorte 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 permut e aléatoirement les CV et lettres de motivation entre les identités des candidats fictifs. Les supports ont ainsi été altern es entre les candidats tout au long de la collecte des données.

Les candidatures en réponse à une même offre d'emploi ont été envoyées dès la diffusion de l'offre sur un site Internet d'offres d'emploi, par courrier électronique émanant de la boite mail de chaque candidat,

sur deux jours consécutifs, ou par voie postale (très rarement) lorsque l'offre d'emploi ne mentionnait pas l'adresse email du recruteur. 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 : Publidia, Emploi FHF, RDV Emploi public, Emploi collectivité, La gazette des communes, Emploi public, Place de l'emploi public (anciennement Bourse interministérielle de l'emploi public), Cap territorial, Emploi aphp, Staff santé, Staff social, Emploi soignant, Pôle Emploi.

Pour les deux professions, les cinq candidats fictifs répondent à des offres d'emploi en CDD ou CDI dans le secteur privé et des offres d'emploi de contractuel dans les trois versants de la fonction publique. Pour la profession de responsable administratif, nous avons construit un jeu supplémentaire de candidatures, dans lesquelles une caractéristique est ajoutée : les cinq candidats, actuellement en CDI dans le secteur privé, mentionnent avoir réussi en 2018 le concours d'attaché territorial. Ce jeu de candidatures a été utilisé pour répondre à des offres d'emploi de fonctionnaires dans la fonction publique territoriale.

Toutes les offres d'emploi de responsable administratif et d'aide-soignante, localisées en Ile-de-France, entraient dans le champ de l'étude. Nous avons testé toutes celles portées à notre connaissance entre mi-octobre 2019 et mi-mars 2020 (avant confinement).

La réponse est considérée positive lorsque le recruteur convie le candidat 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 que confèrent les mêmes recruteurs aux cinq candidats fictifs considérés deux à deux, nous sommes en mesure d'examiner l'existence de discriminations liées au sexe, à l'origine, à la réputation du lieu de résidence ou au handicap auditif. Nous précisons ces comparaisons possibles dans le Tableau 3.

Tableau 3. 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
Candidat de référence/candidat QPV	Discrimination en raison de la réputation du lieu de résidence
Candidat de référence/candidat de sexe non modal	Discrimination en raison du sexe

3.2. Taille et composition de l'échantillon

Au total, 463 offres d'emploi émanant d'établissements distincts ont été testées, dont 261 pour les responsables administratifs et 202 pour les aides-soignantes. Cela correspond à l'envoi de 2315 candidatures (5x463). Nous présentons la composition de l'échantillon des offres testées dans le Tableau 4.

Tableau 4. Composition de l'échantillon des offres d'emploi testées

	Responsable administratif		Aide-soignante	
	Nombre d'offres	%	Nombre d'offres	%
Secteur privé	201	77	138	68,3
Fonction publique	60	23	64	31,7
<i>Dont</i>				
FPE	32	12,3		
FPH	-	-	41	20,3
FPT	28	10,7	23	11,4

Source : Testing DESPERADO 3 (TEPP-CNRS).

FPE : Fonction Publique d'Etat; FPH : Fonction Publique Hospitalière; FPT : Fonction Publique Territoriale.

La quasi-totalité des offres de responsable administratif testées dans la fonction publique territoriale sont ouvertes à des titulaires et des contractuels.

4. Résultats

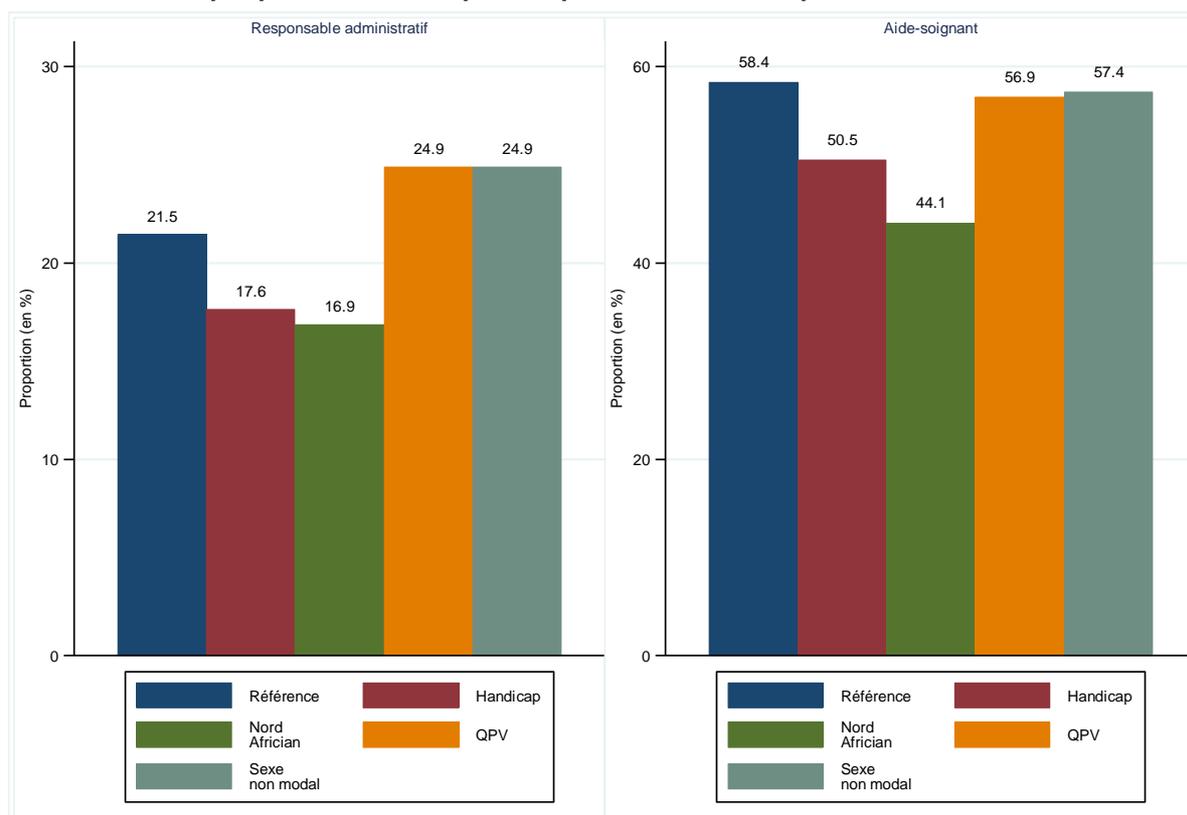
Nous commençons par une comparaison des taux de réponse des différents candidats. Dans la plupart des cas, les employeurs ne répondent pas aux demandes qu'ils reçoivent, même au tout premier stade de contact. Selon les données de notre test de correspondance, le taux de réponse moyen à un candidat est de 35,4 % lorsque les deux professions sont mises en commun. Toutefois, il existe de grandes différences selon le type d'emploi : la proportion de réponses positives est de 21,5% pour les cadres administratifs et de 53,5% pour les aide-soignants. Ces taux sont légèrement supérieurs à ceux obtenus en 2017-2018 par Challe *et al.* (2018), ce qui illustre le mouvement de reprise de l'emploi en fin de décennie.

4.1. Mise en évidence de discriminations selon l'origine et selon le handicap

Statistiques brutes

Comme le montre le graphique 1 le taux de réponse varie en fonction du profil du candidat. Parmi les cadres administratifs, le taux de réponse du candidat de référence est de 21,5%. Un taux plus faible est observé pour le candidat nord-africain (16,9%) et pour le candidat en situation de handicap (17,6%), tandis que le taux de réponse le plus élevé est observé pour le sexe non modal (24,9%) et pour le résident en quartier prioritaire de la politique de la ville (24,9 %). Les résultats sont assez similaires pour les aide-soignants. Tandis que le candidat de référence obtient un retour positif dans 58,4 % des cas, le candidat nord-africain a une probabilité beaucoup plus faible de recevoir une réponse positive (44,1 %, ce qui correspond à un écart de 14,3 points de pourcentage par rapport au candidat de référence). Le candidat en situation de handicap a quant-à-lui un taux de succès de 50,5 %.

Graphique 1. Taux de réponses positives selon les profils de candidats

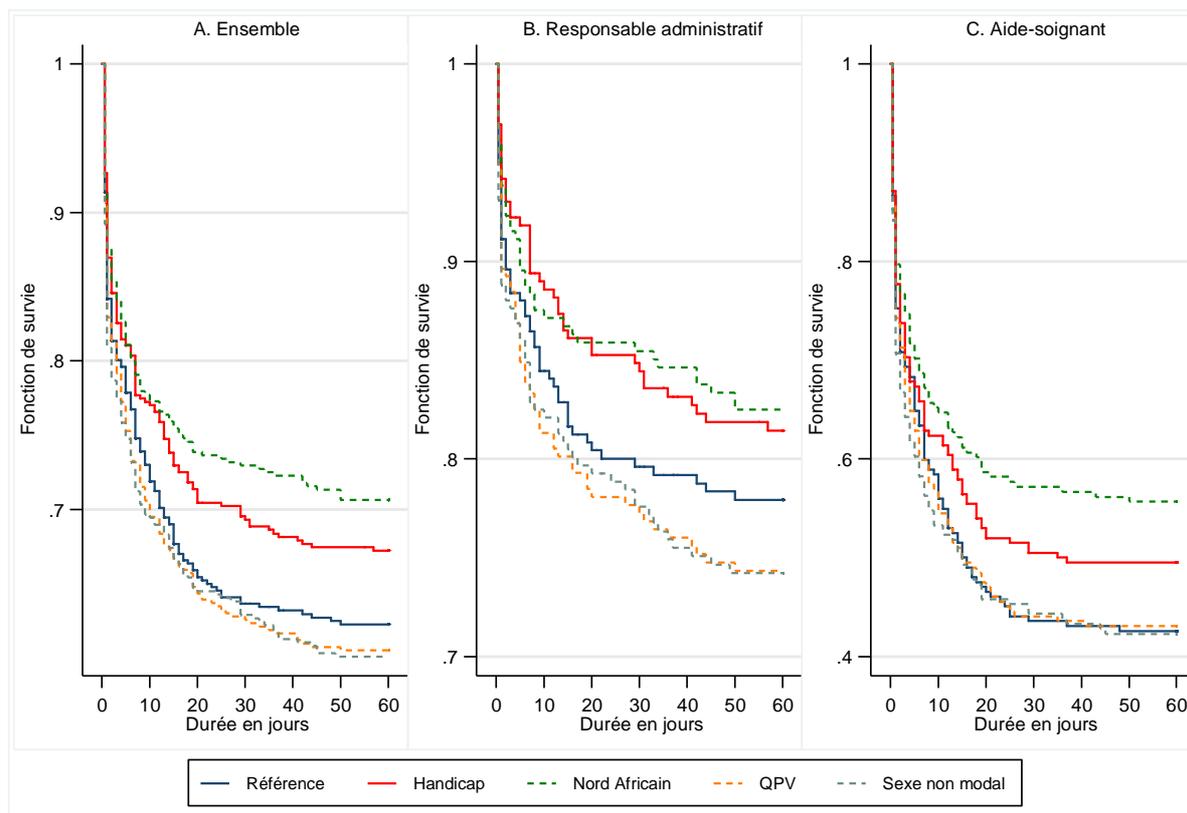


Une autre représentation est donnée dans le graphique 2. Nous y présentons les fonctions de survie de Kaplan-Meier pour les cinq candidats, qui correspondent au temps passé, exprimé en nombre de jours, avant de recevoir une réponse positive. En considérant les deux professions (graphique 2-A), nous observons trois groupes de courbes différents. Les courbes les plus basses sont celles des candidats de référence et des candidats qui vivent dans un quartier prioritaire ou de sexe non modal. La fonction de survie pour les candidats en situation de handicap se situe bien au-dessus de ces trois courbes. En un mois environ, près de 30 % des candidats en situation de handicap ont reçu une réponse positive, ce qui est inférieur de 6 points de pourcentage par rapport aux candidats de référence. La situation est moins favorable encore pour les candidats Nord Africains dont seulement 27% ont été contactés le premier mois.

Pour les responsables administratifs (graphique 2-B), les fonctions de survie observées pour les candidats en situation de handicap et nord-africain se situent assez nettement au-dessus de celle du candidat de référence. Environ 15 % des candidats obtiennent une réponse positive en moins de 10 jours, alors qu'il faut deux fois plus de temps pour obtenir le même taux de réponse s'ils sont d'origine maghrébine ou en situation de handicap.

Pour les aide-soignants (graphique 2-C), il existe également un écart important entre la fonction de survie des candidats. Il faut compter dix jours au plus pour que 40 % des candidats obtiennent une réponse à leur demande, mais cette durée est de 15 jours pour le candidat en situation de handicap et elle atteint 20 jours pour le candidat d'origine nord-africaine.

Graphique 2. Temps passé avant d'obtenir une réponse (fonctions de survie de Kaplan-Meier)



Source : Testing DESPERADO 3 (TEPP-CNRS).

Pour vérifier que les écarts de taux de succès sont statistiquement significatifs, des tests de comparaison de moyennes sont présentés dans le tableau 5. Les secondes lignes de ce tableau précisent l'écart de taux de succès sur les mêmes offres d'emploi pour les différents candidats, relativement au candidat de référence. Si l'on considère le niveau le plus agrégé des deux professions et de l'ensemble de l'emploi privé et public (ligne A1), l'écart de taux de réponse vis-à-vis du candidat de référence est significatif au seuil de 1 % pour le candidat en situation de handicap et pour le candidat d'origine nord-africaine. En revanche, il n'est pas significatif pour le critère du sexe et du lieu de résidence dans un quartier prioritaire.

La comparaison entre les secteurs privé (ligne A2) et public (ligne A3) donne des résultats contrastés. L'effet négatif du handicap n'est significatif que dans le secteur privé. L'effet d'une origine nord-africaine est significatif dans chacun des deux secteurs. L'effet du lieu de résidence apparaît significativement positif dans le secteur privé, mais négatif dans le secteur public (au niveau de 10 %).

Dans la profession de responsable administratif (panel B), si l'on considère uniquement les offres d'emploi émanant du secteur privé, les candidats d'origine maghrébine et ceux en situation de handicap ont des taux de succès significativement plus faibles que ceux du candidat de référence. Les écarts sont d'un ordre de grandeur proche, traduisant un niveau comparable d'exposition aux discriminations dans l'accès à l'emploi. En revanche, on ne trouve pas de discriminations au sein de l'emploi public pour ce type de profession, ni selon l'origine, ni selon une situation de handicap. Les données indiquent au contraire un écart positif pour le candidat à un poste de responsable administratif en situation de handicap, dans la fonction publique territoriale. L'échantillon d'offres d'emploi testées est de toute petite taille (N=28) et ce résultat mériterait d'être confirmé par un autre test. Globalement, les échantillons ne

permettent pas de mettre en évidence la moindre discrimination significative dans l'accès à l'emploi public pour les responsables administratifs. Rappelons que dans ce cas, on ne peut pas conclure à l'absence de discrimination, on peut seulement indiquer que nos tests ne nous ont pas permis d'en détecter.

Toujours pour les responsables administratifs, on constate aussi un écart positif dans l'emploi privé en faveur des candidats résidant en quartier prioritaire. Il s'agit là d'un résultat inhabituel. Une interprétation peut être donnée par le dispositif des emplois francs qui a été généralisé à l'ensemble des quartiers politiques de la ville depuis le 1^{er} janvier 2020 et qui propose une aide financière aux employeurs de demandeurs d'emploi qui résident en quartier prioritaire.

Dans la profession d'aide-soignant (panel C), l'origine est un facteur discriminant dans l'accès aux entretiens d'embauche à la fois dans le privé, dans l'ensemble de la fonction publique et dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale considérées de façon isolée. Le même résultat avait été mis en évidence par Petit *et al.* (2019) sur des données collectées en 2015-2016, suggérant un caractère persistant de ces discriminations selon l'origine pour des agents de catégorie C. On trouve également une discrimination significative à l'encontre des personnes en situation de handicap dans le secteur public et plus précisément dans la fonction publique hospitalière. Les données indiquent de surcroît la présence de discrimination selon l'adresse, qui s'exerce au détriment des habitants des quartiers prioritaires, à la fois dans la fonction publique dans son ensemble et dans la fonction publique hospitalière. Globalement on constate que cette dernière est très exposée aux discriminations, en cumulant à la fois des discriminations selon l'origine, selon une situation de handicap et selon l'adresse. Enfin, on relève aussi la présence d'une discrimination significative selon le sexe dans l'accès à l'emploi des aide-soignants dans le public et plus spécifiquement dans la fonction publique territoriale. Ce résultat signifie que les hommes sont pénalisés dans l'accès à ces emplois.

Tableau 5. Comparaison des taux de réponse par profil de candidat et secteur d'emploi

Profils	Référence	Handicap	Nord Africain	QPV	Sexe non modal	N	
<i>Panel A. Responsable administratif et aide-soignant</i>							
A1. Ensemble	Proportion (en %)	37.6	32.0	28.7	38.9	39.1	463
	Comparaison au candidat de référence		-5.6***	-8.9***	1.3	1.5	
A2. Secteur privé	Proportion (en %)	35.1	29.5	26.5	39.5	38.3	339
	Comparaison au candidat de référence		-5.6**	-8.6***	4.4**	3.2	
A3. Secteur public	Proportion (en %)	44.4	38.7	34.7	37.1	41.1	124
	Comparaison au candidat de référence		-5.7	-9.7**	-7.3*	-3.3	
<i>Panel B. Responsable administratif</i>							
B1. Ensemble	Proportion (en %)	21.5	17.6	16.9	24.9	24.9	261
	Comparaison au candidat de référence		-3.9*	-4.6*	3.4	3.4	
B2. Secteur privé	Proportion (en %)	19.4	13.9	12.9	23.9	22.4	201
	Comparaison au candidat de référence		-5.5**	-6.5**	4.5*	3.0	
B3. Secteur public	Proportion (en %)	28.3	30.0	30.0	28.3	33.3	60
	Comparaison au candidat de référence		1.7	1.7	0	5	
B3.1. FPE	Proportion (en %)	25.0	18.8	21.9	18.8	28.1	32
	Comparaison au candidat de référence		-6.2	-3.1	-6.2	3.1	
B3.2. FPT	Proportion (en %)	32.1	42.9	39.3	39.3	39.3	28
	Comparaison au candidat de référence		10.8*	7.2	7.2	7.2	
<i>Panel C. Aide-soignant</i>							
C1. Ensemble	Proportion (en %)	58.4	50.5	44.1	56.9	57.4	202
	Comparaison au candidat de référence		-7.9**	-14.3***	-1.5	-1.0	
C2. Secteur privé	Proportion (en %)	58.0	52.2	46.4	62.3	61.6	138
	Comparaison au candidat de référence		-5.8	-11.6**	4.3	3.6	
C3. Secteur public	Proportion (en %)	59.4	46.9	39.1	45.3	48.4	64
	Comparaison au candidat de référence		-12.5**	-20.3***	-14.1**	-11.0*	
C3.1. FPT	Proportion (en %)	52.2	43.5	34.8	39.1	34.8	23
	Comparaison au candidat de référence		-8.7	-17.4**	-13.1	-17.4**	
C3.2. FPH	Proportion (en %)	63.4	48.8	41.5	48.8	56.1	41
	Comparaison au candidat de référence		-14.6*	-21.9**	-14.6*	-7.3	

Source: Testing DESPERADO 3 (TEPP-CNRS).

FPE : Fonction Publique d'Etat; FPH : Fonction Publique Hospitalière; FPT : Fonction Publique Territoriale.

1% (***), 5%(**) and 10% (*).

Confirmations économétriques

Il est souhaitable de confirmer la robustesse de ces résultats par une estimation économétrique afin de s'assurer que les écarts significatifs de taux de succès ne sont pas liés à des effets de structure. Dans le tableau 6, nous estimons deux types de modèle pour les variables de résultat représentées dans le graphique 1, le taux de réponse positive (régression linéaire) et le délai avant cette réponse (modèle de Cox). Les variables de contrôle des estimations sont le département de l'établissement, le sexe du recruteur, l'ordre d'envoi, le mode d'envoi des candidatures (par email ou par voie postale), la disponibilité immédiate du candidat requise ou non par l'offre et le jeu de CV. L'estimation utilise des écarts-types clustérisés au niveau des offres d'emploi pour tenir compte du fait que les cinq candidatures sont envoyées à chaque offre.

On constate que les résultats précédents sur l'origine et le handicap ont un caractère robuste. Dans le panel A, où toutes les offres d'emplois sont considérées, qu'elles soient publiques ou privées, l'effet négatif d'une origine maghrébine est confirmé globalement pour les deux professions, à la fois pour le taux de réponse positive et pour le délai de réponse. L'effet négatif d'une situation de handicap est lui aussi confirmé globalement mais uniquement pour les aide-soignants de catégorie C, à la fois en terme de taux de réponse positive et de délai avant d'obtenir une réponse positive.

Dans le panel B, les taux de réponse et le temps de réponse sont ventilés selon le secteur de l'offre d'emploi. Lorsque les offres émanent d'entreprises privées, l'effet négatif de l'origine maghrébine est confirmé dans les deux professions. L'effet du handicap est confirmé uniquement pour les responsables administratifs. Lorsque les offres émanent du public, on ne parvient pas à mettre en évidence un effet significatif de l'origine et du handicap dans les deux professions. On trouve même un effet positif des deux critères sur la rapidité de la réponse, au seuil de 10 %, dans le cas des responsables administratifs. On trouve en revanche un effet négatif et significatif d'une adresse en quartier prioritaire.

Tableau 6. Estimation des taux et du délai de réponse

Variables	Ensemble		Responsable administratif		Aide-soignant	
	(1A)	(1B)	(2A)	(2B)	(3A)	(3B)
	OLS	Cox	OLS	Cox	OLS	Cox
<i>Panel A.</i>						
Handicap	-0.054*** (-2.72)	-0.189** (-2.56)	-0.036 (-1.60)	-0.214 (-1.62)	-0.077** (-2.19)	-0.173* (-1.89)
Nord Africain	-0.089*** (-4.04)	-0.315*** (-3.69)	-0.047* (-1.91)	-0.265* (-1.78)	-0.142*** (-3.68)	-0.330*** (-3.12)
QPV	0.013 (0.70)	0.057 (0.85)	0.033 (1.50)	0.166 (1.50)	-0.013 (-0.38)	0.007 (0.08)
Sexe non modal	0.015 (0.71)	0.083 (1.12)	0.032 (1.37)	0.168 (1.50)	-0.008 (-0.20)	0.050 (0.52)
Variables de contrôle	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Nombre d'observations	2,315	2,315	1,305	1,305	1,010	1,010
R ² - Log likelihood	0.151	-5992.6	0.070	-1901.0	0.048	-3551.5
<i>Panel B.</i>						
Handicap x Secteur privé	-0.054** (-2.39)	-0.220** (-2.43)	-0.052** (-2.01)	-0.353** (-1.97)	-0.056 (-1.35)	-0.160 (-1.49)
Nord Africain x Secteur privé	-0.086*** (-3.31)	-0.333*** (-3.04)	-0.067** (-2.39)	-0.453** (-2.24)	-0.114** (-2.31)	-0.276** (-2.09)
QPV x Secteur privé	0.045** (2.13)	0.164** (2.15)	0.043* (1.67)	0.223 (1.57)	0.046 (1.30)	0.133 (1.47)
Sexe non modal x Secteur privé	0.033 (1.30)	0.132 (1.41)	0.026 (0.96)	0.146 (0.99)	0.040 (0.83)	0.122 (1.02)
Handicap x Secteur public	0.002 (0.04)	0.113 (0.74)	0.071 (1.38)	0.421* (1.71)	-0.064 (-0.85)	-0.026 (-0.13)
Nord Africain x Secteur public	-0.009 (-0.17)	0.068 (0.40)	0.087 (1.38)	0.556* (1.87)	-0.086 (-1.10)	-0.173 (-0.80)
QPV x Secteur public	-0.116** (-2.57)	-0.359** (-2.47)	-0.042 (-0.77)	-0.187 (-0.80)	-0.184** (-2.56)	-0.431** (-2.32)
Sexe non modal x Secteur public	-0.065 (-1.42)	-0.151 (-0.99)	0.025 (0.48)	0.085 (0.37)	-0.148* (-1.93)	-0.234 (-1.15)
Variables de contrôle	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Nombre d'observations	2,315	2,315	1,305	1,305	1,010	1,010
R ² - Log likelihood	0.152	-5990.1	0.072	-1898.9	0.052	-3550.1

Source: Testing DESPERADO 3 (TEPP-CNRS).

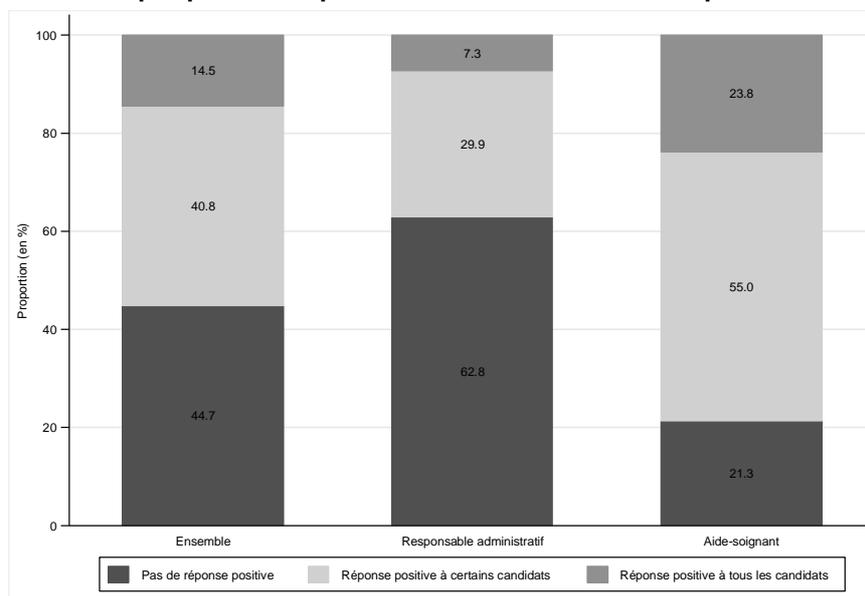
1 % (***), 5 % (**) et 10 % (*).

Notes : (1A), (2A) et (3A) sont des estimations issues de régressions MCO avec des écarts-types clusterisés au niveau des offres d'emploi, (1B), (2B) et (3B) sont des estimations des risques proportionnels de Cox avec des écarts-types clusterisés au niveau des offres d'emploi. Les variables de contrôle comprennent le département de l'établissement, le type d'emploi, le secteur (privé ou public), le sexe du recruteur, l'ordre d'envoi, le mode d'envoi des candidatures (par email ou par voie postale), la disponibilité immédiate du candidat requise ou non par l'offre et le jeu de CV.

Ces premières estimations sont instructives mais elles ne permettent pas de contrôler toute l'hétérogénéité liée aux annonces. Dans le tableau 7, nous présentons une estimation des réponses positives par effet fixe, à l'aide d'un modèle de type Logit. Cette spécification conditionnelle, à la Chamberlain, peut être considérée comme plus exigeante dans la mesure où les offres pour lesquelles aucune réponse n'est positive et celles pour lesquelles toutes les réponses sont positives sont désormais exclues (leur contribution à la vraisemblance est nulle). Le graphique 3 donne la structure

des réponses. Dans le cas des responsables administratifs (resp. aide-soignants), on dénombre 29,9% des offres (resp. 55%) qui ont donné lieu à des réponses différentes pour certains candidats.

Graphique 3. Comparaison de la structure des réponses



Source: Testing DESPERADO 3 (TEPP-CNRS).

Les estimations par effets fixes et sur échantillon restreint du tableau 7 confirment l'existence d'une discrimination à l'embauche selon une origine maghrébine, dans les deux professions testées. Les différences de traitement apparaissent plus marquées pour les aide-soignants que pour les responsables administratifs. En distinguant selon les secteurs, ces discriminations existent pour les offres du secteur privé pour les deux professions, mais elles sont confirmées pour l'emploi public uniquement pour les aide-soignants. Ces estimations suggèrent aussi une absence de discrimination selon le critère du sexe et celui de l'adresse. Mais si l'on observe les effets croisés, on conclut finalement à un effet négatif d'une résidence en quartier prioritaire et d'un sexe non modal, uniquement dans le public et pour la profession d'aide-soignant. S'agissant du handicap, on constate à nouveau l'existence d'une discrimination au niveau agrégé, en considérant les deux professions. Au niveau de chacune des professions, la probabilité de réponse est affectée significativement pour les responsables administratifs dans le secteur privé seulement, et pour les aide-soignants mais uniquement dans le public. On retrouve ici les résultats du tableau 5.

Tableau 7. Estimation par effets fixes

Variables	Ensemble		Responsable administratif		Aide-soignant	
	(1A)	(1B)	(2A)	(2B)	(3A)	(3B)
Handicap	-0.580*** (-2.83)		-0.559 (-1.55)		-0.599** (-2.30)	
Nord Africain	-0.937*** (-4.10)		-0.775** (-1.98)		-1.069*** (-3.71)	
QPV	0.124 (0.62)		0.458 (1.43)		-0.113 (-0.44)	
Sexe non modal	0.147 (0.66)		0.436 (1.30)		-0.072 (-0.24)	
Handicap x Secteur privé		-0.602** (-2.51)		-0.849** (-2.01)		-0.432 (-1.42)
Nord Africain x Secteur privé		-0.928*** (-3.36)		-1.115** (-2.42)		-0.829** (-2.36)
QPV x Secteur privé		0.460** (2.09)		0.568 (1.64)		0.351 (1.27)
Sexe non modal x Secteur privé		0.332 (1.24)		0.344 (0.92)		0.296 (0.77)
Handicap x Secteur public		-0.561 (-1.37)		0.340 (0.50)		-0.977* (-1.96)
Nord Africain x Secteur public		-1.017** (-2.32)		0.238 (0.27)		-1.628*** (-3.30)
QPV x Secteur public		-0.777* (-1.85)		-0.000 (-0.00)		-1.117** (-2.16)
Sexe non modal x Secteur public		-0.355 (-0.88)		0.785 (1.09)		-0.868* (-1.82)
Variables de contrôle	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Nombre d'observations	945	945	390	390	555	555
Log likelihood	-341.6	-336.3	-134.4	-130.7	-204.9	-201.4

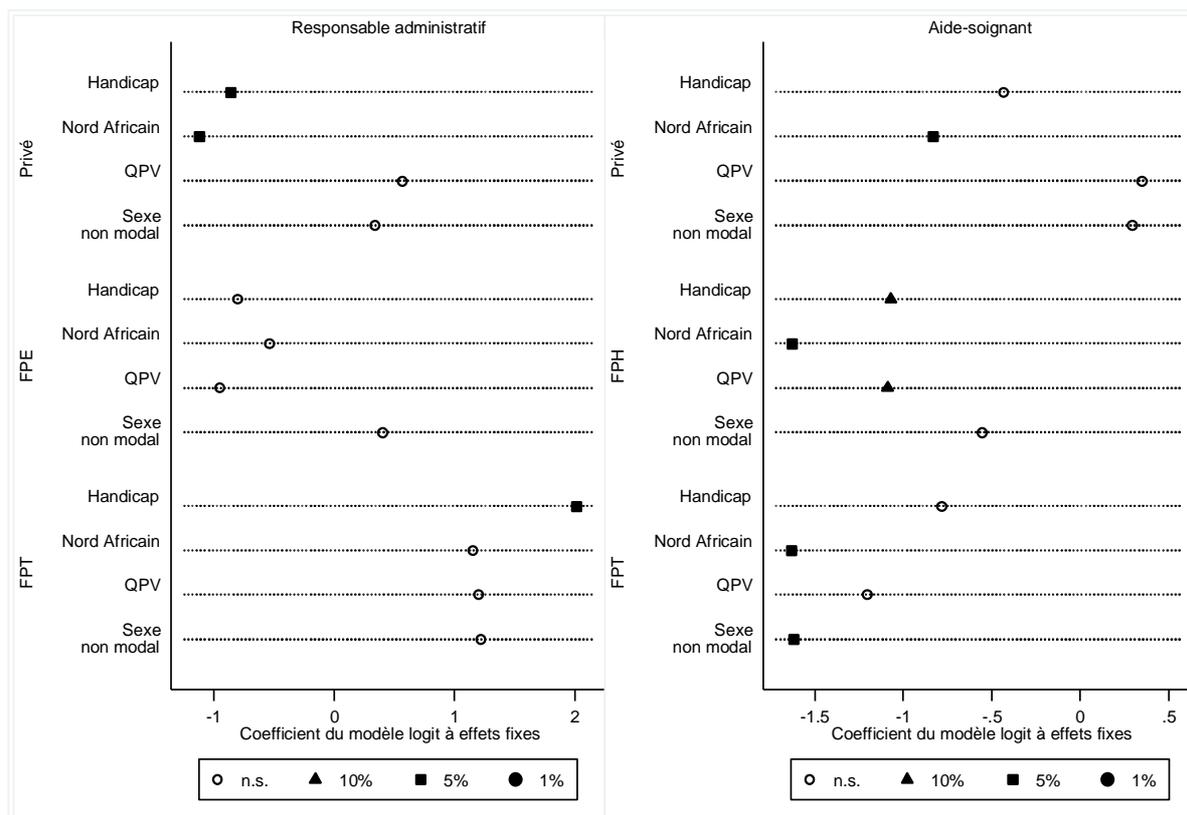
Source: Testing DESPERADO 3 (TEPP-CNRS).

1 % (***), 5 % (**) et 10 % (*).

Notes : (1A), (1B), (2A), (2B), (3A) et (3B) sont des estimations provenant de modèles Logit conditionnels à effets fixes, avec des écarts-types clusterisés au niveau des offres d'emploi. Les variables de contrôle comprennent le sexe du recruteur, l'ordre d'envoi, le mode d'envoi des candidatures (par email ou par voie postale), et le jeu de CV.

L'objet du graphique 4 est d'étudier la présence de discriminations à l'embauche de façon plus fine, en ventilant les données selon les trois fonctions publiques. La méthode d'estimation reste la même que celle du tableau précédent : à nouveau, on se limite ici aux seules offres pour lesquelles des réponses différentes ont été données aux cinq candidats. Pour les responsables administratifs, le graphique 4 confirme la présence d'une discrimination selon le handicap et l'origine dans le secteur privé uniquement. On trouve aussi une discrimination positive pour les personnes en situation de handicap dans la fonction publique territoriale, mais pour un petit nombre d'observations et à la limite de la significativité à 10 %. Pour les aide-soignants, le graphique conclue à l'existence d'une discrimination selon l'origine dans le secteur privé, dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière. Le critère du handicap quant-à-lui serait pénalisant seulement dans la fonction publique hospitalière. Il indique également l'existence d'une discrimination selon le sexe dans la fonction publique territoriale et selon l'adresse dans la fonction publique hospitalière.

Graphique 4. Estimation par effets fixes, en ventilant selon les fonctions publiques



Source : Testing DESPERADO 3 (TEPP-CNRS).

4.2. Les effets de la politique publique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

Ces résultats suggèrent globalement l'existence de discriminations à l'embauche à l'encontre des personnes en situation de handicap. Pourtant, comme nous l'avons déjà signalé, ces personnes peuvent bénéficier du dispositif d'aide à l'embauche depuis la loi de 1987, réformée en 2005 (cf. encadré). Une particularité de ce système d'aide est de concerner notamment les travailleurs en situation de handicap reconnue par l'administration. De même, seules les entreprises de 20 salariés et plus sont concernées par le système de pénalité en cas de non-respect du quota de 6 %. Il paraît donc intéressant de ventiler les résultats en fonction de ces éléments.

Statistiques brutes

Nous nous concentrons désormais sur les offres pour lesquelles nous pouvons vérifier l'éligibilité au dispositif d'incitation à l'emploi de travailleurs handicapés. Les offres éligibles à l'OETH sont celles qui émanent d'entreprises de 20 salariés et plus, sur lesquelles postulent des personnes en situation de handicap reconnue. Les offres inéligibles sont celles qui émanent d'entreprises de moins de 20 salariés et/ou sur lesquelles postulent des personnes en situation de handicap non reconnue.

S'agissant de la reconnaissance du handicap, nous l'avons mentionné de façon aléatoire, une fois sur deux, dans les réponses aux offres d'emploi. Nous pouvons donc la vérifier pour la totalité des offres. S'agissant de la taille de l'entreprise, il ne s'agit pas d'une variable contrôlée dans notre expérimentation et nous ne disposons pas toujours de l'information. Nous avons pu la renseigner pour 441 offres sur les

463 offres d'emploi testées⁵. Le tableau 8 donne la répartition de ces offres selon les deux critères et les taux de succès correspondants. Au total, nous avons testé 177 offres éligibles à l'OETH et 264 offres non éligibles, dont 89 parce que les structures testées avaient moins de 20 salariés. En moyenne, le taux de succès des candidats éligibles à l'OETH a été de 32,2 % (=57/177). Celui des candidats non éligibles était lui aussi de 32,2 % (=85/264).

Tableau 8. Nombre (et %) de candidatures envoyées par le candidat en situation de handicap selon l'éligibilité de la structure au moment où elle a été testée

8-A. Ventilation des offres selon l'éligibilité à l'OETH

	Structure éligible à l'OETH	Structure non éligible à l'OETH	Total
Candidat en situation de handicap ayant la RQTH	177 (50,28 %)	42 (47,19 %)	219
Candidat en situation de handicap n'ayant pas la RQTH	175 (49,72 %)	47 (52,81 %)	222
Total	352	89	441

Source : Testing DESPERADO 3 (TEPP-CNRS).

8-B. Nombre et taux de réponse positive du candidat en situation de handicap

	Structure éligible à l'OETH	Structure non éligible à l'OETH	Total
Candidat en situation de handicap ayant la RQTH	57 (32,20 %)	8 (19,05 %)	65
Candidat en situation de handicap n'ayant pas la RQTH	65 (37,14 %)	12 (25,53 %)	77
Total	122	20	142

Source : Testing DESPERADO 3 (TEPP-CNRS).

Encadré : l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap

En vertu de la loi n°87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, modifiée par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », tout établissement public ou privé de 20 salariés et plus a l'obligation d'employer au moins 6 % de son effectif total en situation de handicap.

Depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » entrée en vigueur le 1er janvier 2020, le quota de 6 % est à respecter au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement. Tous les employeurs, y compris ceux occupant moins de 20 salariés, doivent déclarer les travailleurs handicapés (TH) qu'ils emploient. Mais seuls les employeurs de 20 salariés et plus sont assujettis à l'obligation d'emploi de 6 % de TH et doivent verser une contribution en cas de non-atteinte de cet objectif. Tout travailleur handicapé, quel que soit son contrat de travail, peut être considéré comme bénéficiaire de l'OETH (stagiaire, travailleur en CDI, CDD, contrat aidé ou période de mise en situation professionnelle).

S'il ne remplit pas le quota de 6 %, l'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés en mettant en œuvre des accords d'entreprise, de branche ou de groupe agréés par l'Etat pour le recrutement ou le maintien en emploi de travailleurs handicapés. Il peut également verser une contribution financière :

⁵ Avant la réforme du 1er janvier 2020, l'OETH est vérifiée au niveau de l'établissement. Depuis, elle s'applique au niveau de l'entreprise. Nous avons tenu compte de ce changement qui est intervenu pendant notre période de collecte de données.

- à l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées) pour le secteur privé ;
- au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) pour le secteur public.

Cette contribution annuelle est calculée en fonction de la taille de l'entreprise (de l'établissement avant l'entrée en vigueur de la réforme), du nombre de bénéficiaires manquants qui auraient dû être embauchés et du SMIC horaire.

Contribution = nombre d'unités manquantes x SMIC horaire au 31 décembre de l'année x « montant unitaire ». Le « montant unitaire » est un coefficient qui dépend de la taille de l'entreprise (il est égal à 400 pour une entreprise de 20 à 199 salariés, 500 entre 200 et 749 salariés, 600 au-delà de 750 salariés).

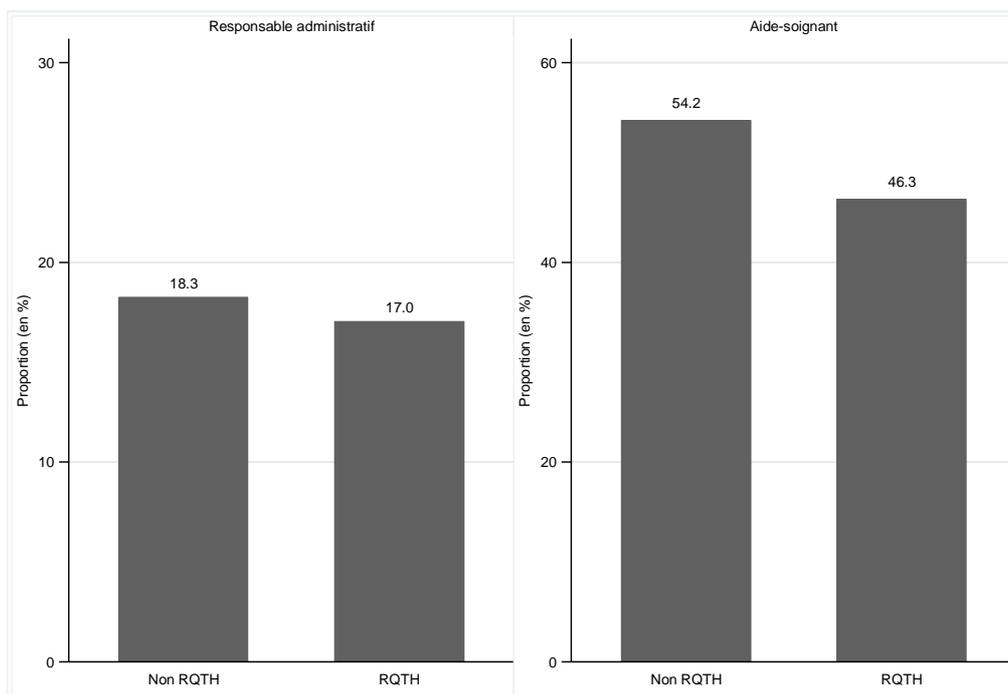
Notons que la contribution ne dépend pas du chiffre d'affaires de l'entreprise, ni du niveau de rémunération de la personne en situation de handicap. Proportionnellement au coût du travail, l'aide est donc plus importante pour un salarié à bas salaire que pour un salarié à haut salaire. Elle décroît avec la rémunération de la personne.

La contribution, le cas échéant, est versée à l'URSSAF ou à la MSA.

Les taux de succès sont ventilés par profession dans le graphique 5. Pour les deux professions, les taux de succès des candidats éligibles à la RQTH sont plutôt plus faibles que ceux des candidats qui ne déclarent pas leur éligibilité. Ce résultat paraît contre-intuitif puisque la reconnaissance du handicap ouvre l'accès au dispositif d'aide. Une interprétation est que le coût associé au signal de reconnaissance administrative, qui peut être relié par le recruteur à un signal de gravité du handicap impliquant un aménagement du poste de travail, n'est pas compensé par le gain associé au signal, qui prend la forme d'une réduction de la pénalité financière pour les entreprises qui sont encore sous le quota des 6 %.

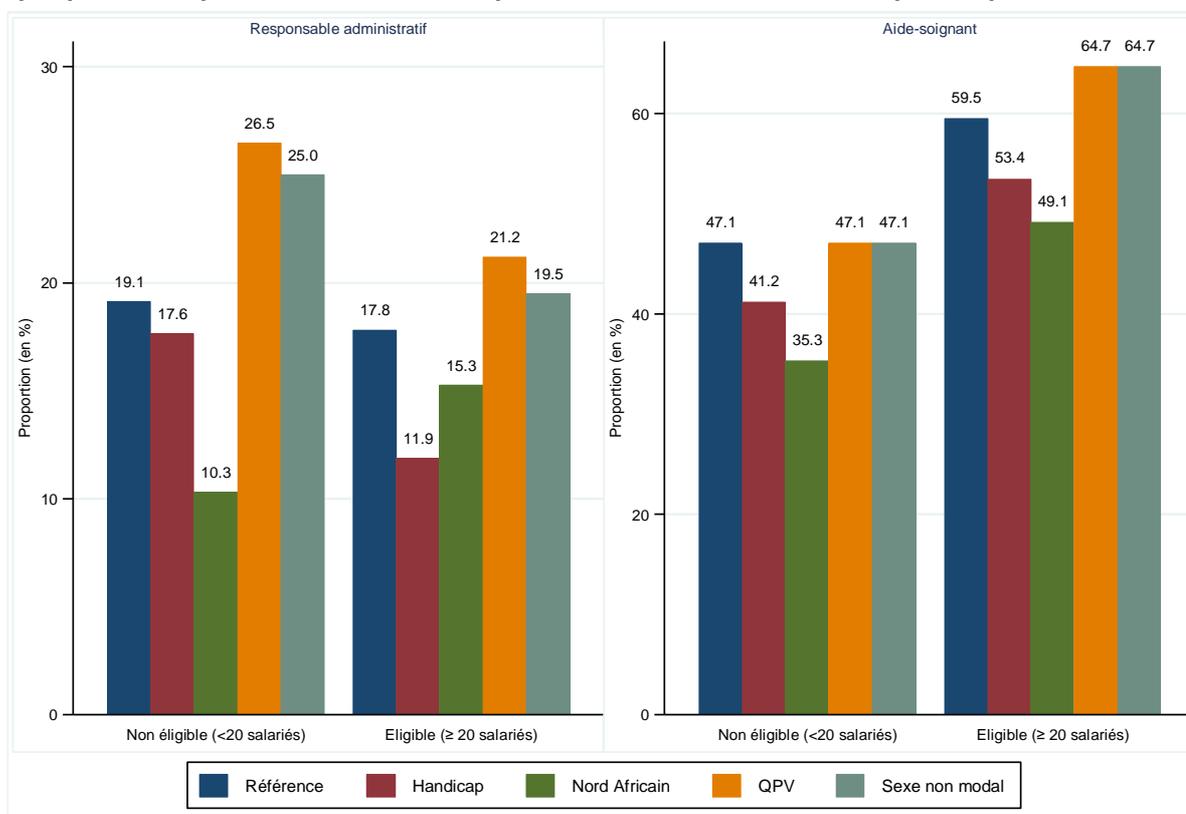
Dans le graphique 6, on présente les taux de succès selon la taille de la structure testée (au moins 20 salariés ou non). On distingue ainsi deux types d'offres, selon qu'elles sont éligibles à l'OETH ou non. Pour les responsables administratifs, l'écart de taux de succès entre le candidat en situation de handicap et le candidat de référence apparaît plus important pour les offres éligibles à l'OETH. Pour les aide-soignants, l'écart apparaît constant. Ces résultats ne semblent pas indiquer de façon nette que l'OETH est en mesure de réduire les discriminations à l'encontre des personnes en situation de handicap.

Graphique 5. Réponses positives pour le candidat en situation de handicap, selon qu'il dispose d'une RQTH ou non



Source : Testing DESPERADO 3 (TEPP-CNRS).

Graphique 6. Comparaison des taux de réponse suivant la taille des entreprises qui recrutent



Source : Testing DESPERADO 3 (TEPP-CNRS).

Confirmations économétriques

Nous proposons de confirmer ces résultats obtenus sur des statistiques brutes par une estimation économétrique permettant de raisonner toutes choses égales par ailleurs, en particulier selon les caractéristiques de l'offre. La variable dépendante est à nouveau l'existence ou non d'une réponse positive.

Le tableau 9 distingue les candidats en situation de handicap selon qu'ils indiquaient ou non bénéficier de la RQTH dans leur CV et leur lettre de motivation, en utilisant un modèle logit à effets fixes. On constate que le fait d'avoir la RQTH a un impact négatif sur le taux de succès dans les deux professions agrégées et étudiées séparément, alors qu'être en situation de handicap sans avoir la RQTH (ou sans le mentionner) a un effet négatif moindre sur le taux de réponse, qui n'est significatif qu'au niveau agrégé des deux professions.

Tableau 9. Estimation par effets fixes, selon la reconnaissance administrative du handicap

Variables	Ensemble		Responsable administratif		Aide-soignant	
	(1A)	(1B)	(2A)	(2B)	(3A)	(3B)
Handicap x RQTH	-0.734*** (-2.78)	-0.734*** (-2.74)	-0.752* (-1.74)	-0.767* (-1.71)	-0.716** (-2.11)	-0.712** (-2.08)
Handicap x non RQTH	-0.425* (-1.71)	-0.424* (-1.67)	-0.354 (-0.85)	-0.298 (-0.67)	-0.500 (-1.56)	-0.499 (-1.54)
Nord Africain	-0.915*** (-3.97)	-0.938*** (-4.11)	-0.696* (-1.81)	-0.779** (-1.99)	-1.070*** (-3.65)	-1.069*** (-3.71)
QPV	0.136 (0.70)	0.124 (0.62)	0.494 (1.52)	0.460 (1.43)	-0.117 (-0.48)	-0.113 (-0.44)
Sexe non modal	0.158 (0.72)	0.147 (0.66)	0.494 (1.47)	0.437 (1.29)	-0.078 (-0.26)	-0.072 (-0.24)
Variables de contrôle	NON	OUI	NON	OUI	NON	OUI
Log likelihood	-342.3	-341.2	-135.7	-134.0	-204.8	-204.8
Observations	895	895	360	360	535	535

Source: Testing DESPERADO 3 (TEPP-CNRS).

1 % (***), 5 % (**) et 10 % (*).

Notes : (1A), (1B), (2A), (2B), (3A) et (3B) sont des estimations provenant de modèles Logit conditionnels à effets fixes, avec des écarts-types clusterisés au niveau des offres d'emploi. Les variables de contrôle comprennent le sexe du recruteur, l'ordre d'envoi, le mode d'envoi des candidatures (par email ou par voie postale) et le jeu de CV.

Dans le tableau 10, la variable d'intérêt croise le fait d'être un candidat en situation de handicap et d'être éligible à l'OETH (avoir un handicap reconnu et répondre à une offre publiée par une entreprise de 20 salariés et plus). Cela nous permet de vérifier si le candidat en situation de handicap peut entrer dans le quota d'embauche de 6 % dans la structure testée. Nous utilisons à nouveau deux techniques d'estimation : un modèle linéaire estimé sur l'ensemble des offres et un modèle Logit estimé uniquement sur les offres pour lesquelles au moins une réponse différente a été donnée par le recruteur. Dans ces tableaux, nous ne prenons en compte que les offres pour lesquelles nous avons pu identifier l'éligibilité à l'OETH des établissements au moment où ils ont été testés (donc pour lesquelles nous avons une information sur leur effectif salarié). L'estimation couvre toutes les offres puis uniquement les offres émanant des entreprises privées, ce qui est une façon de voir si la prise en compte des offres émanant d'entités publiques modifie ou non les résultats.

Pour l'ensemble des offres, le tableau 10-A qui donne les résultats de l'estimation linéaire met en évidence l'existence d'une discrimination significative, après contrôle, à l'encontre des personnes en situation de handicap reconnue pour des postes éligibles à l'OETH (col 1B). Ce résultat est obtenu pour

les deux professions globalement et aussi uniquement pour les aide-soignants. Il est également présent dans le tableau 10-B qui ne prend en compte que les observations pour lesquelles les employeurs ont donné des réponses différentes. Cela indique que le dispositif d'aide publique ne permet pas de supprimer les discriminations à l'encontre des personnes en situation de handicap. Le tableau 10-B indique de surcroît qu'il existe des discriminations à l'encontre des personnes en situation de handicap, qu'elles soient reconnues handicapées et éligibles à l'OETH ou non.

Tableau 10. Estimation des réponses positives
10-A. Toutes offres, modèle linéaire

Variables	Ensemble		Responsable administratif		Aide-soignant	
	(1A)	(1B)	(2A)	(2B)	(3A)	(3B)
Handicap x OETH	-0.052 (-1.53)	-0.064* (-1.89)	-0.041 (-1.07)	-0.052 (-1.45)	-0.102* (-1.88)	-0.109** (-1.98)
Handicap x non OETH	-0.052* (-1.96)	-0.042 (-1.59)	-0.021 (-0.71)	-0.009 (-0.32)	-0.066 (-1.43)	-0.057 (-1.23)
Nord Africain	-0.079*** (-3.49)	-0.080*** (-3.55)	-0.033 (-1.26)	-0.033 (-1.30)	-0.138*** (-3.49)	-0.137*** (-3.49)
QPV	0.016 (0.83)	0.016 (0.80)	0.037 (1.57)	0.036 (1.58)	-0.010 (-0.32)	-0.009 (-0.25)
Sexe non modal	0.020 (0.94)	0.020 (0.91)	0.037 (1.52)	0.034 (1.44)	0.000 (0.00)	0.002 (0.04)
Variables de contrôle	NON	OUI	NON	OUI	NON	OUI
Nombre d'observations	2,205	2,205	1,230	1,230	975	975

10-B. Toutes offres, modèle à effets fixes

Variables	Ensemble		Responsable administratif		Aide-soignant	
	(1A)	(1B)	(2A)	(2B)	(3A)	(3B)
Handicap x OETH	-0.671** (-2.47)	-0.667** (-2.43)	-0.648 (-1.31)	-0.624 (-1.24)	-0.736** (-2.19)	-0.733** (-2.16)
Handicap x non OETH	-0.442* (-1.74)	-0.442* (-1.71)	-0.313 (-0.76)	-0.272 (-0.61)	-0.521 (-1.58)	-0.522 (-1.58)
Nord Africain	-0.821*** (-3.48)	-0.843*** (-3.61)	-0.496 (-1.26)	-0.557 (-1.41)	-1.033*** (-3.45)	-1.034*** (-3.52)
QPV	0.167 (0.83)	0.150 (0.73)	0.534 (1.56)	0.487 (1.46)	-0.081 (-0.32)	-0.080 (-0.31)
Sexe non modal	0.215 (0.94)	0.205 (0.88)	0.534 (1.51)	0.482 (1.36)	-0.000 (-0.00)	0.004 (0.01)
Variables de contrôle	NON	OUI	NON	OUI	NON	OUI
Log likelihood	-325.6	-324.4	-127.0	-125.4	-197.1	-197.0
Nombre d'observations	895	895	360	360	535	535

Source : Testing DESPERADO 3 (TEPP-CNRS).

OETH : candidat en situation de handicap reconnue (RQTH) ayant postulé dans une structure éligible à l'OETH (20 salariés et plus) au moment où elle a été testée.

Non OETH : candidat en situation de handicap non reconnue et/ou ayant postulé dans une structure ne pouvant pas être bénéficiaire de l'OETH (moins de 20 salariés).

Note : Ecart-types clustérisés au niveau de l'offre d'emploi. 1% (***), 5%(**) and 10% (*).

Conclusions

Alors que le handicap est l'un des critères de discrimination qui fait l'objet du plus grand nombre de réclamations auprès du Défenseur des Droits, c'est aussi l'un des moins étudiés par les chercheurs. Dans cette étude, nous avons mesuré la discrimination dans l'accès à l'emploi selon une situation de handicap en la comparant à trois autres critères de discriminations : l'origine, le sexe et le lieu de résidence. Nous avons choisi de nous intéresser à un type de handicap très répandu, variable dans son intensité et dont l'impact sur la productivité peut être contrôlé : la déficience auditive, deuxième type de handicap le plus présent en France. Nous avons appliqué la méthode du test de correspondance à deux professions présentes à la fois dans le secteur privé et dans la fonction publique : les responsables administratifs de catégorie A et les aides-soignantes de catégorie C. Entre octobre 2019 et mars 2020, nous avons envoyé 2315 candidatures en réponse à 463 offres d'emploi. L'étude consiste en une exploitation statistique des résultats de ces envois.

Nous mettons en avant trois principaux résultats. Premièrement, nous ne parvenons globalement pas à mettre en évidence des différences de traitement selon le sexe ou l'adresse, alors que les différences selon l'origine et le handicap sont fortes et généralisées. Bien que nous ayons neutralisé les différences de productivité entre le candidat en situation de handicap et les autres candidats à l'embauche, les discriminations à l'embauche selon le handicap sont du même ordre de grandeur que celles selon l'origine. Parmi les cadres administratifs, le taux de réponse du candidat de référence est de 21,5%, contre 16,9 % pour les candidats d'origine maghrébine et 17,6 % pour le candidat en situation de handicap. Les résultats sont assez similaires pour les aide-soignants. Tandis que le candidat de référence obtient un retour positif dans 58,4 % des cas, le candidat nord-africain a une probabilité beaucoup plus faible de recevoir une réponse positive (44,1 %) et il en va de même pour le candidat en situation de handicap dont le taux de succès est de 50,5 %.

Ensuite, nous observons globalement que ces différences sont fortes à la fois dans la fonction publique et dans le secteur privé. Pour les responsables administratifs, on ne trouve des différences de traitement selon l'origine ou le handicap que dans l'emploi privé. Pour les aide-soignants, on trouve des discriminations selon l'origine à la fois dans le privé et dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière. On trouve également des discriminations selon le handicap et l'adresse uniquement dans la fonction publique hospitalière. On trouve aussi une discrimination selon le sexe du candidat dans la fonction publique territoriale.

Enfin, nous trouvons que ces discriminations existent à la fois dans les entreprises de 20 salariés et plus et dans les autres entreprises, alors que les entreprises de 20 salariés et plus bénéficient de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. De plus, nous montrons que les travailleurs en situation reconnue de handicap ont des taux de succès plus faibles que ceux qui ne bénéficient pas de la reconnaissance administrative. Alors que des mesures incitatives existent, qui prévoient des pénalités financières lorsque l'emploi de personnes en situation de handicap est inférieur à un quota de 6 % de la main-d'œuvre dans les entreprises de 20 salariés et plus, nous montrons que ces mesures sont insuffisantes pour annuler les discriminations à l'encontre des personnes en situation de handicap. Le constat semble donc robuste : la reconnaissance du handicap, qui ouvre l'accès à des aides pour l'entreprise, n'annule pas les discriminations.

Une post-enquête téléphonique réalisée auprès des établissements qui ont refusé d'inviter en entretien notre candidat en situation de handicap, indique qu'ils ne saturent pas leur obligation de 6 % d'emploi

de travailleurs en situation de handicap reconnue. Le principe ou le niveau du quota de 6 % ne serait donc pas en question. C'est le montant des pénalités qui paraît aux employeurs insuffisant pour compenser les coûts réels ou supposés associés à l'embauche d'un travailleur handicapé. Plus précisément, il est vraisemblable que le coût associé au signal de reconnaissance administrative, qui peut être relié par le recruteur à un signal de gravité du handicap impliquant un aménagement du poste de travail, n'est pas compensé par le gain associé au signal, qui prend la forme d'une réduction de la pénalité financière pour les entreprises qui sont encore sous le quota des 6 %.

Cette étude est la première en France à mesurer les discriminations selon le handicap en les comparant à d'autres critères. Comme pour toutes les études utilisant la méthodologie du test de correspondance, nos résultats sont d'une portée limitée. Ils gagneraient à être complétés par d'autres études portant sur d'autres régions que l'Île-de-France, sur d'autres périodes, sur d'autres critères de discriminations et/ou sur d'autres professions. En outre, nous nous sommes focalisés ici sur une catégorie particulière de handicap, la déficience auditive et il serait intéressant de mesurer les effets d'autres formes de handicap. Ces résultats nous paraissent néanmoins suffisamment convergents pour plaider pour une réforme de la politique publique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap qui ne permet pas d'empêcher la présence de discrimination à l'embauche en raison d'un handicap.

S'agissant des discriminations selon l'origine, nos résultats confirment les constats déjà établis dans deux campagnes précédentes de testing ayant pour objet de comparer le recrutement dans le privé et dans le public (Challe *et al.* 2018 ; Petit *et al.* 2019) et plaident pour mettre en place des actions correctrices permettant de lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi public, en ciblant particulièrement les acteurs des fonctions publiques territoriales et hospitalières. Ces actions pourraient consister à transposer dans ces deux versants de la fonction publique les dispositifs qui se sont généralisés dans la fonction publique d'État depuis 2008 : professionnalisation du recrutement, actions de sensibilisation sur la thématique de la diversité et de la mixité, formation des acteurs du recrutement,

...

Références

- Acemoglu, D., & Angrist, J. D. (2001). "Consequences of Employment Protection ? The Case of the Americans with Disabilities Act". *Journal of Political Economy*, 109(5), pp. 915-957.
- Adida, C. L., D. D. Laitin and M.-A. Valfort. (2010). "Identifying barriers to Muslim integration in France". *PNAS (Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America)*, vol. 107, pp. 384-390.
- Agerström, J. and Dan-Olof R. (2011). "The role of automatic obesity stereotypes in real hiring discrimination". *Journal of Applied Psychology* 96.4, 790 p.
- 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". *Industrial and Labor Relations Review*, 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, pp. 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.
- Baert, S., De Visscherea S., Schoors K., Vandenberghe D., Omeij E. (2016). "First depressed, then discriminated against?". *Social Science & Medicine* 170, pp. 247-254.
- Barnay, T., Duguet, E., Le Clairche, C., & Videau, Y. (2019). "An evaluation of the 1987 French Disabled Workers Act : Better paying than hiring". *The European Journal of Health Economics*, 20(4), pp. 597-610.
- 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.
- 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.
- Bertrand, M., & Duflo, E. (2017). Chapter 8—Field Experiments on Discrimination. In A. V. Banerjee & E. Duflo (Éds.), *Handbook of Economic Field Experiments* (Vol. 1, p. 309-393). North-Holland.
- Bunel M., Y. L'Horty and P. Petit (2015). "Discrimination based on place of residence and access to employment". *Urban Studies*, vol. 53, pp. 267-286.
- Challe L., Y. L'Horty, P. Petit, F-C Wolff (2018). "Les discriminations dans l'accès à l'emploi privé et public : les effets de l'origine, de l'adresse, du sexe et de l'orientation sexuelle". *Rapport de recherche TEPP* n°2018-05, 40 p.
- Dares (2017). "Travailleurs handicapés : quel accès à l'emploi en 2015 ? ". *Dares analyses*, mai 2017, n°32.
- Drydakis, N. (2010). "Labour discrimination as a symptom of HIV: experimental evaluation-the Greek case". *Journal of industrial Relations*, 52(2), pp. 201-217.
- Duguet E., N. Leandri, Y. L'Horty, P. Petit. (2010). "Are young French jobseekers of ethnic immigrant origin discriminated against? A controlled experiment in the Paris area", vol. 99-100, pp. 187-215.
- Duguet, E. and P. Petit (2005). "Hiring discrimination in the French financial sector: an econometric analysis on field experiment data". *Annals of Economics and Statistics*, vol. 78, pp. 79-102.
- Edo, A. and N. Jacquemet (2013). "Discrimination à l'embauche selon l'origine et le genre : défiance indifférenciée ou ciblée sur certains groupes ?". *Économie et Statistique*, n° 464-465-466, pp. 155-172.

Hipes, C., Lucas, J., Phelan, J. C., & White, R. C. (2016). "The stigma of mental illness in the labor market". *Social science research*, 56, pp. 16-25.

Krekó, J. (2019). "Effect of employment tax incentives : The case of disability quota in Hungary". *Working Paper*, 43 p.

Kudo, T. (2010). "Japan's Employment Rate of Persons with Disabilities and Outcome of Employment Quota System". *Japan Labor Review*, 7(2), 21 p.

L'Horty Y. (2016). "Les discriminations dans l'accès à l'emploi public". *La documentation française*, collection des rapports au Premier Ministre, 103 p.

L'Horty, Y., E. Duguet, L. du Parquet, P. Petit and F. Sari (2011). "Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : Une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés en Ile-de-France". *Economie et Statistique*, n° 447, pp. 71-95.

Lalive, R., Wuellrich, J.-P., & Zweimuller, J. (2013). "Do Financial Incentives Affect Firms' Demand For Disabled Workers?". *Journal of the European Economic Association*, vol. 11, Issue 1, pp. 25-58.

Mahmoudi, N. (2020). "Discrimination en raison du handicap moteur dans l'accès à l'emploi : une expérimentation en Ile-de-France", *TEPP Rapport de recherche*, 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 M. Á. Malo & D. Sciulli (Éds.), *Disadvantaged Workers* (p. 49-63). Springer International Publishing.

Mbaye, L. P. (2018). "Handicap et discriminations dans l'accès à l'emploi : un testing dans les établissements culturels". *TEPP Rapport de recherche*, n°18-04, 31 p.

Mori, Y., & Sakamoto, N. (2018). "Economic consequences of employment quota system for disabled people : Evidence from a regression discontinuity design in Japan". *Journal of the Japanese and International Economies*, 48, pp. 1-14.

Nazarov, Z., Kang, D., & von Schrader, S. (2015). "Employment Quota System and Labour Market Outcomes of Individuals with Disabilities : Empirical Evidence from South Korea". *Fiscal Studies*, 36(1), pp. 99-126.

Neumark, D. (2018). "Experimental research on labor market discrimination". *Journal of Economic Literature*, vol. 56, pp. 799-866.

Petit, P., M. Bunel, Y. L'Horty, et (2019). "Les Discriminations à l'Embauche dans la Sphère Publique: Effets Respectifs de l'Adresse et De l'Origine", *Revue économique*, 2019/7, pp 415-441.

Pierné, G. (2013). "Hiring discrimination based on national origin and religious closeness: Results from a field experiment in the Paris area". *IZA Journal of Labor Economics*, vol. 2, pp. 1-15.

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), pp. 951-958.

Riach, P. A., & Rich, J. (2002). "Field Experiments of Discrimination in the Market Place". *The Economic Journal*, 112(483), F480-F518.

Rooth D-A., (2014). "Correspondence testing studies". *IZA World of Labor*, pp. 1-58.

Stone, A. Wright, T. (2013). "Toby. When your face doesn't fit: employment discrimination against people with facial disfigurements." *Journal of Applied Social Psychology*, 2013, vol. 43, no 3, pp. 515-

526.

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*, 1(4), 307 p.

Wuellrich, J.-P. (2010). "The effects of increasing financial incentives for firms to promote employment of disabled workers". *Economics Letters*, 107(2), pp. 173-176.

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.

Annexe 1

Statistiques complémentaires sur les deux professions testées
Tableau A1.1 : Statistiques descriptives sur la profession de responsable administratif
(Catégorie A dans la fonction publique)

Caractéristiques	Responsable administratifs
Sexe (mode)	Homme
Nationalité (mode)	Française
Région de résidence (mode)	Ile-de-France
Âge de fin d'études (moyenne)	22 ans
Diplôme le plus élevé obtenu (mode)	Autres diplômes supérieurs (niveau bac +3 et plus)
Expérience potentielle sur le marché du travail, en années (moyenne)	22
Part de femmes (pourcentage)	48
Nature de l'employeur de la profession principale parmi les salariés	
Etat	0,14
Collectivités locales, HLM	-
Hôpitaux publics	-
Particulier	0,11
Entreprise publique (La Poste, EDF-GDF, etc.)	4
Entreprise privée, association	95
Statut pour les agents de l'Etat des collectivités locales ou des hôpitaux	
Elève fonctionnaire ou stagiaire	-
Agent titulaire	100
Contractuel	-

Source : Enquête Emploi 2008-2012 (INSEE).

Champ : Actifs occupés ayant terminé leurs études initiales (15-64 ans).

312c - Experts comptables, comptables agréés, libéraux,

373a - Cadres des services financiers ou comptables des grandes entreprises

373c - Cadres des services financiers ou comptables des petites et moyennes

**Tableau A1.2 : Statistiques descriptives sur la profession d'aide soignant
(Catégorie C dans la fonction publique)**

Caractéristiques	Aide-soignant
Sexe (mode)	Femme
Nationalité (mode)	Française
Région de résidence (mode)	Ile-de-France
Âge de fin d'études (moyenne)	18 ans
Diplôme le plus élevé obtenu (mode)	Autres diplômes de niveau CAP-BEP
Expérience potentielle sur le marché du travail, en années (moyenne)	21 ans
Part de femmes (pourcentage)	89
Nature de l'employeur de la profession principale parmi les salariés	
Etat	8
Collectivités locales, HLM	7
Hôpitaux publics	48
Particulier	1
Entreprise publique (La Poste, EDF-GDF, etc.)	1
Entreprise privée, association	36
Statut pour les agents de l'Etat des collectivités locales ou des hôpitaux	
Elève fonctionnaire ou stagiaire	6
Agent titulaire	78
Contractuel	16

Source : Enquête Emploi 2008-2012 (INSEE).

Champ : Actifs occupés ayant terminé leurs études initiales (15-64 ans).

526a - Aide-soignants (de la fonction publique ou du secteur privé)

Annexe 2
Exemple de candidatures fictives : Les aides soignants

Elodie GIRARD
48 rue des Vinaigriers
75010 PARIS

XX XX XX XX XX
XXX@yahoo.com
32 ans – célibataire – sans enfant

Aide-soignante

COMPETENCES

*Soins d'hygiène et de confort, surveillance, stimulation, écoute, transmissions
Publics : personnes âgées malades et dépendantes, personnes en situation de handicap,
personnes hospitalisées, personnes en situation de troubles psychiques*

12 ANNEES D'EXPERIENCES

Depuis 2014 : CDI	<u>Aide-soignante</u> Résidence pour personnes âgées Les Baudemonts à Thiais (94)
2013- 2014 : CDD	<u>Aide-soignante</u> Centre de réadaptation de Coubert (77)
2012 – 2013 : CDD	<u>Aide-soignante à domicile</u> Entreprise Coviva à Chelles (77)
2009 – 2012 : CDI	<u>Aide-soignante</u> Résidence pour personnes âgées Le Galilée au Mans (72)
2007-2009 : CDD	<u>Aide-soignante</u> Service chirurgie de la main à l'hôpital du Mans (72)
2006-2007 : 6 Stages de 4 semaines	<u>Aide-soignante stagiaire</u> Résidence pour personnes âgées La Floraisance au Mans (72) Service chirurgie générale à l'Hôpital du Mans (72) Maison d'accueil pour personnes handicapées de l'Huisnes au Mans (72) Etablissement public de santé mentale de la Sarthe à Allonnes (72) Service gériatrie à l'Hôpital du Mans (72) Unité de soins de longue durée à l'Hôpital du Mans (72)

FORMATION

Juillet 2007 :	<u>Diplôme d'état d'aide-soignante</u> Institut de formation d'aide-soignant du Mans (72)
2005-2006 :	Préparation du BTS Assistante de gestion PME-PMI Lycée Gabriel Touchard au Mans (72)
Juin 2005 :	<u>Baccalauréat Série STT</u>
Juin 2002 :	<u>Brevet des collègues</u>

DIVERS

Mobile : permis B, voiture personnelle.
Informatique : word, excel, internet.
Autres activités : Handball et musique.

Elodie GIRARD
48 rue des Vinaigriers
75010 PARIS
XX XX XX XX XX
XXX@yahoo.com

XXX
XXX
XXX

Candidature aide soignante
(référence AX-888)

Paris, le 1^{er} septembre 2019

Madame, Monsieur,

J'ai eu connaissance de votre offre d'emploi d'aide soignante. Je voudrais vous présenter ma candidature car je pense que je corresponds à vos attentes.

Comme vous pouvez le voir dans mon CV, j'occupe depuis plus de cinq ans un emploi d'aide soignante dans la résidence pour personnes âgées Les Baudemonts à Thiais. Je travaille auprès de personnes âgées malades et dépendantes. Je réalise différents soins et différentes activités au service de ces personnes : les soins d'hygiène et de confort, les repas, le rangement et le nettoyage des chambres, les activités de stimulation, la surveillance et la prévention. J'ai de bonnes qualités humaines et relationnelles avec mes patients et mes collègues et j'apprécie le travail en équipe.

Avant cet emploi, je travaillais dans un centre de réadaptation. J'ai également assuré des soins à domicile et j'ai travaillé dans différents services dans des hôpitaux. J'ai ainsi pu développer une expérience d'aide soignante expérimentée auprès de différents types de patients. Ces expériences ont complété les compétences acquises dans le cadre de mon diplôme d'aide soignante que j'ai obtenu à l'IFAS du Mans en 2007.

Je souhaiterais pouvoir vous rencontrer pour vous présenter mes motivations et mon expérience plus en détail.

Je vous remercie de votre attention, et je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de toute ma considération.

E. GIRARD

Marion MOREL

19 rue Legendre

75017 Paris

06 44 05 95 68

Morel.marion24@gmail.com

Née en 1985 – célibataire – sans enfant – permis B et véhiculée

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

EXPERIENCE D'AIDE-SOIGNANTE

Principales activités : soins d'hygiène, soins de confort, prise des repas, entretien des chambres et du matériel, surveillance et écoute des patients, soutien aux soins infirmiers.

Depuis août 2014	Aide-soignante en contrat à durée indéterminée Résidence pour personnes âgées Les jardins des acacias, 94410 St Maurice
D'avril 2013 à juillet 2014	Aide-soignante en contrat à durée déterminée Pôle psychiatrique, Hôpital, 94410 St Maurice
De février 2012 à mars 2013	Aide-soignante en contrat à durée déterminée Pôle réadaptation, Hôpital, 91330 Yerres
De juin 2009 à janvier 2012	Aide-soignante à domicile en contrat à durée indéterminée La Parentèle, 76600 Le Havre
D'août 2007 à mai 2009	Aide-soignante en contrat à durée déterminée Pôle cancérologie, CHU, 76000 Rouen
En 2007	Aide-soignante en stage au cours de la formation à l'IFAS Pôle maternité, Hôpital Jacques Monod, 76290 Montivilliers Résidence pour personnes handicapées, La maison des lys, 76770 Malaunay Résidence pour personnes âgées, La boiserie, 76230 Bois Guillaume Soins à domicile, HAD du cèdre, 76230 Bois Guillaume Pôle gériatrie, CHU, 76000 Rouen Pôle urgences, Clinique de l'Europe, 76000 Rouen

FORMATION

Juillet 2007	Diplôme d'état d'aide-soignante , IFAS, 76000 Rouen
Septembre 2005 à mai 2006	BTS assurances (1 ^{ère} année), 76000 Rouen
Juin 2005	Baccalauréat de la série STT (Sciences et technologies tertiaires)

DIVERS

Marion MOREL
19 rue Legendre
75017 Paris
XX XX XX XX XX
XXX@gmail.com

XXX
XXX
XXX

Objet : REPONSE A UNE ANNONCE D'AIDE-SOIGNANT (REFERENCE XXX)

Paris, le 1^{er} Septembre 2019

Madame, Monsieur

Votre annonce pour un poste d'aide-soignant dans votre établissement a retenu mon attention. Je souhaite postuler à cette annonce.

J'ai validé un diplôme d'état d'aide-soignante en 2007 et j'ai eu l'opportunité de travailler dans différents établissements qui m'ont permis d'acquérir de l'expérience. Au quotidien, mes principales activités sont les soins d'hygiène et de confort, j'assure la surveillance, la prise des repas et l'entretien des chambres et du matériel médical. Enfin j'assiste les infirmiers lorsqu'ils réalisent les soins. J'attache également une grande importance à l'écoute et la communication avec les patients.

Les établissements dans lesquels j'ai travaillé et les patients dont je me suis occupée ont été variés au cours de mon expérience, ce qui me permet de vous présenter ma candidature.

Travaillant actuellement dans une résidence pour personnes âgées à St Maurice, je souhaite continuer ma carrière dans un établissement comme le votre. Ma formation et mes expériences m'ont permis d'acquérir les compétences que vous recherchez pour ce poste. Je suis très motivée et efficace.

Comme vous pouvez le voir dans mon CV, j'ai une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Je suis atteinte de surdité sévère depuis une dizaine d'années, et je porte un appareil auditif aux deux oreilles. Mon handicap n'a donc pas d'impact sur ma pratique professionnelle. Par contre, mon emploi peut permettre à une entreprise de bénéficier d'aides financières.

Souhaitant que ma candidature attire votre attention et que vous m'accordiez un entretien, je vous prie d'agréer l'expression de ma considération.

M. MOREL